

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen

1. Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage*, yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengelola. Manajemen dapat didefinisikan sebagai suatu kelompok aktif yang ditunjukan pemanfaatan sumber daya yang efisien serta efektif dalam rangka upaya menggapai sebuah atau berupa tujuan tertentu menurut (Hasibuan, 2017). Pada dasarnya manajemen baru bisa diterapkan jika manajemen tersebut sudah memenuhi beberapa persyaratan. Menurut (Hasibuan, 2017) dasar manajemen adalah sebagai berikut:

- a. Adanya kerja sama di antara sekelompok orang dalam ikatan formal.
- b. Adanya tujuan bersama serta kepentingan yang sama yang akan dicapai.
- c. Adanya pembagian kerja, tugas dan tanggung jawab yang teratur.
- d. Adanya hubungan formal dan ikatan tata tertib yang baik.
- e. Adanya wewenang dan tanggung jawab dari setiap individu anggota.
- f. Ada koordinasi dan integrasi dari proses manajemen tersebut.
- g. Adanya sekelompok orang dan pekerjaan yang akan dikerjakan.

Para ahli memandang ilmu manajemen dengan pengertian beragam. Mary Parker Follet (Priyono, 2018) manajemen adalah seni dalam menyelesaikan tugas melalui perantara. Dalam hal ini, manajemen dapat diartikan sebagai suatu kegiatan yang dilakukan oleh seorang manager untuk mengarahkan bawahan atau orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan demi

tercapainya sebuah tujuan. Beralih ke George Robert Terry (Farchan, 2018) yang mengartikan manajemen sebagai proses khas dari beberapa tindakan, seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan. Seluruh tindakan tersebut bertujuan mencapai target dengan memanfaatkan semua sumber daya yang tersedia. Menurut Ricky W. Griffin (Latief, 2019) manajemen adalah proses perencanaan, organisasi, koordinasi, dan kontrol pada sumber daya agar tujuan tercapai secara efektif dan efisien. Efektif di sini maksudnya tujuan tercapai sesuai rencana, dan efisien berarti bahwa manajemen dilakukan secara cermat, terorganisir, dan tepat waktu.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Strategis

Suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan goal bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal menurut Sutrisno (Rahmi, 2020). MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian MSDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dan lain-lain. Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses mengatur sumber daya manusia dengan sistem formal secara efektif dan efisien didalam suatu organisasi.

Menurut Marihot (Latief, 2019) manajemen sumber daya manusia yang strategis di definisikan sebagai adanya keterkaitan antara SDM dengan tujuan dan sasaran strategis untuk meningkatkan kinerja bisnis dan mengembangkan budaya organisasi yang mendorong inovasi dan fleksibilitas untuk memampukan

organisasi dalam mencapai tujuannya Menurut Mathis & Jackson (Hasibuan, 2017) *strategic human resource management* adalah pemanfaatan kepegawaian dari suatu sumber daya manusia merupakan salah satu kunci perkembangan sebuah perusahaan. Sumber daya manusia adalah faktor penting yang tidak bisa dilepaskan oleh perusahaan, dan didasari bahwa mengelola sumber daya manusia adalah hal yang tidak mudah karena sumber dana manusia bersifat unik, berbeda satu dan yang lainnya.

Kenyataan bahwa SDM dewasa ini adalah sentral untuk mencapai keunggulan bersaing telah mengarahkan kemunculannya pada bidang yang dikenal sebagai manajemen SDM yang strategis (Mulyadi, 2015). Manajemen SDM yang strategis telah didefinisikan sebagai tautan dari SDM dengan tujuan dan sasaran strategi untuk meningkatkan kinerja bisnis dan mengembangkan kultur perusahaan yang mendorong inovasi dan kelenturan. dengan kata lain, itu merupakan pola dari penyebaran SDM dari kegiatan terencana dimaksudkan untuk memberikan kemampuan sebuah perusahaan mencapai tujuannya. SDM strategis berarti menerima fungsi SDM sebagai mitra strategis dalam formulasi dari strategi perusahaan, juga dalam implementasi strategi tersebut melalui kegiatan-kegiatan SDM seperti perekrutan, seleksi, pelatihan, dan pengimbangan personel.

Sementara sumber daya strategis mengakui kemitraan SDM menstrategisasi proses, istilah strategi SDM merujuk kepada jalan tindakan SDM khususnya jalan yang direncanakan perusahaan untuk berupaya mencapai sasarannya (Haryanto, 2013). Contoh satu dari sasaran utama SDM strategis perusahaan industri perbankan adalah mencapai tingkat unggul dari pelayanan

prima pelanggan dan kemampuan mendapatkan laba yang tinggi melalui SDM yang sangat setia.

Dengan demikian, strategi SDM keseluruhannya adalah mengarah kepada pembangunan suatu angkatan kerja yang setia, lebih disukai dalam lingkungan kerja bukan serikat kerja. Komponen khusus dari strategi SDM bank menyusul dari sasaran dasar itu menggunakan berbagai mekanisme untuk membangun komunikasi dua arah yang sehat, yaitu menyaring manajer yang potensial yang nilainya tidak berorientasi orang, memberikan kompensasi yang sangat bersaing dan insentif pembayaran kinerja, menjamin seluas mungkin perlakuan yang adil dan keamanan karyawan bagi semua karyawan, melembagakan berbagai kegiatan promosi dari dalam yang diarahkan pada pemberian setiap peluang bagi karyawan untuk menggunakan sepenuhnya keterampilan dan bakat mereka ketika bekerja.

Brian E. Becker (Hasibuan, 2017) dalam buku *'The Human Resotirces Scorecard, Linking People, Strategy, and Performance'* mengemukakan 4 perspektif tentang evolusi sumber daya manusia sebagai aset strategik. Evolusi sumber daya manusia sebagai aset strategik sebagai berikut :

- a. *The personel perspective*, yaitu perusahaan merekrut karyawan yang paling baik dan mengembangkannya.
- b. *The compensation perspectives*, yaitu perusahaan menggunakan bonus, pembayaran insentif, dan perbedaan-perbedaan yang berarti dalam pembayaran untuk memberi ganjaran kepada karyawan yang berprestasi tinggi dan rendah. Ini adalah langkah pertama dalam mempercayai orang sebagai sumber keunggulan kompetitif (*competitive advantage*), namun

perusahaan belum secara penuh mengeksplorasi manfaat dari sumber daya sebagai aset strategik.

- c. *The alignment perspective*, yaitu manajer senior melihat karyawan sebagai aset strategik namun mereka tidak melakukan investasi dalam meningkatkan kapabilitas sumber daya manusia. Sebab itu, sistem sumber daya manusia tidak dapat meningkatkan perspektif manajemen.
- d. *The high performance perspective*, yaitu eksekutif sumber daya manusia dan yang lain memandang sumber daya sebagai suatu sistem yang melekat dalam sistem yang lebih besar dari implementasi strategi perusahaan. Perusahaan mengelola dan mengukur hubungan antara kedua sistem tersebut dengan kinerja perusahaan (*linking people, strategy, and performance*).

3. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan SDM merupakan proses pengambilan keputusan dengan memperhatikan kemahiran dan pemanfaatan SDM. Hal ini sebagai proses penentuan keputusan strategis. Perencanaan SDM berfokus pada analisis tujuan perusahaan. Sementara perencanaan membutuhkan sumberdaya untuk memenuhi tujuan tersebut. Tujuan perusahaan dan kebutuhan sumber daya dianalisis dalam kaitanya dengan peran SDM dalam mencapai sasaran perusahaan (Hasibuan, 2017).

Perencanaan SDM adalah jumlah dari seluruh rencana yang diformulasi untuk pelatihan, promosi, dan aturan main dari SDM. Merupakan sebuah proses yang dirancang untuk menerjemahkan rencana perusahaan dan tujuan kedalam syarat-syarat pekerjaan. Hal ini dilakukan bersama dengan rencana memenuhi

persyaratan jangka pendek dan panjang melalui pemanfaatan SDM, pengembangan SDM, pekerjaan, dan penggunaan sistem informasi.

4. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengawasan, motivasi dan evaluasi. Untuk memahami lebih jauh tentang fungsi-fungsi manajemen, di bawah ini akan dipaparkan tentang fungsi-fungsi manajemen menurut (Hasibuan, 2017), meliputi:

a. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah poses penentuan tujuan dan pedoman pelaksanaan dengan memilih yang terbaik dari alternatif-alternatif yang ada. Perencanaan dalam proses manajemen sumber daya manusia adalah rekrutmen tenaga kerja yang dibutuhkan oleh peusahaan. Perencanaan dalam proses perekrutan karyawan sangat penting untuk menganalisis jabatan yang perlu di isi dan jumlah karyawan yang dibutuhkan.

b. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian diartikan suatu proses penentuan, pengelompokan, dan pengaturan berbagai aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Pengorganisasian dapat dilakukan dengan menempatkan karyawan sesuai dengan bidang keahlian dan menyediakan alat-alat yang diperlukan oleh karyawan dalam menunjang pekerjaan.

c. Penggerakan

Dari seluruh rangkaian proses manajemen, pelaksanaan merupakan fungsi manajemen yang paling utama. Dalam fungsi perencanaan dan

pengorganisasian lebih banyak berhubungan dengan aspek-aspek abstrak proses manajemen, sedangkan fungsi pergerakan justru lebih menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan orang-orang dalam organisasi.

