

Journal of Social, Culture, and Language

Vol 4 No 1 pp 20-26

Pola Komunikasi di PT Kediri Intermedia Pers Jawa Pos Radar Kediri (Studi Manajemen Komunikasi)

Rizki Hoirul Anam*

Universitas Trunojoyo Madura, Indonesia
210531100078@tstudent.trunojoyo.ac.id

Muhammad Abiyyu

Universitas Trunojoyo Madura, Indonesia
220531100091@student.trunojoyo.ac.id

Agung Laksono

Universitas Trunojoyo Madura, Indonesia
220531100059@student.trunojoyo.ac.id

Angkasa Dharu

Universitas Trunojoyo Madura, Indonesia
220531100062@student.trunojoyo.ac.id

Aldi Wahyudi

Universitas Trunojoyo Madura, Indonesia
210531100036@student.trunojoyo.ac.id

Received 25 Juli 2025 ; Revised 20 Agustus 2025; Accepted 26 September 2025

**Corresponding Author*

Abstract

This research aims to analyze the communication network pattern applied in PT Kediri Intermedia Pers (Jawa Pos Radar Kediri) and evaluate the effectiveness of internal communication in supporting organizational performance. The research used descriptive qualitative approach with non-participatory observation technique. The results showed that communication patterns in the organization include vertical, horizontal, diagonal, and informal communication. Vertical downward communication is quite effective, while upward communication is still less than optimal due to organizational culture barriers. Horizontal communication between employees is active, but still affected by shyness, especially from junior employees. Diagonal and informal communication plays a role in accelerating the flow of information and building social relations, although it has not been fully utilized. In addition, the roles of actors such as opinion leader, gatekeeper, cosmopolite, bridge, liaison, isolate, and clique also affect the dynamics of internal communication. These findings show the importance of participatory and open organizational communication management to support work effectiveness and the achievement of company goals.

Keywords: Communication network, organizational communication, Radar Kediri, vertical communication, horizontal communication, diagonal communication, informal communication.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pola jaringan komunikasi yang diterapkan di PT Kediri Intermedia Pers (Jawa Pos Radar Kediri) serta mengevaluasi efektivitas komunikasi internal dalam mendukung kinerja organisasi. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik observasi non-partisipatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pola komunikasi dalam organisasi mencakup komunikasi vertikal, horizontal, diagonal, dan informal. Komunikasi vertikal ke bawah berjalan cukup efektif, sementara komunikasi ke atas masih kurang optimal karena hambatan budaya organisasi. Komunikasi horizontal antarpegawai aktif, namun masih dipengaruhi rasa sungkan, terutama dari pegawai junior. Komunikasi diagonal dan informal berperan dalam mempercepat arus informasi dan membangun relasi sosial, meski belum dimanfaatkan secara maksimal. Selain itu, peran aktor seperti opinion leader, gatekeeper, cosmopolite, bridge, liaison, isolate, dan klik juga memengaruhi dinamika komunikasi internal. Temuan ini menunjukkan pentingnya pengelolaan komunikasi organisasi yang partisipatif dan terbuka demi mendukung efektivitas kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

Kata kunci: Jaringan komunikasi, komunikasi organisasi, Radar Kediri, komunikasi vertikal, komunikasi horizontal, komunikasi diagonal, komunikasi informal.

PENDAHULUAN

Komunikasi merupakan elemen fundamental dalam dinamika organisasi, termasuk dalam perusahaan media massa seperti PT Kediri Intermedia Pers Jawa Pos Radar Kediri. Sebagai institusi pers, keberhasilan organisasi ini sangat bergantung pada kelancaran arus informasi di antara berbagai elemen strukturalnya. Dalam konteks organisasi media, komunikasi tidak hanya berfungsi sebagai alat koordinasi, tetapi juga menjadi mekanisme untuk menjaga kesinambungan proses jurnalistik dan distribusi informasi kepada khalayak. (Morrisan, 2022) menekankan bahwa komunikasi organisasi menjadi jantung dari proses pembentukan dan pemeliharaan struktur serta budaya kerja dalam suatu institusi.

