

Komunikasi Interpersonal Untuk Pengelolaan Konflik di Ruang Redaksi Biro Televisi

INFO PENULIS	INFO ARTIKEL
Muh. Asri Rasma Universitas Islam Bandung daenkmar@gmail.com	ISSN: 2963-8933 Vol. 5, No. 2 Juni 2026 http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajpp
Royhan Sulthan Luthfi Universitas Islam Bandung sulthanluthfi06@gmail.com	
Figo Andriano Mandala Universitas Islam Bandung Juniorfigo19@gmail.com	
Ike Junita Triwardhani Universitas Islam Bandung Junitatriwardhani@gmail.com	

© 2026 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Rasma, M. A., Luthfi R. S. Mandala, F. A., & Triwardhani, (2026). Hubungan Hardiness dan Career Adaptability pada Host Live Content Creator di Jakarta. *Arus Jurnal Psikologi dan Pendidikan (AJPP)*, 5(2), 851-860.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dinamika konflik interpersonal dan strategi komunikasi interpersonal dalam pengelolaan konflik di ruang redaksi biro televisi, khususnya pada Biro Jawa Barat CNN Indonesia TV. Lingkungan kerja media televisi memiliki ritme cepat, berbasis tenggat waktu (deadline), dan dinamis, yang seringkali memicu munculnya konflik interpersonal antar kru produksi. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Subjek penelitian dipilih melalui teknik purposive sampling, yang melibatkan tiga informan yaitu Reporter, Kameramen, dan *Assignment editor*. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, serta keabsahan data dijaga menggunakan triangulasi sumber. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik umumnya dipicu oleh perbedaan angle liputan, perbedaan ekspektasi visual, keterbatasan teknis, pembagian tugas, serta tekanan dari redaksi pusat. Strategi komunikasi interpersonal yang diterapkan meliputi komunikasi terbuka, diskusi, kompromi, klarifikasi, empati, humor, dan regulasi diri (self-regulation). Selain itu, pemilihan media komunikasi secara verbal atau telepon lebih dipilih dibandingkan pesan teks saat situasi mendesak untuk meminimalisasi salah tafsir. Temuan ini menegaskan bahwa komunikasi interpersonal merupakan instrumen strategis dalam pengelolaan konflik untuk menjaga kelancaran produksi berita dan memelihara hubungan profesional.

Kata Kunci: Komunikasi Interpersonal, Pengelolaan Konflik, Ruang Redaksi, Televisi.

Abstract

This study aims to analyze the dynamics of interpersonal conflict and interpersonal communication strategies for conflict management in a television bureau editorial room, specifically at CNN Indonesia TV West Java Bureau. The television media work environment has a fast-paced, deadline-oriented, and dynamic rhythm, which often triggers interpersonal conflicts among production crews. This study uses a qualitative method with a case study approach. The research subjects were selected using a purposive sampling technique, involving three informants: a Reporter, a cameraman, and an Assignment editor. Data were collected through interviews, observations, and documentation, and data validity was maintained using source triangulation. The results show that conflicts are generally triggered by differences in coverage angles, visual expectations, technical limitations, task distribution, and pressure from the central editorial office. Interpersonal communication strategies implemented include open communication, discussion, compromise, clarification, empathy, humor, and self-regulation. In addition, verbal or telephone communication is preferred over text messages in urgent situations to minimize misinterpretation. These findings emphasize that interpersonal communication is a strategic instrument in conflict management to maintain the smooth production of news and preserve professional relationships.

Keywords: Interpersonal Communication, Conflict Management, Editorial Room, Television.

A. Pendahuluan

Manusia pada hakikatnya merupakan makhluk sosial yang tidak dapat hidup sendiri dan terpisah dari individu lain. Dalam setiap aktivitas kehidupan, termasuk dalam konteks organisasi, manusia senantiasa membangun relasi, berinteraksi, serta saling bergantung satu sama lain. Relasi tersebut dapat berlangsung melalui komunikasi, khususnya komunikasi interpersonal yang memungkinkan pertukaran makna, emosi, serta pemahaman antar individu. Oleh karena itu, komunikasi interpersonal menjadi fondasi utama dalam membentuk interaksi sosial yang produktif, termasuk dalam lingkungan kerja.

Dalam konteks organisasi, komunikasi interpersonal tidak hanya berfungsi sebagai alat penyampaian informasi, tetapi juga sebagai mekanisme pembentukan hubungan kerja yang efektif. Komunikasi interpersonal mencakup dimensi relasional seperti empati, keterbukaan, dukungan, dan kepercayaan. Dimensi-dimensi ini berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sekaligus menjadi faktor penentu dalam menjaga stabilitas hubungan antar individu dalam organisasi.

Intensitas interaksi yang tinggi dalam organisasi juga membuka ruang bagi munculnya konflik interpersonal. Perbedaan persepsi, kepentingan, nilai, maupun gaya komunikasi seringkali menjadi pemicu terjadinya konflik di tempat kerja. Konflik merupakan sebuah fenomena yang sulit dihindari dalam organisasi. Konflik dapat bersifat konstruktif apabila dikelola dengan baik, tetapi dapat menjadi destruktif apabila tidak direspons dan ditangani secara tepat.

Sejalan dengan itu, manajemen konflik di tempat kerja menjadi aspek penting dalam menjaga efektivitas organisasi. Konflik yang tidak terkelola dengan baik dapat berdampak pada menurunnya kinerja individu, terganggunya koordinasi tim, serta memburuknya hubungan kerja. Sebaliknya, konflik yang dikelola secara konstruktif dapat meningkatkan kualitas kinerja tim, mempermudah proses pengambilan keputusan, memperkaya perspektif, serta memperkuat hubungan antar tim kerja.

Dalam proses pengelolaan konflik, komunikasi interpersonal berperan sebagai instrumen utama. Melalui komunikasi, individu dapat mengklarifikasi kesalahpahaman, menyampaikan perspektif, serta melakukan negosiasi untuk mencapai kesepakatan. Dengan demikian, kualitas komunikasi interpersonal sangat menentukan arah perkembangan konflik, apakah akan mereda atau justru semakin menjadi.