Penggerakan didefinisikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

d. Pengawasan (*controlling*)

Pengawasan adalah proses pengaturan berbagai faktor dalam perusahaan agar sesuai dengan ketetapan-ketetapan dalam rencana. Pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu ataupun waktu-waktu yang akan datang.

e. Motivasi (*motivating*)

Motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Motivasi termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu.

f. Evaluasi (*evaluating*)

Evaluasi atau disebut juga pengendalian merupakan kegiatan sistem pelaporan yang serasi dengan struktur pelaporan keseluruhan. Mengembangkan standar perilaku, mengukurnhasil berdasarkan kualitas

yang di inginkan dalam kaitanya dengan tujuan, melakukan tindakan koreksi, dan memberikan ganjaran. Dengan evaluasi yang dilakukan perusahaan dapat mengukur tingkat keberhasilan suatu organisasi.

Dari fungsi manajemen tersebut tentunya berhubungan dengan serangkaian tugas manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terkait dengan upaya-upaya memperoleh karyawan, melatih atau mengembangkan, memotivasi, mengorganisasikan, dan memelihara karyawan. Untuk memahami lebih jauh tentang tugas manajemen sumber daya manusia, di bawah ini akan dipaparkan tentang tugas manajemen sumber daya manusia.

B. Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

Wibowo (Priyono, 2016) menyatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Sudarmanto (Mandey, 2015) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan.

Menurut Spencer (Mandey, 2015), kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan atau *job task*. Sedangkan menurut (Armstrong, 2018),

menyatakan bahwa kompetensi adalah dimensi tindakan dari tugas, dimana tindakan tersebut di pakai oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan mereka dengan memuaskan dan apa yang diberikan karyawan dalam bentuk yang berbeda-beda dan tingkatan kinerjanya. Akan tetapi Mc Celland (Kotler, 2018) mengatakan bahwa kompetensi adalah sebagai karakteristik dasar personel yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau pada suatu situasi tertentu.

Namun demikian, para ahli lainnya mengatakan bahwa kompetensi berhubungan dengan sikap, watak kepribadian, dan pengetahuan yang diperolehnya. Akan tetapi secara umum, banyak perusahaan konsultan manajemen internasional yang menganutnya mendefinisikan bahwa kompetensi sebagai karakteristik dasar yang terdiri dari keterampilan (*skills*), pengetahuan (*knowledge*) serta atribut personal (*personal attributs*) lainnya yang mampu membedakan seseorang hanya yang melakukan dan tidak melakukan saja. Artinya inti utama dari sistem atau model kompetensi ini sebenarnya adalah sebagai alat penentu untuk memprediksikan keberhasilan kerja seseorang pada posisi tertentu.

Dari beberapa teori di atas maka dapat disimpulkan bahwa kualitas pelayanan publik adalah tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan tersebut untuk memenuhi keinginan pelanggan lewat kegiatan yang diselenggarakan oleh penyelenggara pelayanan publik dengan lantaran faktor material melalui sistem, prosedur, dan metode tertentu dalam rangka usaha pemenuhan kepentingan orang lain dengan haknya. Secara terminologi kompetensi merupakan atribut untuk melekatkan sumber daya manusia yang berkualitas atau unggul. Atribut mengacu pada karakteristik

tertentu untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif. Oleh karena atribut terdiri atas persyaratan pengetahuan, ketrampilan dan keahlian atau karakteristik tertentu. Ada yang mengintegrasikan kompetensi sepadan dengan kemampuan dan kecakapan. Adalagi yang mengintegrasikan sepadan dengan ketrampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi.

2. Dasar Hukum Pelaksanaan Kompetensi

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), yang disahkan pada 31 Oktober 2023, resmi menggantikan UU No. 5 Tahun 2014 untuk mentransformasi birokrasi menjadi lebih profesional, digital, dan lincah. UU ini menyetarakan hak PNS dan PPPK, mengatur penyelesaian tenaga honorer, dan menekankan sistem merit serta pengembangan kompetensi sebagai kewajiban.

Poin-Poin Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) :

- a. Penyetaraan PNS & PPPK: Pegawai ASN terdiri dari PNS dan PPPK yang berhak atas pengembangan kompetensi, pendampingan hukum, dan jaminan sosial, termasuk jaminan pensiun bagi PPPK (BAB VI Hak dan Kewajiban).
- b. Transformasi Manajemen: Mengubah manajemen ASN dari berbasis administratif menjadi berbasis kinerja/hasil dan berbasis digital.
- c. Pengembangan Kompetensi: Hak pengembangan kompetensi berubah menjadi kewajiban, di mana ASN wajib belajar dan meningkatkan kompetensi secara berkelanjutan.
- d. Penyelesaian Tenaga Honorer: Penataan tenaga honorer wajib diselesaikan paling lambat Desember 2024, dengan fokus menghindari PHK massal.

- e. Sistem Merit: Penyelenggaraan manajemen ASN berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, serta bebas dari intervensi politik.
- f. Nilai Dasar ASN: ASN harus menerapkan nilai dasar yang berorientasi pada pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif (BerAKHLAK)

3. Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Zwell (Subagja, 2019) kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

a. Keyakinan dan nilai-nilai

Perilaku seseorang sangat dipengaruhi oleh keyakinannya terhadap dirinya sendiri dan orang lain. Bila orang percaya akan kemampuannya dalam melakukan sesuatu, maka hal tersebut akan bisa dikerjakan dengan lebih mudah.

b. Karakteristik kepribadian

Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat dirubah, kepribadian seseorang akan mempengaruhi cara-cara orang tersebut dalam menyelesaikan permasalahan dalam kehidupan ini, dan hal ini akan membuat orang tersebut lebih kompeten. Seseorang akan berespons serta beradaptasi dengan lingkungan dan kekuatan sekitarnya, yang akan menambah kompetensi seseorang.

c. Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang mampu untuk melakukan sesuatu. Daya dorong yang lebih bersifat psikologis membuat bertambahnya kekuatan fisik, sehingga akan mempermudah dalam aktivitas kerja, yang

menambah tingkat kompetensi seseorang. Dorongan atau motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan juga berpengaruh baik terhadap kinerja staf.

d. Isu emosional

Kondisi emosional seseorang akan berpengaruh dalam setiap penampilannya, termasuk dalam penampilan kerjanya. Rasa percaya diri membuat orang akan dapat melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, begitu juga sebaliknya, gangguan emosional seperti rasa takut dan malu juga bisa menurunkan performance/penampilan kerja seseorang, sehingga kompetensinya akan menurun.

e. Kemampuan intelektual

Kompetensi dipengaruhi oleh pemikiran intelektual, kognitif, analitis dan kemampuan konseptual. Tingkat intelektual dipengaruhi oleh pengalaman, proses pembelajaran yang sudah tentu pula kemampuan intelektual seseorang akan meningkatkan kompetensinya.

f. Budaya organisasi

Budaya organisasi berpengaruh pada kompetensi seseorang dalam berbagai kegiatan, karena budaya organisasi mempengaruhi kinerja, hubungan antar pegawai, motivasi kerja dan kesemuanya itu akan berpengaruh pada kompetensi orang tersebut.

4. Efek Kompetensi

Menurut Zwell (Subagja, 2019) manfaat kompetensi juga dapat dilihat dari beberapa sisi berikut:

- a. Adanya kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan berdasarkan standar yang ada.

- b. Kompetensi yang ada sekarang dan manfaatnya akan dapat memberikan nilai tambah pada pembelajaran dan pertumbuhan.
- c. Meningkatnya keterampilan dan *marketability* sebagai karyawan.
- d. Kejelasan relevansi pembelajaran sebelumnya, kemampuan untuk mentransfer keterampilan, nilai, dari kualifikasi yang diakui dan potensi pengembangan karier.
- e. Pilihan perubahan karier yang lebih jelas, untuk berubah pada jabatan baru, seseorang dapat membandingkan kompetensi mereka sekarang dengan kompetensi yang diperlukan untuk jabatan baru.

5. Indikator Kompetensi

Indikator kompetensi dalam konteks aparatur pemerintah daerah diatur berdasarkan Standar Kompetensi Jabatan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku. Merujuk pada aturan peraturan perundang-undangan (seperti UU No. 5 Tahun 2014, Permendagri No. 108 Tahun 2017, dan peraturan terkait), indikator kompetensi terbagi dalam tiga aspek utama:

- a. Kompetensi Teknis Indikator ini berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan spesifik yang diperlukan untuk jabatan tersebut, mencakup: Tingkat pendidikan. Pengalaman jabatan terkait teknis pekerjaan. Pelatihan fungsional atau teknis yang relevan.
- b. Kompetensi Manajerial Indikator ini diukur melalui perilaku yang ditunjukkan dalam memimpin atau mengelola unit kerja, meliputi: Integritas dan Kerjasama. Komunikasi dan Pelayanan Publik. Pengembangan diri dan orang lain. Mengelola perubahan dan mengambil keputusan.

- c. Kompetensi Sosial Kultural Indikator ini berkaitan dengan kemampuan beradaptasi dan berinteraksi dalam masyarakat majemuk, meliputi: Perekat bangsa (wawasan kebangsaan). Kemampuan beradaptasi dengan budaya lokal daerah. Empati dan pengelolaan konflik sosial.