Dalam jaringan komunikasi organisasi, terdapat beberapa peran strategis yang memengaruhi efektivitas aliran informasi dan koordinasi antarindividu maupun antarbagian. *Opinion leader* berperan sebagai pemimpin informal yang memengaruhi opini dan perilaku rekan kerja melalui kredibilitas dan pengalaman mereka. *Gatekeeper* bertugas menyaring dan mengontrol arus informasi, memastikan hanya informasi yang relevan dan sesuai standar yang disampaikan. Sementara itu, *cosmopolite* adalah individu yang aktif menjalin hubungan dengan pihak eksternal, membawa ide, tren, dan inovasi dari luar ke dalam organisasi. Peran *bridge* berfungsi menghubungkan kelompok atau divisi yang tidak memiliki jalur komunikasi langsung, sedangkan *liaison* bertindak sebagai penghubung netral antar kelompok tanpa terikat sebagai anggota salah satu kelompok tersebut. Di sisi lain, *isolate* merupakan individu yang kurang terlibat dalam komunikasi organisasi, sehingga rentan terputus dari informasi penting. Terakhir, *klik* adalah kelompok kecil dengan komunikasi intensif dan eksklusif yang dapat memperkuat solidaritas internal, namun juga berpotensi menghambat komunikasi lintas divisi. Setiap peran ini memiliki kontribusi yang signifikan terhadap dinamika komunikasi dalam organisasi dan perlu dikelola secara tepat agar tidak menghambat kinerja keseluruhan.

Peran gatekeeper, misalnya, sangat penting dalam proses seleksi informasi. Gatekeeper bertanggung jawab mengatur arus informasi—mana yang akan diteruskan dan mana yang tidak

baik kepada publik maupun internal organisasi (Mahmud & Swarnawati, 2020). Dalam newsroom, posisi ini umumnya dipegang oleh redaktur atau pemimpin redaksi yang menetapkan nilai berita dan menentukan agenda pemberitaan. Sementara itu, *cosmopolites* memainkan peran menjembatani organisasi dengan lingkungan eksternal. Mereka mengumpulkan informasi dari luar, membangun relasi dengan narasumber atau pihak ketiga, dan membawa perspektif yang lebih luas ke dalam organisasi.

Keberadaan jaringan komunikasi yang kompleks di Radar Kediri mencerminkan pola yang beragam—baik vertikal, horizontal, maupun diagonal—yang masing-masing memiliki peran dalam menjaga kelancaran koordinasi lintas divisi. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa organisasi yang berhasil menerapkan pola komunikasi efektif seperti pola lingkaran atau saluran terbuka (*all-channel*) akan lebih partisipatif, responsif, dan adaptif terhadap perubahan. Komunikasi vertikal dan horizontal merupakan dua bentuk aliran informasi utama dalam struktur organisasi yang sangat berperan dalam membangun efektivitas komunikasi dan menciptakan iklim kerja yang terbuka. Komunikasi vertikal mencakup komunikasi ke atas dan ke bawah dalam hierarki organisasi, di mana atasan memberikan instruksi, arahan, atau penilaian kepada bawahan, sementara bawahan menyampaikan laporan, saran, atau keluhan kepada atasan. Di sisi lain, komunikasi horizontal terjadi antara individu atau unit kerja yang memiliki posisi setara, dan digunakan untuk memperkuat koordinasi, kolaborasi, serta kebersamaan antarkaryawan. Seperti yang ditunjukkan dalam studi di Binus University, penerapan komunikasi vertikal dan horizontal secara terbuka dan setara mampu membentuk gaya kepemimpinan berbasis kearifan lokal serta meningkatkan rasa saling percaya dan partisipasi aktif di antara seluruh elemen organisasi (Evelina & Angeline, 2014). Oleh karena itu, kedua jenis komunikasi ini menjadi fondasi penting dalam membangun budaya organisasi yang adaptif dan inklusif.