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara komunikasi interpersonal dan manajemen konflik di tempat kerja. Menurut (Ramadhantya, 2023) konflik interpersonal umumnya dipicu oleh kesalahpahaman, kesibukan masing-masing individu, sikap egois, perubahan mood, hingga munculnya prasangka negatif. Penyelesaian konflik yang paling efektif dilakukan melalui komunikasi terbuka, saling mengekspresikan perasaan secara jujur, serta penerapan strategi menang-menang (win-win strategy) yang memungkinkan kedua pihak tetap

menjaga hubungan secara berkelanjutan. Temuan ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal yang terbuka menjadi instrumen utama dalam meredakan konflik dan membangun kembali kepercayaan antarindividu.

Komunikasi interpersonal yang efektif berperan penting dalam memperkuat hubungan sosial, meningkatkan kolaborasi, serta memecahkan masalah di lingkungan kerja. Melalui interaksi yang dilandasi empati, pendengaran aktif, dan persepsi yang tepat, hubungan antara manajemen dan pegawai menjadi lebih harmonis sehingga budaya organisasi yang positif dapat terbentuk (Ramdhan et.,al, 2024). Sementara menurut (Purandina, 2021), strategi komunikasi interpersonal dapat dilakukan melalui komunikasi satu arah, dua arah, dan komunikasi transaksional atau banyak arah. Model komunikasi dua arah dan transaksional dinilai lebih efektif karena memungkinkan adanya umpan balik (*feedback*) yang mempercepat penyelesaian hambatan komunikasi.

Komunikasi interpersonal terbukti memiliki peran yang sangat strategis dalam meningkatkan efektivitas kerja dan kualitas hubungan dalam organisasi media. Dalam konteks redaksi media cetak, komunikasi interpersonal yang terjalin secara harmonis antara pimpinan redaksi dan wartawan mampu membangun kerja sama yang kuat, meningkatkan motivasi, serta mendorong etos kerja yang lebih profesional melalui pendekatan yang bersifat kekeluargaan dan suportif (Ismaniyah, 2012). Sementara itu, dalam proses produksi berita televisi, seperti di TVRI Jawa Timur, efektivitas komunikasi interpersonal juga menjadi kunci utama dalam kelancaran kerja Reporter, terutama melalui penerapan prinsip keterbukaan, empati, dukungan, sikap positif, dan kesetaraan, yang memungkinkan terciptanya koordinasi yang baik serta pengelolaan informasi yang lebih optimal meskipun dihadapkan pada keterbatasan sumber daya (Pramana et.,al, 2024).

Berdasarkan berbagai sumber tersebut, dapat dipahami bahwa komunikasi interpersonal bukan hanya berfungsi sebagai sarana pertukaran informasi, tetapi juga menjadi strategi utama dalam pengelolaan konflik dan pemeliharaan hubungan kerja yang produktif di dalam organisasi.

Potensi konflik pun sangat memungkinkan terjadi di ruang redaksi biro televisi, seperti Biro Jawa Barat CNN Indonesia TV. Biro ini merupakan bagian dari industri media televisi nasional, dengan ritme kerja cepat dan berbasis deadline. Interaksi antara Reporter, Kameramen, dan *Assignment Editor* berlangsung dalam situasi yang dinamis dan penuh tekanan. Perbedaan sudut pandang dalam peliputan, keterbatasan waktu, serta tuntutan kualitas produksi berita seringkali memicu munculnya konflik interpersonal yang membutuhkan penanganan secara cepat dan tepat.

Dalam berbagai hal, konflik bisa muncul di dalam ruang redaksi sebuah biro televisi. Yang paling umum adalah dimulai dari adanya rasa iri dari tim liputan terhadap tim lain, yang menurutnya mendapat tugas liputan lebih ringan. Atau adanya tugas tambahan yang diberikan, yang dalam kacamata tim liputan adalah penugasan dari koordinator liputan, yang sejatinya itu adalah tambahan dari kantor pusat. Hal seperti ini jika tidak dikomunikasikan dengan baik, akan memunculkan konflik.

Di lapangan atau saat menuju lapangan pun setelah pulang dari lapangan, konflik antar tim liputan, dalam hal ini Reporter dan Kameramen juga jamak terjadi, saat minim komunikasi, kurangnya saling pengertian, dan tingginya ego masing-masing orang. Salah satu yang sering muncul adalah terjadinya perbedaan pemahaman akan sebuah penugasan atau rencana liputan, yang sejatinya dapat diselesaikan dengan diskusi, namun jika kedua pihak merasa sama-sama benar, disinilah muncul bibit konflik yang dapat meningkat dari sekedar cek cok menjadi kontak fisik. Tak jarang perbedaan pendapat atau perbedaan pemahaman dan sudut pandang yang menjadi akar dari konflik, dan tidak berakhir segera. Konflik dapat berlangsung lama, sehingga berpengaruh pada hubungan antarpersonal Reporter dan Kameramen, jika kedua pihak menahan ego masing-masing.

Meskipun telah banyak penelitian mengenai komunikasi interpersonal dan konflik organisasi, kajian yang secara spesifik membahas komunikasi interpersonal dan manajemen konflik dalam konteks industri media televisi, khususnya di redaksi biro televisi, masih relatif terbatas. Hal ini dapat menjadi celah untuk diteleti lebih jauh, khususnya dalam memahami bagaimana strategi komunikasi interpersonal diterapkan dalam lingkungan kerja yang memiliki tekanan tinggi dan dinamika interaksi yang kompleks.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis dinamika serta bentuk konflik interpersonal yang terjadi di ekosistem kerja redaksi Biro Jawa Barat CNN Indonesia TV, serta untuk mengkaji strategi komunikasi

interpersonal yang diterapkan oleh awak redaksi dalam meresolusi konflik dan mengembalikan efektivitas koordinasi kerja di bawah tekanan tenggat waktu (*deadline*) produksi berita.

B. Metodologi

Penelitian yang dilakukan menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Objek penelitian adalah strategi komunikasi interpersonal dalam menyelesaikan konflik di lingkungan kerja Biro Jawa Barat CNN Indonesia. Subyek dari penelitian adalah 3 orang informan, terdiri dari Reporter, Kameramen dan Koordinator Liputan.