C. Komunikasi

1. Pengertian Komunikasi

Mas dan Haris (2020:7) menyatakan bahwa kata atau istilah “komunikasi” (Bahasa Inggris “*communication*”) berasal dari Bahasa Latin “*communivatus*” yang berarti “berbagi” atau “menjadi milik bersama”. Dengan demikian, kata komunikasi menurut kamus bahasa mengacu pada suatu upaya yang bertujuan untuk mencapai kebersamaan. Komunikasi dapat diartikan juga sebagai proses sharing diantara pihak-pihak yang melakukan aktifitas komunikasi tersebut.

Umam dalam Laksono (2021) menyatakan bahwa “komunikasi diartikan sebagai sebuah pembicaraan atau saling tukar menukar percakapan dan pendapat sehingga akan terjalin terus kebersamaan dan kekompakan”.

Menurut Siregar et al (2021:12) komunikasi dapat diartikan mengadakan pembicaraan dengan mengirimkan dan menerima pesan yang melibatkan dua orang atau lebih dalam mencapai kesamaan pemahaman dengan menggunakan cara berkomunikasi yang biasa melalui lisan, tulisan, maupun sinyal-sinyal nonverbal.

Nainggolan et al (2021:3) mengatakan proses komunikasi dalam organisasi memiliki peran yang sangat penting untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Untuk mengoptimalkan peran tersebut komunikasi dalam

organisasi juga perlu memperhatikan bagaimana cara, media, dalam berkomunikasi seperti komunikasi antara atasan, atasan bawahan, sesama bawahan agar tidak terjadi kesalahan dalam menyampaikan informasi maupun pesan di dalam organisasi. Untuk itu, peran dari komunikasi dalam organisasi perlu dipahami oleh seluruh pihak yang berkaitan. Jika komunikasi berjalan dengan baik, maka hubungan antara atasan dengan bawahan, sesama bawahan terjalin dengan harmonis.

Menurut Dinata (2022) “komunikasi yang baik dalam organisasi, dapat menjadi sumber keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai apa yang diharapkan. Komunikasi menjadi tonggak awal dari karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya diperusahaan”.

Komunikasi adalah elemen terpenting dalam suatu organisasi. Organisasi harus melakukan komunikasi, baik di lingkup internal maupun eksternal, untuk keberlangsungan dan perkembangan organisasi. Komunikasi bisa sebagai penyampaian informasi dan pertukaran informasi antara dua orang atau lebih. Dalam organisasi perlu memiliki komunikasi yang baik agar tujuan dapat tercapai dan memiliki hubungan kerja yang baik

2. Fungsi Komunikasi Dalam Organisasi

Pentingnya komunikasi dalam hubungan dengan pekerjaan ditunjukkan oleh banyaknya waktu yang dipergunakan untuk berkomunikasi.

Menurut Siregar et all (2021:194) ada 4 fungsi utama dalam organisasi yaitu kontrol, motivasi, pengungkapan emosi dan informasi. Tidak satupun dari keempat fungsi ini yang harus dipandang sebagai hal yang tidak penting daripada yang lain.

Agar berkinerja secara efektif organisasi perlu mempertahankan beberapa macam pengendalian terhadap anggotanya, merangsang para anggota untuk berkinerja, menyediakan sarana untuk pengungkapan emosi dan membuat pilihan-pilihan keputusan. Fungsi komunikasi antara lain:

- a. Fungsi kontrol yang berfungsi untuk mengontrol perilaku anggota dalam berbagai cara seperti mengkomunikasikan keluhan tentang pekerjaan kepada pimpinan.
- b. Fungsi motivasi yaitu komunikasi yang bisa memelihara motivasi dan menjelaskan apa yang akan dikerjakan untuk meningkatkan prestasi kerja.
- c. Fungsi ekspresi emosi yaitu memberikan pelepasan ketegangan untuk ekspresi emosional dan pemenuhan kebutuhan.
- d. Fungsi informasi yaitu memberikan informasi yang dibutuhkan anggota untuk membuat keputusan.

Menurut Sopiah dalam Nainggolan et al (2021:3) Komunikasi berfungsi untuk membangkitkan motivasi karyawan. Peran manajer sangat penting untuk fungsi ini dikarenakan manajer akan memberikan penilaian dan menyampaikan hasil kinerja karyawan apakah sudah sesuai dengan arahan yang disampaikannya atau tidak, serta memberikan evaluasi kepada karyawan bagaimana cara memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya komunikasi dalam organisasi memberikan peran dalam hal proses pengambilan keputusan.

Dari fungsi komunikasi di atas, menunjukkan bentuk emosi yang dari masing-masing individu dalam berkomunikasi seperti kecewa, bahagia, puas dan lain sebagainya. Dengan demikian dibutuhkan kemampuan untuk melakukan komunikasi yang baik, yang berdampak pada banyaknya manfaat yang diterima, baik kepada pimpinan, anggota maupun aktivitas yang ada di organisasi.

3. Aspek Komunikasi yang Efektif

Fauzie Rahman, (2017:150) Komunikasi efektif/dalam bahasa lain seringkali disebut diplomasi harus dilaksanakan guna bisa membangun suatu kesamaan keinginan melalui sebuah informasi yang disuguhkan, dan kemudian tujuan yang hendak diwujudkan bisa dilaksanakan dengan cara bersamaan. Jalaludin dalam bukunya “Psikologi Komunikasi” memaparkan, komunikasi yang efektif ditandai dengan adanya definisi, bisa memunculkan kesenangan, mempengaruhi sikap, menumbuhkan interaksi sosial yang baik, serta akhirnya memunculkan sebuah aksi. Proses komunikasi pada hakikatnya yaitu tahapan pengungkapan perasaan ataupun pikiran individu untuk individu lain. Proses komunikasi memiliki tujuan guna terdapatnya serta komunikan ataupun komunikator.

Dalam sebuah komunikasi sedikitnya terdapat lima aspek yang harus diketahui ketika menciptakan komunikasi yang efektif, aspek-aspek itu ialah:

a. Kejelasan

Bahasa maupun informasi yang dipaparkan harus jelas. Dalam kehidupan sehari-hari, sering kita mendengar kalimat-kalimat seperti: “Masalahnya intinya belum dianukan”. Apa ini serta diapakan? Akan lebih mudah diketahui artinya jika, misalnya, kata ini diganti buku serta kata anu diganti bagi. Jadi, kalimat tersebut memiliki bunyi: masalahnya, bukunya belum dibagikan.

b. Ketepatan

Informasi serta bahasa yang dikemukakan harus benar-benar tepat. Bahasa yang dipakai harus selaras serta informasi yang disampaikan harus benar. Benar ini memiliki arti selaras dengan apa yang aslinya ingin

disampaikan. Bisa saja informasi yang ingin kita katakan belum tentu benar, namun apa yang kita ungkapkan betul-betul memang kita ketahui. Inilah yang dimaksud akulturasi di sini.

c. Konteks

Informasi serta bahasa yang dikemukakan harus selaras dengan kondisi serta lingkungan di mana komunikasi tersebut berlangsung. Bisa saja kita memakai bahasa serta informasi yang tepat dan jelas, tetapi karena konteksnya tidak tepat, reaksi yang kita dapatkan tidak selaras dengan ekspektasi. Misalnya, sepulang kerja suami berkata kepada istrinya: “Dindaku, tolong Anda berikan segelas air nan jernih, kanda haus sekali.” Melalui segi penjelasan serta keakuratan bahasa dan informasi tidak terdapat masalah. Namun, konteksnya tidak tepat, sehingga mungkin sang istri tidak segera mengambil air, tetapi bertanya mengenai kondisi sang suami.

d. Alur

Keruntutan alur bahasa serta informasi akan sangat berguna dalam menjalin komunikasi yang efektif. Ketika kita meminjam uang, contohnya, kita cenderung memaparkan kesukaranesukaram kita terlebih dahulu sebelum kita mengungkapkan maksud kita guna meminjam uang. Mungkin begitu pula ketika kita pertama kali memaparkan perasaan rasa cinta untuk seseorang.

e. Budaya

Aspek ini tidak saja menyangkut informasi serta bahasa, tetapi juga etika maupun tata krama. Melakukan salaman dengan satu tangan bagi orang Sunda mungkin memiliki kesan kurang sopan, tetapi untuk etnis lain mungkin sesuatu yang biasa. Kata “juancuk” untuk arek-arek Suroboyo adalah kata

yang biasa didengar serta bisa diterima. Namun, untuk wong Jogja atau Solo, mungkin risih mendengar kata tersebut.

4. Sebab-Sebab Komunikasi

Sophia Margareta – Direktorat Pusat Teknologi Informasi (2025)
Komunikasi terjadi karena berbagai faktor fundamental yang mendorong manusia bertukar informasi, perasaan, dan ide. Sebab-sebab utamanya melibatkan kebutuhan untuk mengekspresikan emosi, menyampaikan pesan (informasi), membangun relasi sosial, serta mempengaruhi orang lain. Faktor-faktor seperti perbedaan persepsi, latar belakang budaya, pengetahuan, dan kondisi lingkungan juga sangat mempengaruhi efektivitas komunikasi.