Hasil penelitian yang berhubungan dengan penelitian saat ini yaitu penelitian milik (Mahmud & Swarnawati, 2020) yang berjudul Pola Jaringan Komunikasi Organisasi Pada Havara Organizer Pt. Havara Ruhama Ramadhani Di Tangerang Selatan. Penelitian tersebut mengidentifikasi peranan penting dalam jaringan komunikasi organisasi, seperti *opinion leader* (pemimpin opini), *gatekeeper* (penyaring informasi), *cosmopolite* (penghubung eksternal), *bridge* (penghubung antarkelompok), *liaison* (penghubung netral), *isolate* (individu terisolasi), dan *klik* (kelompok tertutup). Penelitian dari (Nathania, 2014) yang berjudul Hubungan Aliran Komunikasi Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Di PT. Sarana Lubitama Semesta menjelaskan tentang sejauh mana hubungan antara aliran komunikasi organisasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan komunikasi internal di PT. Sarana Lubitama Semesta, yang memengaruhi efektivitas kerja dan pencapaian target perusahaan. Komunikasi antara atasan dan bawahan dinilai kurang optimal, ditandai dengan sistem komunikasi yang berbelit, minimnya koordinasi, serta kurang maksimalnya komunikasi antara karyawan dan pimpinan. Hasil penelitian dari (Sendari & Nurdianti, 2023) menjelaskan tentang keberadaan dan peran penting komunikasi vertikal dan horizontal dalam proses sosialisasi RUU Perlindungan Pekerja Rumah Tangga (RUU PPRT). Berdasarkan pada beberapa penelitian diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pola komunikasi yang diterapkan di Radar Kediri, dengan fokus pada seberapa aktif komunikasi internal berjalan dan seberapa besar pengaruhnya terhadap performa organisasi secara keseluruhan. Dengan memahami dinamika komunikasi yang ada, kami berharap dapat menemukan cara untuk meningkatkan penyebaran informasi dan membantu organisasi mencapai target dan visi yang telah ditetapkan.

METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Adapun metode penelitian

yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menambahkan studi pustaka melalui observasi media sosial, website official, serta dokumen perusahaan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode observasi non-partisipatif, di mana peneliti hadir secara langsung di lingkungan kerja PT. Radar Kediri tanpa terlibat dalam aktivitas yang diamati.

HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 1. Pola Komunikasi

Pola Komunikasi dalam Manajemen Komunikasi Radar Kediri

1. Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal merupakan proses pertukaran informasi dalam organisasi antara pihak-pihak yang berada pada tingkat hierarki yang berbeda, baik dari atasan ke bawahan (komunikasi ke bawah) maupun sebaliknya (komunikasi ke atas), komunikasi ke bawah itu salah satunya terdiri dari Informasi mengenai cara melakukan pekerjaan (Evelina & Angeline, 2014). Di PT. Radar Kediri, komunikasi vertikal ke bawah tampak dominan, terutama dalam bentuk instruksi dan pengarahan dari pimpinan redaksi kepada tim redaksi. Komunikasi ini dilakukan melalui berbagai saluran seperti rapat mingguan, briefing pagi, serta media digital seperti WhatsApp dan email. Meski berjalan cukup lancar, terkadang terjadi distorsi pesan karena penyampaian informasi dilakukan melalui perantara, terutama jika pesan bersifat kompleks.

Sementara itu, komunikasi vertikal ke atas juga berlangsung, namun tidak seaktif komunikasi ke bawah. Reporter dan staf redaksi menyampaikan laporan dan kendala kepada atasan melalui diskusi langsung atau pesan singkat. Namun, reporter junior cenderung pasif dalam menyampaikan ide atau kritik, kemungkinan akibat budaya organisasi yang memusatkan arah pada atasan. Situasi ini berisiko menghambat inovasi dan partisipasi aktif dari bawah ke atas

2. Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal merupakan bentuk pertukaran informasi yang terjadi antara individu atau unit kerja yang memiliki kedudukan setara dalam struktur organisasi, dengan tujuan untuk mendukung koordinasi, memperkuat kerja sama tim, serta meningkatkan efisiensi pelaksanaan tugas. Menurut (Evelina & Angeline, 2014), komunikasi horizontal berperan penting dalam menciptakan komunikasi yang terbuka dan setara di lingkungan kerja, sehingga mendukung pembentukan budaya kerja yang saling menghargai dan kolaboratif. Di PT Radar Kediri, komunikasi horizontal berlangsung secara aktif di antara reporter, editor, staf keuangan, dan pemasaran, baik melalui percakapan langsung maupun media digital seperti WhatsApp dan email. Komunikasi ini terbukti mempermudah sinkronisasi tugas, meskipun dalam praktiknya masih dihadapkan pada hambatan seperti rasa sungkan dari pegawai junior terhadap senior. Hal ini sejalan dengan temuan (Sendari & Nurdyarti, 2023) yang menyatakan bahwa komunikasi horizontal sangat efektif dalam memperkuat hubungan antaranggota organisasi dan menjadi sarana utama untuk bertukar informasi secara informal. Dengan demikian, komunikasi horizontal di Radar Kediri memiliki peran vital dalam mendukung kelancaran kerja lintas divisi, meskipun tetap membutuhkan upaya perbaikan agar lebih terbuka dan merata.