Pemilihan informan dalam penelitian ini dengan kriteria meliputi: (1) Karyawan yang telah bekerja minimal satu tahun di Biro Jawa Barat CNN Indonesia TV, sehingga diasumsikan telah menginternalisasi budaya kerja redaksi; dan (2) Pernah terlibat langsung atau bertindak sebagai penengah dalam konflik interpersonal terkait proses produksi berita. Untuk menjaga keabsahan dan keandalan data, penelitian ini menerapkan triangulasi sumber. Data tidak hanya digali dari satu sisi, melainkan disilangkan melalui wawancara mendalam dengan pihak-pihak yang memiliki peran beririsan, yakni Reporter, Kameramen, dan *Assignment editor*.

C. Hasil dan Pembahasan

A. Gambaran Umum Dinamika Kerja Redaksi Biro Televisi

Berdasarkan hasil wawancara dengan tiga informan, yaitu Reporter, Kameramen, dan *Assignment editor*, dapat dipahami bahwa ruang redaksi Biro Jawa Barat CNN Indonesia TV merupakan lingkungan kerja yang memiliki ritme cepat, padat, dan sangat bergantung pada koordinasi antarpersonel. Aktivitas kerja di dalamnya tidak hanya berkaitan dengan proses mencari berita, tetapi juga mencakup perencanaan liputan, penentuan sudut pandang berita, pengambilan gambar, penyusunan naskah, pengiriman materi, hingga penyesuaian terhadap arahan redaksi pusat. Seluruh proses tersebut berjalan dalam waktu yang relatif terbatas sehingga setiap anggota tim dituntut untuk dapat berkomunikasi secara cepat, jelas, dan tepat.

Dinamika kerja redaksi televisi berbeda dengan lingkungan kerja yang lebih administratif atau rutin. Dalam ruang redaksi, situasi dapat berubah sewaktu-waktu. Agenda liputan yang telah direncanakan dapat berubah karena munculnya peristiwa baru, permintaan tambahan dari redaksi pusat, perubahan narasumber, atau kondisi lapangan yang tidak sesuai dengan perkiraan awal. Perubahan tersebut membuat pola kerja redaksi bersifat fleksibel dan situasional. Oleh karena itu, anggota tim tidak hanya dituntut memiliki kemampuan teknis sesuai bidangnya, tetapi juga kemampuan menyesuaikan diri terhadap perubahan situasi kerja.

Dalam proses produksi berita televisi, setiap posisi memiliki peran yang berbeda, tetapi saling berkaitan. Reporter berperan dalam mencari informasi, melakukan riset awal, menentukan angle berita, mewawancarai narasumber, menyusun alur informasi, serta menulis naskah berita. Dalam menjalankan perannya, Reporter perlu memastikan bahwa informasi yang diperoleh memiliki nilai berita dan dapat disampaikan secara jelas kepada khalayak. Namun, dalam berita televisi, naskah tidak dapat berdiri sendiri. Naskah membutuhkan dukungan visual agar pesan berita dapat diterima secara lebih kuat oleh penonton.

Kameramen memiliki peran penting dalam menyediakan unsur visual tersebut. Tugas Kameramen tidak hanya mengambil gambar, tetapi juga memastikan bahwa gambar yang diperoleh sesuai dengan kebutuhan berita, layak secara teknis, dan mampu memperkuat cerita yang dibangun oleh Reporter. Kameramen perlu mempertimbangkan sudut pengambilan gambar, pencahayaan, komposisi visual, kondisi lokasi, keamanan, dan ketersediaan waktu. Dengan demikian, Kameramen tidak hanya bekerja sebagai pelaksana teknis, tetapi juga menjadi bagian penting dalam proses pembentukan makna berita melalui visual.

Sementara itu, *Assignment Editor* memiliki peran sebagai penghubung antara redaksi pusat dan tim liputan di biro. *Assignment Editor* bertugas menyusun dan membagi agenda peliputan, menyampaikan arahan redaksi, memantau perkembangan tim di lapangan, serta memastikan bahwa kebutuhan berita dapat terpenuhi sesuai waktu yang ditentukan. Posisi ini menuntut kemampuan koordinasi yang baik karena *Assignment Editor* harus memahami arahan dari redaksi pusat sekaligus memahami kondisi nyata yang dihadapi Reporter dan Kameramen di lapangan.

Hubungan antara Reporter, Kameramen, dan *Assignment Editor* menunjukkan bahwa produksi berita televisi merupakan kerja kolektif. Berita yang akhirnya ditayangkan bukan merupakan hasil kerja satu individu, melainkan hasil dari proses kerja bersama yang melibatkan banyak peran. Reporter membutuhkan gambar dari Kameramen agar naskah berita memiliki

kekuatan visual. Kameramen membutuhkan arahan Reporter agar gambar yang diambil sesuai dengan kebutuhan cerita. *Assignment Editor* membutuhkan respons cepat dari Reporter dan Kameramen agar koordinasi dengan redaksi pusat dapat berjalan lancar. Ketergantungan antarpihak inilah yang membuat komunikasi interpersonal menjadi bagian penting dalam dinamika kerja redaksi.

Dalam konteks tersebut, komunikasi interpersonal tidak hanya dipahami sebagai proses menyampaikan pesan, tetapi juga sebagai proses membangun kesepahaman. Pada saat liputan berlangsung, Reporter dan Kameramen perlu menyamakan persepsi mengenai angle berita, narasumber yang harus diwawancarai, gambar yang perlu diambil, serta urutan kerja di lapangan. Apabila sejak awal terjadi perbedaan pemahaman, maka proses produksi berita dapat terganggu. Misalnya, Reporter membutuhkan gambar tertentu untuk mendukung naskah, sementara Kameramen memiliki pertimbangan teknis yang berbeda. Situasi seperti ini hanya dapat diselesaikan apabila kedua pihak berkomunikasi secara terbuka.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa komunikasi dalam ruang redaksi sering kali dilakukan secara langsung, singkat, dan berorientasi pada penyelesaian pekerjaan. Dalam situasi tertentu, terutama ketika menghadapi liputan mendadak, breaking news, atau live report, anggota tim tidak memiliki banyak waktu untuk melakukan diskusi panjang. Pesan harus disampaikan secara cepat agar keputusan dapat segera diambil. Pola komunikasi semacam ini menjadi bagian dari kebiasaan kerja redaksi televisi yang menuntut kecepatan.