Faktor-Faktor Kunci Penyebab Komunikasi

a. Tujuan Fungsional & Informasi:

Kebutuhan untuk berbagi pengetahuan, instruksi, atau data agar suatu pesan tersampaikan dan dimengerti.

b. Kondisi Emosional (Psikologis):

Perasaan seperti bahagia, marah, sedih, atau takut mendorong individu untuk berkomunikasi guna melepaskan atau mengomunikasikan emosi tersebut.

c. Kebutuhan Sosial dan Relasi:

Komunikasi terjadi untuk membangun, memelihara, atau mempererat hubungan antarmanusia (peran dan interaksi sosial).

d. Persepsi dan Pengalaman:

Cara pandang unik terhadap dunia dan pengalaman masa lalu membentuk cara seseorang berkomunikasi.

e. Faktor Lingkungan (*Noise*):

Lingkungan yang bising atau tidak kondusif dapat memaksa perubahan cara atau media komunikasi

5. Sarana Komunikasi

Bakti Komdigi (2020) Teknologi informasi dan komunikasi saat ini berkembang sangat maju. Hal itu dapat anda lihat dari berbagai peralatan teknologi komunikasi yang ada sekarang. Tidak hanya canggih dan modern, peralatan teknologi komunikasi yang ada saat ini memudahkan berbagai aktivitas anda semua.

Anda mungkin mengira peralatan teknologi komunikasi hanya sebatas pada telepon saja. Nyatanya, ada banyak peralatan teknologi komunikasi yang mungkin belum Anda tahu sebelumnya. Berikut akan memaparkan berbagai peralatan teknologi komunikasi beserta fungsinya.

Berikut informasinya.

a. Surat

Sebelum teknologi mulai berkembang pesat, surat adalah alat komunikasi yang jadi andalan banyak orang. Melalui surat Anda dapat berbagi informasi dan mencari tahu kabar keluarga, kerabat dan teman yang berjarak jauh. Proses penyampaian informasi melalui surat memang tergolong lama. Walaupun begitu, saat ini media surat juga masih digunakan untuk keperluan tertentu di perkantoran dan perusahaan.

b. Telegraf

Telegraf adalah alat komunikasi yang berfungsi untuk mengirim pesan dengan media kabel, listrik dan radio. Walaupun alat komunikasi ini sudah

banyak ditinggalkan, namun beberapa kalangan masih memakainya yaitu di bidang pelayaran dan militer.

c. Radio

Radio adalah salah satu alat komunikasi yang banyak dipakai pada masa lalu. Radio dapat mengirim informasi dengan cara mentransmisikan gelombang elektromagnetik ke ruang angkasa. Proses komunikasi dan penyebaran informasi melalui radio membutuhkan pemancar dan penerima yang memiliki antena. Selain itu juga membutuhkan peralatan seperti mikrofon pada pemancar dan pengeras suara pada penerima.

d. Televisi

Televisi adalah peralatan teknologi komunikasi yang pasti ada di setiap rumah. Televisi banyak diminati karena mampu memberikan informasi dengan cepat. Umumnya televisi dipakai untuk menyampaikan informasi yang sifatnya massal.

e. Facsimile

Facsimile adalah peralatan teknologi komunikasi yang dipakai di kantor-kantor dan perusahaan. Facsimile berfungsi untuk menerima dan mengirim informasi lewat telephoto. Facsimile memungkinkan Anda untuk dapat mengirim salinan suatu halaman berupa gambar dan tulisan ke mesin facsimile yang ada di tempat lain melalui saluran telepon. Proses pengirimannya pun hanya membutuhkan beberapa menit saja.

f. Telepon Kabel

Sebelum ada jaringan wireless, telepon zaman dahulu memakai jaringan kabel. Melalui alat ini Anda dapat melakukan komunikasi suara secara langsung dengan orang yang berada sangat jauh. Namun, seiring

dengan berkembangnya teknologi, pengguna telepon kabel pun semakin berkurang.

g. *Smartphone*

Bermula dari telepon seluler biasa yang hanya bisa melakukan panggilan dan mengirim sms, telepon nirkabel saat ini semakin canggih saja. Saat ini dunia telepon genggam ramai pada penggunaan *smartphone* yang juga dapat dipakai untuk memutar musik dan video, mengirim gambar serta mengakses internet dan sosial media. Perubahan gaya hidup di masyarakat pun juga mulai berubah. Jika dulu hanya kalangan tertentu saja yang bisa memiliki telepon genggam, sekarang bahkan golongan menengah kebawah sudah mampu membelinya karena hadir dengan harga yang terjangkau.

h. *Komputer*

Komputer juga merupakan peralatan teknologi komunikasi yang sifatnya wajib dimiliki oleh masyarakat zaman sekarang. Selain sebagai alat komunikasi dan alat pengolah data, komputer juga digunakan untuk kepentingan penyimpanan data. Bahkan, komputer saat ini juga berkembang ke teknologi nirkabel seperti laptop, netbook dan notebook.

Peralatan teknologi komunikasi merupakan hal yang sangat penting karena dapat menghubungkan banyak orang secara langsung dari jarak jauh. Jika dulu komunikasi hanya sebatas surat, sekarang perkembangannya menjadi lebih modern. Hal tersebut terbukti dengan semakin canggihnya peralatan teknologi komunikasi di zaman sekarang seperti *smartphone*. Kedepannya, peralatan teknologi komunikasi dipastikan akan lebih menggebrak lagi dari yang ada sekarang.

6. Sebab-sebab Faktor Kegagalan Komunikasi

Bakti Komdigi (2020) Kegagalan komunikasi (mis komunikasi) umumnya disebabkan oleh perbedaan persepsi, hambatan psikologis/emosional, perbedaan budaya, serta penggunaan bahasa yang tidak tepat. Gangguan teknis, pesan yang rumit, dan kurangnya rasa percaya juga sering menghambat penyampaian informasi yang efektif.

Telkom University (2021) merinci faktor-faktor utama penyebab kegagalan komunikasi:

a. Pesan Tidak Jelas

Penyampaian yang berbelit-belit, ambigu, atau penggunaan istilah rumit membuat penerima bingung dan salah menafsirkan informasi.

b. Perbedaan Persepsi

Latar belakang, pengalaman, dan nilai yang berbeda menyebabkan dua orang mengartikan pesan yang persis sama dengan cara yang bertolak belakang.

c. Gangguan Fisik & Lingkungan

Suara bising, sinyal buruk, atau gangguan teknis lainnya menghalangi penerimaan pesan secara utuh.

d. Hambatan Emosional

Rasa marah, cemas, atau ego yang tinggi sering kali menutup logika, membuat seseorang sulit mendengarkan secara objektif.

e. Kendala Bahasa & Budaya

Perbedaan bahasa atau norma budaya lokal dapat mengubah makna sebuah pesan, terutama dalam komunikasi lintas budaya.

e. Kurangnya Umpan Balik (*Feedback*)

Komunikasi searah tanpa ruang untuk bertanya atau mengklarifikasi rawan memicu miskomunikasi.

7. Pengertian Strategi Komunikasi

Komunikasi berasal dari bahasa latin “*Communicare* atau *Communis*” sedangkan dalam bahasa inggris *communication*. Istilah ini memiliki arti yaitu sama, yang berarti sama makna dan tujuan.

Dalam buku Dedy Mulyana (2018) menjelaskan tentang pengertian komunikasi. Kata komunikasi atau *communication* dalam bahasa inggris berasal dari kata latin *Communis* yang berarti “sama”, *communico*, *communication*, atau *communicare* yang berarti “membuat sama” (*to make common*).

Pendapat menurut Everett M. Rogers (2018) yang mengatakan bahwa komunikasi adalah proses di mana suatu ide dialihkan dari sumber kepada suatu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka.

Beberapa definisi dari komunikasi menurut para ahli sebagai berikut:

- a. John R. Wenburg dan William W. Wilmot (2020): “Komunikasi adalah usaha untuk memperoleh makna”.
- b. Judy C. Pearson dan Paul E. Nelson (2017) : “Komunikasi adalah proses memahami dan berbagi makna”.
- c. Stewart L. Tubbs dan Sylvia Moss (2021) : “Komunikasi adalah proses pembentukan makna di antara dua orang atau lebih”.
- d. Diana K. Ivy dan Phil Backlund (2017) : “Komunikasi adalah proses yang terus berlangsung dan dinamis menerima dan mengirim pesan dengan tujuan berbagi makna”.

Penjelasan dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian informasi dan seseorang atau ke orang lain yang bertujuan menyampaikan pesan yang bisa dipahami atau interaksi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih individu, sehingga pesan dari komunikator kepada komunikan atau sebaliknya ada timbal balik apa yang disampaikan.

Menurut paradigma Laswell (2019), komunikasi adalah proses penyampaian pesan oleh komunikator kepada komunikan melalui media yang menimbulkan efek tertentu. Laswell menghendaki agar komunikasi dijadikan objek studi ilmiah, bahkan setiap unsur diteliti secara khusus. Studi mengenai komunikator dinamakan *control analysis*, penelitian mengenai pers, radio, televisi, film, dan media lainnya disebut *media analysis*, penyelidikan mengenai pesan dinamai *Content analysis: audience analysis* adalah studi khusus tentang komunikan: sedangkan *effect analysis* merupakan penelitian mengenai efek atau dampak yang ditimbulkan oleh komunikasi. Demikian menurut Harold Lawell yang mutlak harus ada dalam setiap prosesnya.

