



**UNIVERSITAS MERCU BUANA  
PROGRAM PASCA SARJANA  
PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU KOMUNIKASI**

Name / NIM : Rusnadi Suyatman Putra / 55210110071  
*Internal Communication Management in Handle Flood at  
 DKI Jakarta*

Bibliografi : Xiv+136 Halaman; 6 Table 6 Figure +Lampiran  
 29 books (1992-2013)

Keywords : *internal communication, handle flood, employee BNPB*

**ABSTRACT**

Organizational work culture is one of the internal factors that affect the organization and management related to flood mitigation strategies in Jakarta. In implementing the work culture needed a good and continuous communication in order to create a common, compactness in behavior of public internal (employee reciprocally). As one of the organizations engaged in the field of disaster management, the National Disaster Management Agency ( BNPB ) understand that future challenges will be heavier .

The commitment of the Head of BNPB to implement organizational cultural values that underlie think, act and behave for every human BNPB organizational work culture so that it becomes compact and socially minded. Based on this, the problem is studied, namely "How to Manage the internal communication in the implementation of the Disaster Management Working Culture current flooding in the city when pre- disaster, disaster and post- disaster.

Using the theory related to organizational communication and organizational culture. This study used a qualitative perspective the case study method in order to find the meaning of understanding arising from the realization of cultural values BNPB work. Technique data collecting primary data, observation and interviews , secondary data literature.

The results of research in the field indicated that the interaction between employees and managers is reciprocity and fellow employees in realizing core values of the work culture (corporate culture) is done through formal and informal approach and has been able to create communication two directions. Media is considered to be effective for the delivery of information in general is by face-to-face, as in time of disaster management training activities, informal gatherings, meetings, discussions, or direct visits from heads of sections (leader) to the employee table.



**UNIVERSITAS MERCU BUANA**  
**PROGRAM PASCA-SARJANA**  
**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU KOMUNIKASI**

Nama/NIM : Rusnadi Suyatman Putra/ 55210110071  
 Pengelolaan Komunikasi Internal Dalam Implementasi Budaya Kerja di BNPB Pada Penanganan Bencana Banjir di DKI Jakarta (Studi Kasus Pada Penanganan Bencana Banjir Di DKI Jakarta Tahun 2013)

Bibliografi : xiv + 158 Halaman; 5 Tabel, 7 Gambar + Lampiran  
 20 buku (1992 – 2013)

Kata kunci : Komunikasi internal, budaya kerja, karyawan BNPB

### **ABSTRAK**

Budaya kerja organisasi merupakan salah satu faktor internal yang mempengaruhi manajemen organisasi dan berkaitan dengan strategi penanggulangan bencana banjir di DKI Jakarta. Dalam mengimplementasikan budaya kerja dibutuhkan suatu komunikasi yang baik dan berkesinambungan agar tercipta suatu kesamaan, kekompakan dalam bertingkah laku dari publik internalnya (karyawan secara timbal balik). Sebagai salah satu organisasi yang bergerak di bidang penanggulangan bencana, Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB) memahami bahwa di masa mendatang tantangan yang dihadapi akan semakin berat.

Adanya komitmen dari Kepala BNPB untuk menerapkan nilai-nilai budaya organisasi yang menjadi landasan berpikir, bertindak serta berperilaku bagi setiap insan BNPB sehingga menjadi budaya kerja organisasi yang kompak dan berjiwa sosial. Berdasarkan hal tersebut, permasalahan yang dikaji yaitu: “Bagaimana Pengelolaan Komunikasi internal dalam Implementasi Budaya Kerja saat Penanganan Bencana banjir di DKI saat pra bencana, terjadi bencana dan pasca bencana.

Menggunakan teori yang berhubungan dengan komunikasi organisasi dan budaya organisasi. Penelitian ini menggunakan perspektif kualitatif dengan metode studi kasus agar dapat ditemukan kesepahaman makna yang dimunculkan dari perwujudan nilai-nilai budaya kerja BNPB. Teknik pengumpulan data berupa data primer yaitu observasi dan wawancara, data sekunder yaitu studi pustaka.

Hasil penelitian di lapangan diperoleh gambaran bahwa interaksi yang terjadi antar karyawan dan pimpinan secara timbal-balik dan sesama karyawan dalam mewujudkan nilai-nilai pokok (core values) dari budaya kerja (*corporate culture*) dilakukan melalui pendekatan secara formal dan informal dan telah mampu menciptakan komunikasi dua arah. Media yang dianggap efektif untuk penyampaian informasi secara umum adalah dengan tatap muka, seperti di waktu kegiatan pelatihan penanggulangan bencana, pertemuan informal, rapat, diskusi, atau kunjungan langsung dari kepala bagian (pimpinan) ke meja karyawan.