Namun, komunikasi yang cepat tidak selalu bebas dari risiko. Pesan yang terlalu singkat dapat dipahami secara berbeda oleh penerima pesan. Instruksi yang dimaksudkan sebagai arahan kerja dapat diterima sebagai tekanan, terutama apabila disampaikan dalam situasi emosional atau dengan nada yang kurang tepat. Dalam ruang redaksi, ketegangan semacam ini dapat muncul karena setiap anggota tim sama-sama berada dalam tekanan waktu. Oleh karena itu, kecepatan komunikasi harus tetap disertai dengan kejelasan pesan dan kesadaran untuk menjaga hubungan kerja.

Informan Reporter menunjukkan bahwa dalam pekerjaannya, komunikasi dengan Kameramen menjadi hal yang sangat penting. Reporter perlu menyampaikan kebutuhan naskah dan angle berita agar Kameramen memahami jenis visual yang harus diambil. Namun, Reporter juga perlu memperhatikan masukan dari Kameramen karena tidak semua kebutuhan visual dapat diwujudkan dalam kondisi lapangan. Dengan demikian, komunikasi antara Reporter dan Kameramen tidak bersifat satu arah, melainkan berlangsung sebagai proses saling menyesuaikan antara kebutuhan editorial dan kemungkinan teknis.

Dari sisi Kameramen, dinamika kerja redaksi juga menuntut kemampuan untuk memahami kebutuhan Reporter. Kameramen tidak hanya mengambil gambar berdasarkan pertimbangan teknis semata, tetapi juga perlu memahami pesan berita yang hendak disampaikan. Apabila Kameramen memahami angle berita, maka gambar yang diambil akan lebih relevan dengan kebutuhan naskah. Sebaliknya, apabila Kameramen tidak memperoleh penjelasan yang cukup, maka visual yang dihasilkan dapat kurang sesuai dengan kebutuhan berita. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas visual dalam berita televisi sangat dipengaruhi oleh kualitas komunikasi antara Reporter dan Kameramen.

Assignment Editor memiliki dinamika komunikasi yang berbeda. Ia harus berkomunikasi dengan redaksi pusat sekaligus dengan tim di lapangan. Dalam posisi tersebut, *Assignment Editor* sering kali harus menerjemahkan arahan dari pusat ke dalam instruksi yang dapat dipahami oleh Reporter dan Kameramen. Selain itu, *Assignment Editor* juga perlu menjelaskan kondisi lapangan kepada redaksi pusat apabila terdapat kendala dalam peliputan. Peran ini membuat *Assignment Editor* berada dalam posisi yang strategis, tetapi juga rentan menghadapi tekanan dari dua arah.

Dinamika kerja redaksi juga menunjukkan adanya hubungan antara komunikasi dan pengambilan keputusan. Banyak keputusan dalam peliputan harus diambil secara cepat, misalnya menentukan narasumber pengganti, mengubah angle berita, menyesuaikan visual, atau menentukan prioritas liputan. Keputusan semacam ini tidak dapat dilakukan secara efektif apabila komunikasi antar anggota tim tidak berjalan baik. Oleh karena itu, komunikasi interpersonal menjadi dasar dalam pengambilan keputusan kerja di ruang redaksi.

Selain berfungsi dalam koordinasi teknis, komunikasi interpersonal juga berperan dalam menjaga suasana kerja. Lingkungan redaksi yang penuh tekanan dapat memunculkan rasa lelah, tegang, atau mudah tersinggung. Dalam kondisi seperti ini, cara seseorang menyampaikan pesan menjadi sangat berpengaruh. Pilihan kata yang sopan, nada bicara yang terkendali, dan kesediaan mendengarkan rekan kerja dapat membantu menjaga hubungan profesional.

Sebaliknya, komunikasi yang kasar, terburu-buru, atau tidak memberi ruang bagi penjelasan dapat memperbesar potensi konflik.

Temuan wawancara juga memperlihatkan bahwa pengalaman kerja bersama menjadi salah satu unsur penting dalam dinamika redaksi. Anggota tim yang telah terbiasa bekerja bersama cenderung lebih mudah memahami karakter dan gaya komunikasi masing-masing. Reporter dapat memahami kebiasaan Kameramen ketika bekerja di lapangan, Kameramen dapat memahami kebutuhan Reporter dalam menyusun berita, dan *Assignment Editor* dapat memahami kapasitas serta pola kerja tim. Pengalaman tersebut membantu mempercepat koordinasi karena setiap pihak telah memiliki pemahaman dasar terhadap cara kerja rekan-rekannya.

Meskipun demikian, pengalaman kerja bersama tidak selalu menghilangkan potensi konflik. Dalam situasi yang sangat mendesak, perbedaan pandangan tetap dapat muncul. Namun, pengalaman kerja bersama dapat membantu anggota tim menyelesaikan perbedaan tersebut secara lebih cepat karena sudah ada kepercayaan dan pemahaman interpersonal. Dengan kata lain, hubungan kerja yang telah terbangun sebelumnya menjadi modal sosial dalam menghadapi tekanan kerja redaksi.