Pengertian strategi komunikasi Menurut Onong Uchjana Effendy (2020) dalam bukunya Dimensi Dimensi Komunikasi mengungkapkan bahwa, strategi komunikasi merupakan panduan dari perencanaan komunikasi (*communication planning*) dan manajemen (*communications management*) untuk mencapai suatu tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut strategi komunikasi harus dapat menunjukkan bagaimana operasionalnya secara praktis harus dilakukan, dalam arti kata bahwa pendekatan (*approach*) bisa berbeda sewaktu-waktu tergantung dari situasi dan kondisi”

Jadi strategi komunikasi memiliki peran penting dalam membuat perencanaan dan alur komunikasi yang efektif dalam sebuah alur yang memiliki

fungsi dan tugasnya. Namun dalam suatu keadaan yang memiliki kepentingan yang harus disegerakan maka alur komunikasi bisa dilewati demi mempercepat penanganan yang lebih utama.

Ruang lingkup strategi komunikasi Strategi komunikasi terdiri dari beberapa aspek, dalam bentuk makro dan mikro. Dalam bentuk tersebut mempunyai fungsi yang sama :

- a. Menyebarluaskan pesan komunikasi yang bersifat informatif, persuasif, dan instruktif secara sistematis kepada sasaran untuk memperoleh hasil optimal.
- b. Menjembatani “*cultural gap*” akibat kemudahan diperoleh dan dioperasionalkan media massa yang begitu ampuh, yang jika dibiarkan akan merusak nilai-nilai budaya.
- c. Perumusan strategi komunikasi Menurut anwar arifin dalam buku “ilmu komunikasi sebuah pengantar ringkas” terdiri 3 faktor utama yang menjadikan sebuah tolak ukur berhasilnya strategi komunikasi:

1) Mengenal khalayak

Khalayak tidak pasif tetapi aktif, sehingga antara komunikator dengan komunikan bukan saja terjadi hubungan tetapi juga saling mempengaruhi. Khalayak dapat dipengaruhi oleh komunikator tetapi komunikator juga dapat dipengaruhi oleh komunikan atau khalayak.

2) Menentukan pesan

Dalam mempengaruhi khalayak pesan sangat berperan penting, dimana mampu membangkitkan “perhatian”. Seorang khalayak sendiri dari sebuah pesan yang diberikan. Hal ini sesuai dengan *Procedure* atau *From Attention To Action Procedure*. Artinya membangkitkan suatu perhatian. Agar membangkitkan semangat seseorang dalam melakukan kegiatan

sesuai tujuan yang dirumuskan. Selain *Procedure*, dikenal pula rumus klasik AIDDA yang juga dikenal dengan *adoption process*, yaitu *Attention, Interest, Desire, Decision*, dan *Action*. Memiliki arti dimulai dengan membangkitkan perhatian (*attention*), kemudian menimbulkan minat dan kepentingan (*interest*), sehingga banyak memiliki hasrat (*desire*), untuk menerima keputusan untuk mengamalkan dalam tindakan (*action*).

3) Penggunaan media

Media komunikasi merupakan alat yang digunakan untuk mempermudah dalam menyampaikan sebuah informasi kepada khalayak, media komunikasi memiliki beberapa jenis dan kegunaan dari media itu juga berbeda beda ada media cetak, tulis maupun media elektronik. Dalam ilmu komunikasi dikenal dengan komunikasi secara langsung atau *face to face* dan komunikasi massal. Jika dalam komunikasi bertemu secara langsung. Maka seseorang menggunakan komunikasi *face to face* jika sasaran banyak orang dan tersebar dimana-mana, maka menggunakan jenis komunikasi massa.

8. Undang-Undang Utama Yang Mengatur Komunikasi Publik Di Indonesia

Undang-undang utama yang mengatur komunikasi publik di Indonesia adalah UU No. 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (UU KIP). UU ini menjamin hak masyarakat untuk mendapatkan informasi dari badan publik, serta mewajibkan pemerintah menyediakan informasi secara transparan, cepat, dan akurat.

Dasar Hukum Utama Komunikasi Publik di Indonesia (Update 2026):

- a. UU No. 14 Tahun 2008 (Keterbukaan Informasi Publik): Mengatur hak warga negara mendapatkan informasi, kewajiban badan publik, serta sanksi bagi penghambat akses informasi.
- b. UU No. 11 Tahun 2008 (Informasi dan Transaksi Elektronik/ITE) dan perubahannya (UU 19/2016 & UU 1/2024): Mengatur etika dan kepastian hukum dalam komunikasi di ruang digital (media sosial, internet).
- c. UU No. 25 Tahun 2009 (Pelayanan Publik): Mewajibkan penyelenggara layanan memberikan informasi yang jelas kepada masyarakat.
- d. UU No. 23 Tahun 2014 (Pemerintahan Daerah): Mewajibkan pemerintah daerah menyediakan informasi terkait pembangunan dan keuangan daerah.
- e. Peraturan Komisi Informasi No. 1 Tahun 2021 (Standar Layanan Informasi Publik): Mengatur teknis pelayanan informasi publik.

9. Fungsi Komunikasi

Berikut ini adalah fungsi komunikasi yang dikemukakan oleh Effendy (2020) dalam bukunya yang berjudul Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi yaitu:

- a. Menyampaikan informasi (*to inform*)
- b. Mendidik (*to educate*)
- c. Menghibur (*to entertain*)
- d. Mempengaruhi (*to influence*)

Fungsi dari komunikasi adalah sebagai penyampaian informasi yang utama, mendidik, menghibur dan yang terakhir mempengaruhi orang lain dalam bersikap ataupun bertindak. Berdasarkan fungsi diatas bahwa penyampaian informasi ini merupakan hal umum dan biasa dalam kehidupan sehari-hari, kemudian mendidik.

Dalam fungsi komunikasi ini menjelaskan bahwa BPBD Kota Pasuruan mempunyai fungsi salah satunya adalah menyampaikan informasi kepada masyarakat luas terutama untuk warga Kota Pasuruan.

Sedangkan menurut Fajar (2019) menjelaskan bahwa dalam suatu organisasi baik yang berorientasi komersial maupun sosial, tidak komunikasi dalam organisasi atau lembaga tersebut melibatkan empat fungsi:

- a. Fungsi informatif, yaitu organisasi yang dapat dipandang sebagai suatu sistem proses informasi. Misalnya seluruh anggota dalam suatu organisasi berharap dapat memperoleh informasi yang lebih banyak. Lebih baik dan tepat waktu.
- b. Fungsi regulatif, yaitu fungsi yang berkaitan dengan peraturan-peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi.

Pada semua lembaga ataupun organisasi, ada dua hal yang berpengaruh terhadap fungsi regulatif. Pertama, atasan atau orang-orang yang berada dalam tataran manajemen yaitu mereka yang memiliki kewenangan untuk mengendalikan semua informasi yang disampaikan. Kedua, berkaitan dengan pesan. Pesan-pesan regulatif pada dasarnya berorientasi pada kerja. Artinya bawahan membutuhkan kepastian peraturan tentang pekerjaan yang boleh dan tidak boleh dilaksanakan.

- c. Fungsi persuasif, yaitu fungsi untuk melakukan pendekatan secara emosional.

Didalam mengatur suatu organisasi, kekuasaan dan kewenangan tidak akan selalu membawa hasil sesuai dengan yang diharapkan. Adanya kenyataan ini, maka banyak pimpinan yang lebih suka untuk mempersuasi bawahannya dari pada memberi perintah.

- d. Fungsi integratif, setiap organisasi berusaha untuk menyediakan saluran yang memungkinkan karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan

baik. ada dua saluran komunikasi yang dapat mewujudkan hal tersebut, yaitu saluran komunikasi formal dan informal.

Dari beberapa fungsi diatas, bahwasannya perbandingan antara fungsi-fungsi BPBD Kota Pasuruan itu untuk selalu mengajak, menghibur kepada khalayak dengan hiburan yang membangun citra lembaga ini menjadi positif. Agar di kalangan masyarakat nantinya bisa mengambil tindakan yang akan dilakukan ketika terjadi bencana alam seperti banjir atau bencana alam lainnya.

10. Tujuan Komunikasi

Setiap individu yang berkomunikasi pasti memiliki tujuan, secara umum tujuan komunikasi adalah lawan bicara agar mengerti dan memahami maksud makna pesan yang disampaikan, lebih lanjut diharapkan dapat mendorong adanya perubahan opini, sikap, maupun perilaku. Menurut Onong Uchjan (2020) dalam buku yang berjudul Ilmu Komunikasi Teori dan Praktik, menyebutkan ada beberapa tujuan dalam berkomunikasi yaitu:

- a. Perubahan sikap (*attitude change*)
- b. Perubahan pendapat (*opinion change*)
- c. Perubahan perilaku (*behavior change*)
- d. Perubahan sosial (*social change*)

Sedangkan Joseph Devito (2019) dalam bukunya yang berjudul Komunikasi Antar Manusia menyebutkan bahwa salah satu tujuan komunikasi adalah kita dapat memahami secara baik diri kita sendiri dan diri orang lain yang kita ajak bicara. Komunikasi juga memungkinkan kita untuk menemukan dunia luar yang dipenuhi oleh objek, peristiwa dan manusia.

Penulis menjelaskan tujuan komunikasi merupakan unsur yang penting bagi BPBD Kota Pasuruan yang merupakan Lembaga Pemerintah, karena masih berkaitan dengan tujuan yang akan dicapai yaitu membirikan informasi tentang Aksi Cepat Tanggap Masyarakat banyumas. Dengan tujuan itu diharapkan mempermudah tugas BPBD dalam menjalankan tugasnya.