Peran Aktor Jaringan Komunikasi Pada Radar Kediri

Dalam jaringan komunikasi organisasi PT Radar Kediri, terdapat beberapa aktor kunci yang memainkan peran penting dalam menjaga efektivitas aliran informasi internal. Salah satu peran utama adalah opinion leader, yaitu individu yang berpengaruh dalam membentuk pendapat dan arah kebijakan redaksional, seperti redaktur senior atau editor utama. Mereka tidak hanya menjadi panutan dalam pengambilan keputusan, tetapi juga menjadi sumber informasi dan motivasi bagi reporter muda. Sebagaimana disebutkan oleh (Mahmud & Swarnawati, 2020), opinion leader memiliki kekuatan informal untuk mempengaruhi keputusan dan perilaku kerja melalui kedekatan serta intensitas komunikasi dengan anggota organisasi lainnya.

Selain itu, gatekeeper juga memiliki peranan strategis, yaitu sebagai penyaring dan pengontrol arus informasi dalam organisasi. Di PT Radar Kediri, gatekeeper umumnya adalah para editor dan manajer yang memutuskan apakah sebuah informasi layak untuk diteruskan atau dipublikasikan. Peran ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Mahmud dan Ami bahwa gatekeeper mengatur lalu lintas informasi agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dan menjaga kualitas isi komunikasi. Di samping itu, terdapat juga peran cosmopolite, yakni individu yang menjalin hubungan dengan pihak eksternal dan membawa informasi serta wawasan baru dari luar ke dalam organisasi. Reporter lapangan atau redaktur yang sering berinteraksi dengan media nasional dan komunitas luar merupakan contoh nyata cosmopolite di Radar Kediri.

Tidak kalah penting adalah peran bridge dan liaison yang membantu menjembatani komunikasi lintas divisi. Bridge bertugas menghubungkan kelompok atau divisi yang tidak memiliki jalur komunikasi langsung, seperti antara tim redaksi dengan bagian pemasaran, guna memastikan koordinasi yang efisien. Sementara itu, liaison adalah penghubung netral yang tidak termasuk dalam kelompok yang dihubungkannya namun memiliki akses ke semua pihak, misalnya staf humas yang menjalin komunikasi antara redaksi dan mitra eksternal. Peran-peran ini sejalan dengan temuan (Mahmud & Swarnawati, 2020), yang menyatakan bahwa bridge dan liaison mencegah isolasi informasi dan memastikan kolaborasi antardepartemen tetap berjalan baik. Namun demikian, perlu juga diwaspadai keberadaan isolate, yaitu individu yang kurang terlibat dalam komunikasi, serta klik, yaitu kelompok kecil dengan komunikasi eksklusif, yang jika tidak dikelola dengan baik dapat menghambat komunikasi terbuka dalam organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pola komunikasi organisasi di PT Kediri Intermedia Pers (Radar Kediri) mencakup komunikasi vertikal, horizontal, diagonal, dan informal. Komunikasi vertikal ke bawah dari atasan ke bawahan berjalan cukup efektif, terutama dalam penyampaian instruksi, namun komunikasi vertikal ke atas masih kurang optimal karena budaya kerja yang cenderung hierarkis. Sementara itu, komunikasi horizontal antarpegawai berlangsung aktif dan mendukung koordinasi kerja, meskipun masih terdapat hambatan dalam keterbukaan, terutama dari pegawai junior. Komunikasi diagonal dan informal juga ditemukan berperan dalam mempercepat arus informasi dan mempererat hubungan sosial, walau belum sepenuhnya dimanfaatkan secara maksimal oleh seluruh karyawan.