Dinamika kerja redaksi Biro Jawa Barat CNN Indonesia TV juga memperlihatkan bahwa konflik dan komunikasi tidak dapat dipisahkan. Konflik dapat muncul karena perbedaan kebutuhan kerja, tetapi komunikasi yang baik dapat mencegah konflik berkembang menjadi masalah yang lebih besar. Dalam ruang redaksi, konflik tidak selalu menunjukkan adanya kegagalan kerja. Konflik justru dapat menjadi bagian dari proses penyelarasan antara kebutuhan naskah, kebutuhan visual, dan arahan redaksi. Yang menjadi penting adalah bagaimana konflik tersebut dikomunikasikan dan dikelola.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa dinamika kerja redaksi televisi merupakan proses kerja yang cepat, kolektif, dan penuh penyesuaian. Reporter, Kameramen, dan *Assignment Editor* memiliki peran yang berbeda, tetapi seluruhnya saling bergantung dalam menghasilkan berita. Komunikasi interpersonal menjadi fondasi utama yang memungkinkan koordinasi berjalan, keputusan diambil dengan cepat, dan hubungan kerja tetap terjaga. Dalam konteks ini, komunikasi bukan hanya alat penyampaian informasi, melainkan juga mekanisme untuk membangun pemahaman, mengurangi ketegangan, dan menjaga profesionalitas kerja di tengah tekanan produksi berita televisi.

B. Identifikasi Konflik dalam Ruang Redaksi

Hasil wawancara menunjukkan bahwa konflik yang terjadi di ruang redaksi Biro Jawa Barat CNN Indonesia TV tidak selalu muncul dalam bentuk pertengkaran terbuka. Konflik lebih sering tampak sebagai perbedaan pandangan, ketegangan komunikasi, ketidaksesuaian harapan, atau perbedaan cara memahami sebuah tugas. Sebagian besar konflik yang ditemukan bersifat pekerjaan, bukan konflik personal yang sejak awal muncul karena masalah pribadi antarindividu.

Pada posisi Reporter, konflik sering berkaitan dengan perbedaan antara kebutuhan naskah dan ketersediaan visual. Reporter memiliki tanggung jawab untuk membangun alur berita dan menentukan sudut pandang liputan. Agar naskah dapat tersampaikan dengan kuat, Reporter membutuhkan visual tertentu. Namun, kebutuhan tersebut tidak selalu mudah dipenuhi oleh Kameramen. Dalam situasi tertentu, visual yang diharapkan Reporter sulit diperoleh karena kondisi lapangan, keterbatasan alat, posisi pengambilan gambar, atau waktu yang sangat terbatas. Perbedaan antara kebutuhan Reporter dan kemampuan teknis di lapangan inilah yang dapat memunculkan ketegangan.

Dari sudut pandang Kameramen, konflik sering muncul ketika permintaan visual dianggap terlalu mendadak atau terlalu sulit diwujudkan. Kameramen memiliki tanggung jawab untuk menghasilkan gambar yang layak tayang. Oleh karena itu, Kameramen tidak hanya mengikuti permintaan Reporter, tetapi juga mempertimbangkan kualitas visual dan kelayakan teknis. Ketika Reporter menginginkan visual tertentu, sedangkan Kameramen menilai bahwa visual tersebut kurang memungkinkan, maka diperlukan komunikasi yang baik agar perbedaan tersebut tidak berkembang menjadi konflik.

Konflik juga dapat muncul karena adanya ego sektoral. Reporter cenderung melihat berita dari sisi isi, naskah, dan angle. Kameramen melihat berita dari sisi visual dan teknis gambar. *Assignment Editor* melihat pekerjaan dari sisi koordinasi, pembagian tugas, dan kebutuhan redaksi pusat. Perbedaan sudut pandang ini sebenarnya wajar karena setiap posisi memiliki tanggung jawab masing-masing. Namun, perbedaan tersebut dapat menjadi konflik apabila

masing-masing pihak terlalu mempertahankan kepentingan bagiannya sendiri tanpa memahami posisi pihak lain.

Selain konflik antara Reporter dan Kameramen, konflik juga dapat muncul dalam proses pembagian tugas oleh *Assignment Editor*. Dalam ruang redaksi, tidak semua tim memperoleh beban kerja yang sama setiap saat. Ada tim yang harus meliput lebih dari satu agenda karena pertimbangan lokasi, waktu, atau urgensi berita. Situasi seperti ini dapat menimbulkan perasaan tidak adil apabila alasan pembagian tugas tidak dijelaskan secara terbuka. Dengan demikian, konflik bukan hanya muncul dari isi pekerjaan, tetapi juga dari cara tugas dikomunikasikan.

Tekanan dari redaksi pusat juga menjadi salah satu faktor yang memengaruhi munculnya konflik. Perubahan angle, permintaan tambahan gambar, revisi naskah, atau penugasan mendadak dapat menambah beban bagi tim di lapangan. Dalam kondisi seperti ini, anggota tim sering kali harus menyesuaikan rencana secara cepat. Jika komunikasi tidak berjalan dengan baik, perubahan arahan tersebut dapat menimbulkan kebingungan, rasa tertekan, atau ketegangan antarpersonel.

Berdasarkan temuan tersebut, konflik di ruang redaksi dapat dipahami dalam beberapa bentuk. Pertama, konflik tugas, yaitu konflik yang berkaitan dengan isi liputan, angle berita, kebutuhan visual, dan cara menyelesaikan pekerjaan. Kedua, konflik proses, yaitu konflik yang muncul karena pembagian tugas, jadwal, alur koordinasi, atau perubahan instruksi. Ketiga, konflik relasional, yaitu konflik yang berkaitan dengan perasaan tidak nyaman, ego, gaya komunikasi, atau perbedaan karakter.

Namun, berdasarkan keterangan informan, konflik relasional tidak menjadi bentuk konflik yang paling dominan. Sebagian besar konflik tetap berada pada wilayah pekerjaan dan dapat diselesaikan melalui komunikasi langsung. Hal ini menunjukkan bahwa anggota redaksi memiliki kesadaran profesional untuk membedakan antara perbedaan pendapat dalam pekerjaan dan hubungan pribadi. Kesadaran ini menjadi salah satu alasan mengapa konflik di ruang redaksi tidak selalu berkembang menjadi konflik yang lebih besar.

Dengan demikian, konflik interpersonal dalam ruang redaksi Biro Jawa Barat CNN Indonesia TV merupakan bagian dari dinamika kerja yang sulit dihindari. Konflik muncul karena pekerjaan dilakukan secara cepat, kolektif, dan berada di bawah tekanan waktu. Akan tetapi, konflik tersebut tidak selalu bersifat negatif. Apabila dikelola dengan komunikasi yang tepat, konflik dapat membantu anggota tim memperjelas kebutuhan kerja, menyesuaikan harapan, dan menemukan solusi yang lebih realistis.