11. Bentuk-bentuk Komunikasi

Menurut Effendy (2020), bentuk-bentuk komunikasi dirangkum ke dalam tiga jenis, yaitu komunikasi pribadi, komunikasi kelompok, dan komunikasi massa.

a. Komunikasi kelompok

Michael Burgoon dan Michael Ruffiner seperti dikutip Sendjaya (2022) menjelaskan komunikasi kelompok sebagai: Komunikasi kelompok adalah komunikasi tatap muka yang dilakukan tiga atau lebih individu guna memperoleh maksud atau tujuan yang dikehendaki seperti berbagai informasi, pemeliharaan diri atau pemecahan masalah sehingga semua anggota dapat menumbuhkan karakteristik pribadi anggota lainnya dengan akurat.

Dari definisi di atas penulis memahami bahwa ada empat elemen yang tercakup dalam komunikasi kelompok, yaitu interaksi tatap muka. Jumlah partisipan yang terlibat dalam interaksi yang dilakukan, maksud dan tujuan yang dikehendaki dan kemampuan anggota untuk dapat menumbuhkan karakteristik pribadi anggota lain.

b. Komunikasi Massa

Komunikasi massa merupakan sebuah proses penyampaian pesan melalui saluran-saluran media massa, seperti surat kabar, radio, televisi dan film yang

dipertunjukkan di gedung-gedung bioskop. Oleh karena pesan yang disampaikan bersifat masa, maka karakteristik komunikasi massa adalah bersifat umum. Artinya, pesan yang disampaikan bersifat heterogen karena ditujukan untuk seluruh anggota masyarakat. Pesan yang disampaikan juga bersifat serempak dan seragam serta hubungan antar komunikan dengan komunikator sifatnya non pribadi.

Jadi ketiga bentuk komunikasi ini berkaitan hubungannya dengan Strategi apa yang akan dilakukan oleh BPBD Kota Pasuruan karena dari komunikasi pribadi lalu ke komunikasi kelompok dan terakhir ke komunikasi massa. Karena sebelum kita berkomunikasi dengan orang lain pasti kita berkomunikasi terlebih dahulu dengan diri sendiri, setelah itu mengkomunikasikan kepada suatu kelompok dan selanjutnya kepada khalayak ramai.

12. Undang Undang tentang Penanggulangan Bencana Menurut UU RI No. 24 Tahun 2007.

a. Ketentuan Umum (Pasal 1) Dalam undang-undang ini yang dimaksud dengan:

- 1) Bencana adalah peristiwa atau rangkaian peristiwa yang mengancam dan mengganggu kehidupan dan penghidupan masyarakat yang disebabkan, baik oleh faktor alam dan/atau faktor nonalam maupun faktor manusia sehingga mengakibatkan timbulnya korban jiwa manusia, kerusakan lingkungan, kerugian harta benda, dan dampak psikologis.
- 2) Bencana alam adalah bencana yang diakibatkan oleh peristiwa atau serangkaian peristiwa yang disebabkan oleh alam antara lain berupa

gempa bumi, tsunami, gunung meletus, banjir, kekeringan, angin topan, dan tanah longsor.

- 3) Bencana non alam adalah bencana yang diakibatkan oleh peristiwa atau rangkaian peristiwa nonalam yang antara lain berupa gagal teknologi, gagal modernisasi, epidemi, dan wabah penyakit.
- 4) Bencana sosial adalah bencana yang diakibatkan oleh peristiwa atau serangkaian peristiwa yang diakibatkan oleh manusia yang meliputi konflik sosial antar kelompok atau antar komunitas masyarakat, dan teror.
- 5) Penyelenggaraan penanggulangan bencana adalah serangkaian upaya yang meliputi penetapan kebijakan pembangunan yang berisiko timbulnya bencana, kegiatan pencegahan bencana, tanggap darurat, dan rehabilitasi.
- 6) Kegiatan pencegahan bencana adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan sebagai upaya untuk menghilangkan dan/atau mengurangi ancaman bencana.
- 7) Kesiapsiagaan adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi bencana melalui pengorganisasian serta melalui langkah yang tepat guna dan berdaya guna.
- 8) Peringatan dini adalah serangkaian kegiatan pemberian peringatan sesegera mungkin kepada masyarakat tentang kemungkinan terjadinya bencana pada suatu tempat oleh lembaga yang berwenang.
- 9) Mitigasi adalah serangkaian upaya untuk mengurangi risiko bencana, baik melalui pembangunan fisik maupun penyadaran dan peningkatan kemampuan menghadapi ancaman bencana.

- 10) Tanggap darurat bencana adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan dengan segera pada saat kejadian bencana untuk menangani dampak buruk yang ditimbulkan, yang meliputi kegiatan penyelamatan dan evakuasi korban, harta benda, pemenuhan kebutuhan dasar, perlindungan, pengurusan pengungsi, penyelamatan, serta pemulihan prasarana dan sarana.
- 11) Rehabilitasi adalah perbaikan dan pemulihan semua aspek pelayanan publik atau masyarakat sampai tingkat yang memadai pada wilayah pascabencana dengan sasaran utama untuk normalisasi atau berjalannya secara wajar semua aspek pemerintahan dan kehidupan masyarakat pada wilayah pasca bencana.
- 12) Rekonstruksi adalah pembangunan kembali semua prasarana dan sarana, kelembagaan pada wilayah pascabencana, baik pada tingkat pemerintahan maupun masyarakat dengan sasaran utama tumbuh dan berkembangnya kegiatan perekonomian, sosial dan budaya, tegaknya hukum dan ketertiban, dan bangkitnya peran serta masyarakat dalam segala aspek kehidupan bermasyarakat pada wilayah pasca bencana.
- 13) Ancaman bencana adalah suatu kejadian atau peristiwa yang bisa menimbulkan bencana.
- 14) Rawan bencana adalah kondisi atau karakteristik geologis, biologis, hidrologis, klimatologis, geografis, sosial, budaya, politik, ekonomi, dan teknologi pada suatu wilayah untuk jangka waktu tertentu yang mengurangi kemampuan mencegah, meredam, mencapai kesiapan, dan mengurangi kemampuan untuk menanggapi dampak buruk bahaya tertentu.

- 15) Pemulihan adalah serangkaian kegiatan untuk mengembalikan kondisi masyarakat dan lingkungan hidup yang terkena bencana dengan memfungsikan kembali kelembagaan, prasarana, dan sarana dengan melakukan upaya rehabilitasi.
- 16) Pencegahan bencana adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengurangi atau menghilangkan risiko bencana, baik melalui pengurangan ancaman bencana maupun kerentanan pihak yang terancam bencana.
- 17) Risiko bencana adalah potensi kerugian yang ditimbulkan akibat bencana pada suatu wilayah dan kurun waktu tertentu yang dapat berupa kematian, luka, sakit, jiwa terancam, hilangnya rasa aman, mengungsi, kerusakan atau kehilangan harta, dan gangguan kegiatan masyarakat.
- 18) Bantuan darurat bencana adalah upaya memberikan bantuan untuk memenuhi kebutuhan dasar pada saat keadaan darurat.
- 19) Status keadaan darurat bencana adalah suatu keadaan yang ditetapkan oleh Pemerintah untuk jangka waktu tertentu atas dasar rekomendasi Badan yang diberi tugas untuk menanggulangi bencana.
- 20) Pengungsi adalah orang atau kelompok orang yang terpaksa atau dipaksa keluar dari tempat tinggalnya untuk jangka waktu yang belum pasti sebagai akibat dampak buruk bencana.
- 21) Setiap orang adalah orang perseorangan, kelompok orang, dan/atau badan hukum.
- 22) Korban bencana adalah orang atau sekelompok orang yang menderita atau meninggal dunia akibat bencana.

23) Pemerintah Pusat, selanjutnya disebut Pemerintah, adalah Presiden Republik Indonesia yang memegang kekuasaan pemerintahan negara Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

24) Pemerintah daerah adalah gubernur, bupati/walikota, atau perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.

25) Lembaga usaha adalah setiap badan hukum yang dapat berbentuk badan usaha milik negara, badan usaha milik daerah, koperasi, atau swasta yang didirikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang menjalankan jenis usaha tetap dan terus menerus yang bekerja dan berkedudukan dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

26) Lembaga internasional adalah organisasi yang berada dalam lingkup struktur organisasi Perserikatan Bangsa-Bangsa atau yang menjalankan tugas mewakili Perserikatan Bangsa-Bangsa atau organisasi internasional lainnya dan lembaga asing non pemerintah dari negara lain di luar Perserikatan Bangsa-Bangsa.

b. Landasan, Asas dan Tujuan (Pasal 2-4)

Penanggulangan bencana berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

1) Penanggulangan bencana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 berasaskan:

- a) kemanusiaan;
- b) keadilan;
- c) kesamaan kedudukan dalam hukum dan pemerintahan;

- d) keseimbangan, keselarasan, dan keserasian;
- e) ketertiban dan kepastian hukum;
- f) kebersamaan;
- g) kelestarian lingkungan hidup; dan
- h) ilmu pengetahuan dan teknologi.