Selain pola komunikasi, penelitian ini juga menunjukkan pentingnya peran aktor dalam jaringan komunikasi, seperti opinion leader, gatekeeper, cosmopolite, bridge, liaison, isolate, dan klik. Masing-masing peran memiliki kontribusi dalam membentuk arus informasi dan dinamika komunikasi internal. Opinion leader dan gatekeeper membantu mengarahkan isi pesan dan menentukan agenda redaksi, sedangkan cosmopolite dan bridge memperkuat hubungan internal dan eksternal. Namun, keberadaan isolate dan klik yang eksklusif berpotensi menjadi hambatan bagi komunikasi terbuka dan inklusif. Oleh karena itu, diperlukan upaya manajerial untuk memperkuat komunikasi dua arah yang partisipatif dan merata, demi terciptanya kinerja organisasi yang lebih efektif dan adaptif terhadap perubahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arulampalam Kunaraj, P.Chelvanathan, Ahmad AA Bakar, I. Y. (2023). Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Solidaritas Antara Pemimpin Dan Staf Di Yayasan Ngawi Al Munawwarah. *Journal of Engineering Research*.
- Fauziah, R., & Zulkamain, I. (2023). Pola Komunikasi Relawan Digital Pada Akun Twitter Dan Instagram Sekolah Relawan Terhadap Manajemen Bencana Di Indonesia. *Journal of Science and Social Research*, 6(1), 60. <https://doi.org/10.54314/jssr.v6i1.1171>
- Iqbal, M. (2023). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FISIP USK Vol.8, No.4, November 2023* www.jim.unsyiah.ac.id/FISIP. 8(4), 1–19.
- Juditha, C., & Darmawan, J. J. (2024). Analisis Jaringan Komunikasi Warganet Pada Debat Publik Calon Presiden-Wakil Presiden Pemilu 2024 di Media Sosial Analysis of Netizen Communication Networks in the Public Debate of Presidential-Vice Presidential Candidates for the 2024 Election on Social . 3, 131–144. <https://doi.org/10.56873/jpkm.v9i1.5522>
- Jufrialkatiri. (2021). Pola Komunikasi Protokol Dalam Pelayanan Pimpinan: Studi Pada Protokol Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. *CoverAge: Journal of Strategic Communication*, 12(1), 1–15. <https://doi.org/10.35814/coverage.v12i1.2339>
- Mahmud, D., & Swarnawati, A. (2020). Pola Jaringan Komunikasi Organisasi. *Perspektif Komunikasi*, 4(1), 50–60. <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/perspektif/article/download/6870/4277>
- Rachmatullah, M. K., Siahaan, S. V, & ... (2024). Pola Jaringan Komunikasi Organisasi dalam Memperkuat Relasi Antarpribadi dan Kinerja di Paguyuban Kange Yune Bojonegoro (PKYB). *Jurnal Ilmiah* ..., 1(4), 497–508. <https://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jinu/article/view/1817%0Ahttps://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jinu/article/download/1817/1662>
- Sendari, A. A., & Nurdyarti, R. P. (2023). Aliran Informasi Serikat Pekerja Rumah Tangga Tunas Mulia dalam Mensosialisasikan RUU Perlindungan PRT. *Jasima: Jurnal Komunikasi Korporasi Dan Media*, IV(2), 64–79.
- Tri Prasetijowati, Nurany, F., & Resa, M. N. J. (2023). Pola Komunikasi Organisasi Ketua Tim

Journal of Social, Culture, and Language

Vol 4 No 1 pp 20-26

Sepakbola City Of Heroes Surabaya untuk Mengkoordinasi Anggota dalam Organisasi. *Public Sphere Review*, 2(1), 22–31. <https://doi.org/10.30649/psr.v2i1.79>

Evelina, L. W., & Angeline, M. (2014). KOMUNIKASI VERTIKAL DAN HORIZONTAL BERBASIS KEARIFAN LOKAL : STUDI PADA BINUS UNIVERSITY Tinjauan Pustaka. *Humaniora*, 5, 445–454.

Morrisan. (2022). *Komunikasi Organisas* (1st ed.). Kencana.

Nathania. (2014). Hubungan Aliran Komunikasi Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Di PT . Sarana Lubitama Semesta. *Jurnal E-Komunikasi*, 2, 1–10.
<http://publication.petra.ac.id/index.php/ilmu-komunikasi/article/view/3814>