C. Strategi Komunikasi Interpersonal dalam Pengelolaan Konflik

Strategi komunikasi interpersonal menjadi cara utama yang digunakan oleh informan dalam mengelola konflik di ruang redaksi. Berdasarkan hasil wawancara, penyelesaian konflik lebih banyak dilakukan melalui komunikasi langsung, keterbukaan, diskusi, kompromi, empati, pengendalian diri, humor, dan pemilihan media komunikasi yang sesuai dengan situasi.

Komunikasi terbuka menjadi strategi yang paling sering muncul dalam pengalaman informan. Reporter, Kameramen, dan *Assignment Editor* sama-sama menekankan pentingnya membicarakan persoalan secara langsung agar tidak menimbulkan salah paham. Reporter perlu menjelaskan alasan mengapa visual tertentu dibutuhkan dalam sebuah berita. Sebaliknya, Kameramen perlu menjelaskan batasan teknis yang dihadapi di lapangan. Melalui penjelasan tersebut, kedua pihak dapat memahami bahwa perbedaan pandangan tidak selalu muncul karena penolakan personal, tetapi karena adanya tanggung jawab kerja yang berbeda.

Pada hubungan antara Reporter dan Kameramen, komunikasi terbuka berperan penting dalam menyatukan kebutuhan naskah dan visual. Reporter tidak dapat hanya memaksakan kebutuhan angle berita tanpa mempertimbangkan kondisi teknis. Kameramen juga tidak dapat langsung menolak permintaan Reporter tanpa memberikan penjelasan atau alternatif. Oleh karena itu, komunikasi yang terbuka memungkinkan kedua pihak mencari jalan tengah yang dapat diterima. Dalam situasi seperti ini, komunikasi menjadi ruang negosiasi antara kebutuhan editorial dan kemungkinan teknis di lapangan.

Assignment Editor juga menggunakan komunikasi terbuka dalam menyampaikan pembagian tugas. Penugasan yang diberikan kepada tim tidak cukup hanya disampaikan sebagai perintah. Dalam kondisi tertentu, *Assignment Editor* perlu menjelaskan alasan mengapa sebuah tim mendapat tugas tertentu, mengapa lokasi tertentu diprioritaskan, atau mengapa perubahan agenda harus segera dilakukan. Penjelasan tersebut dapat mengurangi potensi salah tafsir dan membuat anggota tim memahami bahwa keputusan dibuat berdasarkan pertimbangan kerja, bukan karena faktor personal.

Selain komunikasi terbuka, kompromi menjadi strategi penting dalam meredakan konflik. Dalam kerja redaksi, tidak semua keinginan dapat dipenuhi sepenuhnya. Reporter mungkin harus menyesuaikan naskah ketika visual yang diharapkan tidak tersedia. Kameramen mungkin harus mencari cara lain agar tetap dapat memenuhi kebutuhan Reporter. *Assignment Editor* juga perlu menyesuaikan pembagian tugas dengan kondisi lapangan. Kompromi dalam konteks ini bukan berarti salah satu pihak kalah, melainkan upaya menemukan titik temu agar pekerjaan tetap berjalan.

Negosiasi juga terlihat dalam cara anggota tim memberi masukan. Misalnya, ketika Kameramen merasa bahwa visual yang diminta Reporter kurang memungkinkan, ia dapat menawarkan alternatif gambar yang lebih realistis. Cara ini lebih efektif dibandingkan menolak secara langsung. Dengan memberikan alternatif, Kameramen tetap menunjukkan sikap profesional sekaligus menjaga hubungan dengan Reporter. Strategi ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal yang baik tidak hanya berisi keberanian menyampaikan pendapat, tetapi juga kemampuan menyampaikannya dengan cara yang tidak merusak relasi.

Empati menjadi unsur penting dalam strategi komunikasi interpersonal. Reporter perlu memahami bahwa Kameramen bekerja dengan keterbatasan teknis di lapangan. Kameramen juga perlu memahami bahwa Reporter mendapat tekanan untuk memenuhi kebutuhan naskah dan arahan redaksi. *Assignment Editor* perlu memahami bahwa tim lapangan menghadapi kondisi yang tidak selalu dapat diprediksi. Ketika masing-masing pihak mampu memahami posisi pihak lain, konflik lebih mudah diredam karena persoalan tidak langsung dipandang sebagai kesalahan personal.

Pengendalian diri atau self-regulation juga menjadi bagian penting dari pengelolaan konflik. Dalam situasi deadline, emosi mudah meningkat. Informan menunjukkan bahwa tekanan kerja tidak seharusnya dilampiaskan kepada rekan satu tim. Reporter berusaha menenangkan diri sebelum berkoordinasi kembali dengan Kameramen. Kameramen memahami bahwa tekanan di lapangan merupakan tekanan bersama, bukan alasan untuk saling menyalahkan. *Assignment Editor* menjaga pilihan kata agar instruksi tidak terdengar terlalu memerintah. Kata-kata sederhana seperti “tolong”, “maaf”, dan “terima kasih” dapat membantu menjaga suasana komunikasi tetap baik.

Selain itu, humor juga digunakan sebagai cara untuk mencairkan ketegangan. Dalam ruang kerja yang penuh tekanan, humor dapat membantu membuat suasana lebih ringan. Akan tetapi, humor tidak dapat digunakan sembarangan. Humor hanya efektif apabila digunakan pada waktu yang tepat, dengan orang yang tepat, dan dalam hubungan yang sudah cukup dekat. Jika tidak memperhatikan konteks, humor justru dapat menimbulkan salah paham. Oleh karena itu, humor dalam ruang redaksi dapat dipahami sebagai strategi relasional yang membantu meredakan ketegangan, tetapi tetap memerlukan kepekaan sosial.