2) Prinsip-prinsip dalam penanggulangan bencana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, yaitu:

- a) cepat dan tepat;
- b) prioritas;
- c) koordinasi dan keterpaduan;
- d) berdaya guna dan berhasil guna;
- e) transparansi dan akuntabilitas;
- f) kemitraan;
- g) pemberdayaan;
- h) nondiskriminatif; dan
- i) nonproletisi.

c. Penanggulangan bencana bertujuan untuk:

- 1) memberikan perlindungan kepada masyarakat dari ancaman bencana;
- 2) menyelaraskan peraturan perundang-undangan yang sudah ada;
- 3) menjamin terselenggaranya penanggulangan bencana secara terencana, terpadu, terkoordinasi, dan menyeluruh;
- 4) menghargai budaya lokal;
- 5) membangun partisipasi dan kemitraan publik serta swasta;

- 6) mendorong semangat gotong royong, kesetiakawanan, dan kedermawanan;
dan
- 7) menciptakan perdamaian dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.

d. Tanggung Jawab dan Wewenang

Pemerintah dan pemerintah daerah menjadi penanggung jawab dalam penyelenggaraan penanggulangan bencana.

Tanggung jawab Pemerintah dalam penyelenggaraan penanggulangan bencana meliputi:

- 1) pengurangan risiko bencana dan pepaduan pengurangan risiko bencana dengan program pembangunan;
- 2) perlindungan masyarakat dari dampak bencana;
- 3) penjaminan pemenuhan hak masyarakat dan pengungsi yang terkena bencana secara adil dan sesuai dengan standar pelayanan minimum;
- 4) pemulihan kondisi dari dampak bencana;
- 5) pengalokasian anggaran penanggulangan bencana dalam anggaran pendapatan dan belanja negara yang memadai;
- 6) pengalokasian anggaran penanggulangan bencana dalam bentuk dana siap pakai; dan
- 7) pemeliharaan arsip/dokumen otentik dan kredibel dari ancaman dan dampak bencana.

e. Wewenang Pemerintah dalam penyelenggaraan penanggulangan bencana meliputi:

- 1) penetapan kebijakan penanggulangan bencana selaras dengan kebijakan pembangunan nasional;
 - 2) pembuatan perencanaan pembangunan yang memasukkan unsur-unsur kebijakan penanggulangan bencana;
 - 3) penetapan status dan tingkatan bencana nasional dan daerah;
 - 4) penentuan kebijakan kerja sama dalam penanggulangan bencana dengan negara lain, badan-badan, atau pihakpihak internasional lain;
 - 5) perumusan kebijakan tentang penggunaan teknologi yang berpotensi sebagai sumber ancaman atau bahaya bencana;
 - 6) perumusan kebijakan mencegah penguasaan dan pengurusan sumber daya alam yang melebihi kemampuan alam untuk melakukan pemulihan; dan
 - 7) pengendalian pengumpulan uang atau barang yang bersifat nasional.
- f. Penetapan status dan tingkat bencana nasional dan daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c memuat indikator yang meliputi:
- 1) jumlah korban;
 - 2) kerugian harta benda;
 - 3) kerusakan prasarana dan sarana;
 - 4) cakupan luas wilayah yang terkena bencana; dan
 - 5) dampak sosial ekonomi yang ditimbulkan.
- g. Ketentuan lebih lanjut mengenai penetapan status dan tingkatan bencana sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan peraturan presiden.

h. Tanggung jawab pemerintah daerah dalam penyelenggaraan penanggulangan bencana meliputi:

- 1) penjaminan pemenuhan hak masyarakat dan pengungsi yang terkena bencana sesuai dengan standar pelayanan minimum;
- 2) perlindungan masyarakat dari dampak bencana;
- 3) pengurangan risiko bencana dan pepaduan pengurangan risiko bencana dengan program pembangunan; dan
- 4) pengalokasian dana penanggulangan bencana dalam anggaran pendapatan belanja daerah yang memadai.

j. Wewenang pemerintah daerah dalam penyelenggaraan penanggulangan bencana meliputi:

- 1) penetapan kebijakan penanggulangan bencana pada wilayahnya selaras dengan kebijakan pembangunan daerah;
- 2) pembuatan perencanaan pembangunan yang memasukkan unsur-unsur kebijakan penanggulangan bencana;
- 3) pelaksanaan kebijakan kerja sama dalam penanggulangan bencana dengan provinsi dan/atau kabupaten/kota lain;
- 4) pengaturan penggunaan teknologi yang berpotensi sebagai sumber ancaman atau bahaya bencana pada wilayahnya;
- 5) perumusan kebijakan pencegahan penguasaan dan pengurusan sumber daya alam yang melebihi kemampuan alam pada wilayahnya; dan
- 6) penertiban pengumpulan dan penyaluran uang atau barang pada wilayahnya.

D. Tugas Pokok dan Fungsi Badan Penanggulangan Bencana Daerah menurut Perda Jawa Timur.

Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 3 Tahun 2010 penguatan sistem penanggulangan bencana daerah dan koordinasi antar instansi.

Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 3 Tahun 2010 adalah regulasi tentang Penanggulangan Bencana di Provinsi Jawa Timur. Perda ini mengatur tahapan penanggulangan bencana, hak dan kewajiban masyarakat, serta kelembagaan BPBD, yang saat ini sedang dalam proses telaah revisi untuk menyesuaikan dengan perkembangan situasi dan tingkat kerentanan bencana terkini.

Berikut adalah poin-poin penting terkait Perda tersebut:

1. Tujuan

Memberikan landasan hukum dalam memberikan rasa aman, perlindungan masyarakat, serta kesiapsiagaan dalam menghadapi potensi bencana (gunung api, tsunami, dll) di Jawa Timur.

2. Ruang Lingkup

Mengatur penanggulangan bencana pada tahap prabencana, saat tanggap darurat, dan pascabencana.

3. Perkembangan (2025-2026)

DPRD Jatim dan BPBD tengah melakukan telaah revisi Perda ini untuk menyesuaikan dengan perkembangan kerentanan bencana dan UU No. 24 Tahun 2007.

4. Dasar Hukum

Merupakan turunan dari UU No. 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana. Dokumen ini menjadi acuan utama bagi Pemerintah Provinsi Jawa

Timur dalam merumuskan kebijakan penanganan bencana.

E. Perwali Kota Pasuruan

1. Peraturan Wali Kota Pasuruan No. 47 Tahun 2015 tentang Tugas dan Fungsi BPBD (secara umum)

Berdasarkan Perwali No. 47 Tahun 2015, BPBD memiliki fungsi dalam hubungan masyarakat, pengelolaan informasi, koordinasi, serta peningkatan kapasitas SDM. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi dan strategi komunikasi merupakan aspek penting dalam pelaksanaan tugas BPBD.

Peraturan Walikota Pasuruan Nomor 47 Tahun 2015 adalah perubahan atas Perwal No. 74 Tahun 2011 mengenai Tugas Pokok dan Fungsi Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Pasuruan, yang ditetapkan pada 28 Mei 2015 untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi aparatur dalam penanggulangan bencana.

Berikut adalah poin-poin penting berdasarkan perubahan tersebut:

- a. Fokus Perubahan

Peraturan ini mengubah beberapa ketentuan dalam Perwal No. 74 Tahun 2011 untuk menyesuaikan struktur organisasi dan tata kerja BPBD.

- b. Tugas Pokok

BPBD Kota Pasuruan bertugas membantu Walikota dalam merumuskan kebijakan, melaksanakan, mengoordinasikan, serta mengevaluasi penanggulangan bencana di tingkat daerah secara terpadu.

- c. Fungsi Utama

Meliputi perencanaan penanggulangan bencana, pencegahan, mitigasi,

kesiapsiagaan, penanganan darurat, serta rehabilitasi dan rekonstruksi pascabencana.

d. Konteks Hukum

Perwali ini sejalan dengan Perda Kota Pasuruan Nomor 10 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Penanggulangan Bencana yang menitikberatkan pada kesiapsiagaan rawan bencana. Dokumen ini menjadi dasar legalitas operasional BPBD Kota Pasuruan dalam mengelola risiko bencana baik alam maupun non-alam, yang diterbitkan oleh Bagian Hukum Pemkot Pasuruan.

2. Perwali Kota Pasuruan Nomor 46 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Penanggulangan Bencana di Kota Pasuruan (lebih spesifik dalam penanggulangan bencana)

Berdasarkan Perwali Kota Pasuruan Nomor 46 Tahun 2022, BPBD memiliki fungsi dalam komunikasi, koordinasi, serta peningkatan kapasitas sumber daya manusia, yang menunjukkan pentingnya kompetensi dan strategi komunikasi dalam pelaksanaan penanggulangan bencana.

Peraturan Walikota (Perwali) Pasuruan Nomor 46 Tahun 2022 adalah dasar hukum tentang penyelenggaraan penanggulangan bencana di Kota Pasuruan, ditetapkan pada 19 April 2022. Peraturan ini mengatur tahapan pencegahan, kesiapsiagaan, tanggap darurat, dan rehabilitasi bencana di wilayah Kota Pasuruan, yang dapat diakses melalui JDIH Kota Pasuruan.

Berikut ringkasan mengenai Perwali tersebut:

a. Tujuan

Mengatur tata cara dan tanggung jawab dalam penyelenggaraan

penanggulangan bencana guna memberikan kepastian hukum, perlindungan masyarakat, serta percepatan penanganan bencana di Kota Pasuruan.

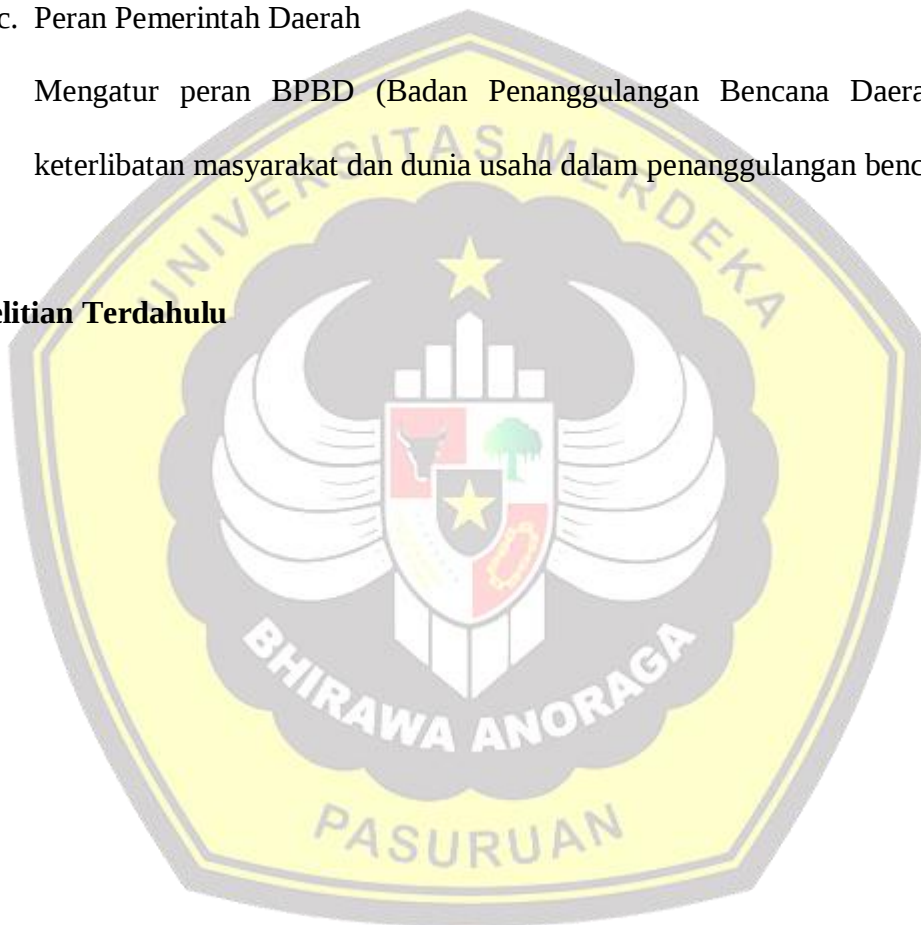
b. Ruang Lingkup

Mencakup perencanaan, pengurangan risiko, pencegahan, penanganan darurat, hingga rehabilitasi dan rekonstruksi bencana, baik bencana alam maupun non-alam.

c. Peran Pemerintah Daerah

Mengatur peran BPBD (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) serta keterlibatan masyarakat dan dunia usaha dalam penanggulangan bencana.

F. Penelitian Terdahulu



Tabel 3

Penelitian Terdahulu

No.	Judul	Penulis, Jurnal dan Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
1.	Analisis Kompetensi Petugas Pemadam Kebakaran Dalam Meningkatkan Kinerja Petugas Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kabupaten Tabalong	Nurhidayah Nurhidayah, Ahmat Harahap. Jurnal Mahasiswa Administrasi Publik dan Administrasi Bisnis : Volume 5 Nomor 1, 2022	X = Kompetensi Y = Meningkatkan Kinerja	Kualitatif	Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan deskriptif kualitatif, metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner (angket) dengan teknik sampling jenuh sebanyak 30 responden. Analisis data menggunakan teknik analisis sederhana dengan persentasi (%) sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Muhammad Ali. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi petugas pemadam kebakaran pada Kantor BPBD Tabalong berdasarkan dari 3 indikator kompetensi adalah 55,55% termasuk dalam kategori “cukup berkompeten”, yang mana, petugas sudah dibekali pengetahuan tentang Standar Operasional Prosedur (SOP) pemadaman kebakaran, hampir semua petugas sudah mahir dalam mengoperasikan sarana prasarana pemadaman kebakaran, dan petugas mempunyai tanggungjawab, integritas yang tinggi, sikap profesional serta kekompakkan dan solidaritas bekerja dalam tim, namun dalam pengaturan waktu tempuh kelokasi, masyarakat mengatakan kinerja mereka belum optimal atau dikatakan sering lambat datang kelokasi kebakaran.

2.	Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat	Dani Saputra, Barkah Rosadi, Bambang Sucipto. Journal Publicuho. Volume 6 No 2 (May-July 2023)	X1 = Tunjangan Kerja X2 = Kompetensi Y = Kinerja	Kuantitatif	Variabel Tunjangan Kinerja dan Kompetensi cukup tepat digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Barat, yang ditunjukkan dengan koefisien determinasi persentase model yang lebih besar dari 70%. Hasilnya, model tersebut dapat dikatakan masuk dalam kategori model yang “cukup baik” dari segi kualitas. Berdasarkan temuan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa tunjangan kinerja dan kompetensi memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Peneliti dapat memberikan arahan kepada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Barat khususnya untuk dapat memperkuat organisasi dari berbagai sudut, termasuk mendorong kolaborasi lapangan ke lapangan agar tujuan organisasi lebih mudah dicapai. Mendidik anggota staf tentang nilai peningkatan diri dan pertumbuhan kompetensi bagi pejabat dan Departemen Pendidikan. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi, termasuk staf dalam pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka, dan meningkatkan pengetahuan dan kualitas layanan
3.	Strategi Komunikasi Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Lombok Utara pada Masa Tanggap Darurat Gempa 2018	I Wayan Suadnya, Eka Putri Paramita. JCommSci Vol 1 No. 3, 2018, hlm. 97 - 108		Kualitatif	Pada masa tanggap darurat bencana alam gempa di Kabupaten Lombok Utara (KLU), komunikasi yang efektif tidak berjalan sebagaimana teori strategi komunikasi. Hal ini disebabkan oleh belum dimilikinya setrategi komunikasi yang baik secara tertulis dan berbasis web dan internet oleh Badan Penanggulangan Bencana Daerah (KLU).

					Krisis informasi dan informasi yang terjadi ditangani secara konvensional sehingga pengumpulan data dan informasi kurang akurat dan pengolahan data tidak cepat sehingga distribusi data dan informasi kepada publik dan pengguna juga tidak cepat dan tepat. Akibatnya penanganan korban kurang efektif, tidak merata dan berkeadilan serta tumpang tindih. Oleh karena itu dimasa yang akan datang BPBD KLU harus memiliki strategi komunikasi yang baik, tertulis dan berbasis Web dan internet.
4.	Strategi Komunikasi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang Dalam Mensosialisasikan Bencana Banjir	Lidzikri Hendiyan I., Defhany. Jurnal Ilmu Komunikasi Dan Media Sosial (JKOMDIS) Vol. 3 No. 3 Edisi September – Desember 2023 Hal. 887-894		Kualitatif	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana strategi komunikasi BPBD Kota Padang dalam Mensosialisasikan Penanggulangan Bencana Banjir Di Kota Padang. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian ini dilaksanakan di kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang. Dalam penelitian ini ini peneliti memiliki informan kunci dan informan pendukung . Penelitian ini menggunakan 4 teknik pengumpulan data , yakni teknik wawancara, observasi, dokumentasi, dan studi pustaka. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi komunikasi BPBD Kota Padang dalam mensosialisasikan penanggulangan bencana menggunakan beberapa straegi komunikasi. Diantara strategi komunikasi yang digunakan yaitu Strategi Komunikasi Kolaboratif, Informatif, Interpersonal, dan Inklusif.

5.	Pola Komunikasi Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Dalam Mitigasi Bencana Di Kabupaten Kolaka Timur	Miftahul Ainur Latifah, Paramitha Purwitasari, Hasdi Syahid Kasim. Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial dan Pendidikan Vol. 2 No. 3, September 2024, Hal. 181-187		Kualitatif	Kolaka Timur merupakan daerah rawan bencana banjir. Untuk mengurangi kejadian bencana Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kolaka timur melakukan kegiatan mitigasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pola Komunikasi BPBD Kolaka Timur dalam mitigasi Bencana Banjir di Kolaka Timur. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pengambilan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Dalam Penelitian ini menggunakan teori mitigasi bencana Laswell dengan lima indikator. Komunikasi, pesan, media, komunikator, dampak. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan pola komunikasi Organisasi BPBD Kolaka Timur adalah pola roda. Pola roda terlihat karena penerapan pola komunikasi terstruktur dan terkoordinir oleh BPBD Kolaka Timur. Pada saat mitigasi bencana, pola roda tampak pada koordinasi yang dilakukan BPB Kolaka Timur. Pada saat mitigasi bencana, pola roda digunakan juga dalam koordinasi dan komando serta briefing di BPBD Kolaka Timur. Penggunaan media WhatsApp memperkuat penggunaan pola roda. Seluruh stakeholder dapat berkomunikasi dengan semua unsur namun tetap berdasarkan struktur yang ada. Media menjadi informasi dalam menyampaikan bencana banjir.
----	---	--	--	------------	---

Sumber data : data diolah dari berbagai jurnal, 2026.

G. Kerangka Pemikiran

Alur pemikiran merupakan ringkasan pemikiran dari peneliti atau pemikiran dari penelitian ini secara garis besar mengenai langkah-langkah atau tahapan-tahapan mengenai masalah yang diteliti. Adapun alur pemikiran peneliti dapat digambarkan pada kerangka konseptual sebagai berikut:

Gambar 4

Kerangka Pemikiran