Pemilihan media komunikasi juga menjadi strategi penting. Informan menunjukkan bahwa pesan teks tidak selalu tepat digunakan untuk menyampaikan informasi yang sensitif atau mendesak. Pesan teks dapat menimbulkan salah tafsir karena tidak memiliki nada suara dan ekspresi. Dalam situasi yang berpotensi menimbulkan ketegangan, komunikasi melalui telepon atau tatap muka lebih dipilih karena memungkinkan klarifikasi langsung. Dengan cara ini, maksud pesan dapat disampaikan secara lebih jelas dan risiko salah paham dapat dikurangi.

Secara umum, penyelesaian konflik di ruang redaksi berlangsung secara cepat dan situasional. Konflik ringan biasanya diselesaikan secara langsung melalui percakapan, klarifikasi, atau diskusi singkat. Apabila konflik cukup besar dan tidak dapat diselesaikan oleh pihak yang terlibat, *Assignment Editor* dapat berperan sebagai penengah. Jika konflik tetap tidak menemukan titik temu, penyelesaian dapat dilanjutkan kepada kepala biro. Pola ini menunjukkan bahwa penyelesaian konflik di ruang redaksi tidak selalu formal, tetapi lebih menyesuaikan dengan tingkat masalah dan kebutuhan kerja.

Dengan demikian, strategi komunikasi interpersonal dalam pengelolaan konflik di ruang redaksi tidak hanya bergantung pada kemampuan berbicara, tetapi juga pada kemampuan mendengarkan, memahami situasi, mengelola emosi, memilih media komunikasi, dan menjaga hubungan profesional. Komunikasi yang terbuka, empatik, dan berorientasi pada solusi memungkinkan konflik diselesaikan tanpa menghambat proses produksi berita.

D. Faktor Pendukung dan Penghambat Komunikasi Interpersonal

Efektivitas komunikasi interpersonal dalam pengelolaan konflik dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukung dan penghambat. Faktor-faktor tersebut berkaitan dengan pengalaman kerja, hubungan antar individu, tekanan waktu, keterbatasan teknis, serta cara anggota tim memahami peran masing-masing dalam proses produksi berita.

Faktor pendukung pertama adalah pengalaman kerja bersama. Anggota tim yang sudah sering bekerja bersama biasanya lebih mudah memahami karakter dan gaya komunikasi satu sama lain. Reporter dapat memahami cara kerja Kameramen, Kameramen dapat memahami kebutuhan Reporter, dan *Assignment Editor* dapat memahami kemampuan serta kebiasaan tim di lapangan. Pengalaman kerja bersama ini membantu mengurangi kesalahpahaman karena setiap pihak telah memiliki gambaran tentang cara rekan kerjanya berkomunikasi dan mengambil keputusan.

Faktor pendukung kedua adalah keterbukaan. Keterbukaan membuat anggota tim lebih mudah menyampaikan pendapat, menjelaskan kendala, dan mencari solusi. Dalam ruang redaksi, keterbukaan sangat diperlukan karena situasi kerja dapat berubah dengan cepat. Apabila anggota tim tidak terbuka terhadap kendala yang dihadapi, pihak lain dapat membuat asumsi yang keliru. Sebaliknya, apabila kendala disampaikan sejak awal, tim dapat segera mencari alternatif penyelesaian.

Faktor pendukung ketiga adalah kemampuan mendengarkan. Konflik sering kali tidak hanya disebabkan oleh perbedaan pendapat, tetapi juga karena salah satu pihak merasa tidak didengarkan. Dalam hubungan Reporter dan Kameramen, kemampuan mendengarkan menjadi penting agar kebutuhan naskah dan kebutuhan visual dapat dipertemukan. Dalam hubungan *Assignment Editor* dan tim lapangan, kemampuan mendengarkan juga penting agar keputusan penugasan tidak hanya bersifat instruktif, tetapi juga mempertimbangkan kondisi lapangan.

Faktor pendukung berikutnya adalah empati dan rasa sebagai satu tim. Ketika anggota redaksi merasa bahwa mereka berada dalam satu kelompok kerja yang sama, tekanan dari luar tidak mudah berubah menjadi konflik internal. Reporter, Kameramen, dan *Assignment Editor* memiliki peran berbeda, tetapi tujuan akhirnya sama, yaitu menghasilkan berita yang baik dan layak tayang. Kesadaran sebagai satu tim membuat anggota redaksi lebih mudah saling membantu, saling memahami, dan tidak cepat menyalahkan ketika terjadi kendala.

Pengendalian diri juga menjadi faktor pendukung yang penting. Dalam ruang redaksi yang bergerak cepat, tekanan kerja dapat membuat seseorang menyampaikan pesan dengan nada tinggi atau terlalu singkat. Apabila anggota tim mampu mengendalikan diri, pesan dapat disampaikan secara lebih tenang dan jelas. Pengendalian diri membantu mencegah konflik kecil berkembang menjadi konflik yang lebih besar.

Di sisi lain, terdapat beberapa faktor penghambat komunikasi interpersonal. Faktor pertama adalah tekanan deadline. Tenggat waktu yang sempit membuat komunikasi sering berlangsung terburu-buru. Dalam situasi seperti ini, pesan dapat disampaikan terlalu singkat, tidak lengkap, atau dengan nada yang kurang tepat. Akibatnya, penerima pesan dapat menafsirkan instruksi sebagai bentuk tekanan personal, meskipun maksud awalnya hanya berkaitan dengan kebutuhan pekerjaan.

Faktor penghambat kedua adalah ego sektoral. Setiap posisi memiliki tanggung jawab dan ukuran keberhasilan masing-masing. Reporter ingin naskah dan angle berita tersampaikan dengan baik. Kameramen ingin visual yang dihasilkan layak dan kuat. *Assignment Editor* ingin peliputan berjalan sesuai arahan dan waktu yang tersedia. Perbedaan orientasi ini dapat menjadi hambatan apabila masing-masing pihak terlalu mempertahankan kepentingannya sendiri tanpa melihat kebutuhan tim secara keseluruhan.

Faktor penghambat ketiga adalah keterbatasan teknis di lapangan. Kondisi alat, lokasi, cuaca, akses narasumber, waktu tempuh, jaringan komunikasi, dan situasi lapangan dapat memengaruhi kelancaran kerja. Keterbatasan ini sering kali membuat rencana yang sudah disusun harus berubah. Perubahan mendadak dapat menambah tekanan dan memicu konflik apabila tidak dikomunikasikan dengan baik.

Faktor penghambat keempat adalah perubahan arahan dari redaksi pusat. Dalam praktik kerja media televisi, perubahan arahan merupakan hal yang sering terjadi. Redaksi pusat dapat meminta tambahan gambar, perubahan angle, atau revisi tertentu dalam waktu singkat. Permintaan semacam ini dapat menjadi beban bagi tim lapangan, terutama jika mereka sedang berada dalam situasi yang sudah padat. Oleh karena itu, arahan dari pusat perlu diterjemahkan secara jelas oleh *Assignment Editor* agar tidak menimbulkan kebingungan atau ketegangan baru.

Faktor penghambat kelima adalah penggunaan media komunikasi yang kurang tepat. Pesan teks memang cepat dan praktis, tetapi tidak selalu cocok untuk menyampaikan pesan yang sensitif. Pesan teks dapat menimbulkan salah tafsir karena tidak memperlihatkan nada bicara, ekspresi, dan konteks emosional. Untuk situasi yang mendesak atau berpotensi menimbulkan konflik, komunikasi melalui telepon atau tatap muka lebih efektif karena memungkinkan adanya penjelasan dan klarifikasi langsung.

Faktor penghambat lainnya adalah perbedaan karakter dan gaya komunikasi. Ada anggota tim yang terbiasa berbicara secara langsung, ada yang lebih berhati-hati, ada yang mudah menggunakan humor, dan ada pula yang lebih sensitif terhadap nada bicara. Perbedaan ini dapat menjadi sumber kesalahpahaman apabila tidak dipahami. Namun, apabila setiap anggota tim sudah mengenal karakter satu sama lain, perbedaan gaya komunikasi tersebut dapat dikelola dengan lebih baik.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa keberhasilan komunikasi interpersonal dalam pengelolaan konflik tidak hanya ditentukan oleh kemampuan menyampaikan pesan, tetapi juga oleh kemampuan memahami orang lain, membaca situasi, dan memilih cara komunikasi yang sesuai. Faktor pendukung seperti pengalaman kerja bersama, keterbukaan, empati, kemampuan mendengarkan, rasa sebagai satu tim, dan pengendalian diri dapat memperkuat penyelesaian konflik. Sebaliknya, tekanan deadline, ego sektoral, keterbatasan teknis, perubahan arahan, media komunikasi yang kurang tepat, dan perbedaan karakter dapat menghambat komunikasi apabila tidak dikelola dengan baik.

Dengan demikian, komunikasi interpersonal dalam ruang redaksi Biro Jawa Barat CNN Indonesia TV berperan penting dalam menjaga kelancaran kerja dan hubungan profesional. Konflik tidak dapat sepenuhnya dihindari, tetapi dapat dikendalikan apabila anggota tim mampu berkomunikasi secara terbuka, saling memahami, dan berorientasi pada penyelesaian masalah.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, konflik interpersonal di ruang redaksi Biro Jawa Barat CNN Indonesia TV muncul sebagai bagian dari dinamika kerja media televisi yang cepat, padat, dan berorientasi pada deadline. Konflik umumnya terjadi karena perbedaan pandangan dalam pekerjaan, seperti penentuan angle berita, kebutuhan visual, pembagian tugas, keterbatasan teknis, serta perubahan arahan dari redaksi pusat. Konflik tersebut lebih banyak berkaitan dengan tekanan kerja dan perbedaan fungsi profesional daripada masalah pribadi antarindividu.

Reporter, Kameramen, dan *Assignment Editor* memiliki peran yang berbeda, tetapi saling bergantung dalam proses produksi berita. Oleh karena itu, komunikasi interpersonal menjadi penting untuk menyamakan pemahaman, menjaga koordinasi, dan mencegah kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas.

Strategi komunikasi interpersonal yang digunakan dalam pengelolaan konflik meliputi komunikasi terbuka, diskusi langsung, klarifikasi, kompromi, empati, pengendalian diri, humor secara situasional, serta pemilihan media komunikasi yang tepat. Konflik ringan biasanya diselesaikan melalui percakapan langsung atau diskusi informal, sedangkan konflik yang lebih kompleks dapat melibatkan *Assignment Editor* sebagai penengah.

Secara keseluruhan, komunikasi interpersonal berperan penting dalam menjaga kelancaran produksi berita dan hubungan profesional di ruang redaksi. Faktor pendukung seperti keterbukaan, pengalaman kerja bersama, empati, kemampuan mendengarkan, dan rasa sebagai satu tim dapat memperkuat penyelesaian konflik. Sebaliknya, tekanan deadline, ego sektoral, keterbatasan teknis, perubahan arahan, serta penggunaan media komunikasi yang kurang tepat dapat menghambat komunikasi apabila tidak dikelola dengan baik.

E. Referensi

- ismaniyah. (2012). Optimalisasi Komunikasi Interpersonal Pemimpin Redaksi Malang Post Dalam Meningkatkan Etos Kerja. *Jisip: Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 1(2).
- Pramana, D. P., Darmawan, A., & Andrianto, N. (2024). Pola Komunikasi Reporter Berita Dalam Proses Produksi Liputan Televisi (Studi Kualitatif Reporter Tvri Jawa Timur). *Semakom Series* 3, 2(1).
- Purandina, I. P. Y. (2021). Strategi Komunikasi Interpersonal Guru Pada Pendidikan Anak Usia Dini Selama Pembelajaran Jarak Jauh. *Kumarottama: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 1(1).
- Ramadhantya, A. P. (2023). Strategi Manajemen Konflik Dan Komunikasi Interpersonal Dalam Mengatasi Permasalahan Hubungan Friendzone. *Comserva: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(6).
- Ramadhan, A. S. S., Zulfikar, M., Hasanah, U., Agustin, D. I., & Pramudita, S. (2024). Komunikasi Interpersonal Dan Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Hubungan Dengan Pegawai Di Klinik Pelangi Bunda Medika. *Jurnal Professional*, 11(1).