

CASCADE COMMUNICATION



RUDY C TARUMINGKENG

Oleh:

[Prof Ir Rudy C Tarumingkeng, PhD](#)

Guru Besar Manajemen, NUP: 9903252922

Rektor, Universitas Cenderawasih (1978-1988)

Rektor, Universitas Kristen Krida Wacana (1991-2000)

Ketua Dewan Guru Besar IPB-University (2005-2006)

Ketua Senat Akademik IBM-ASMI

© RUDYCT e-PRESS

rudymt75@gmail.com

Bogor, Indonesia

17 Juni 2025

Cascade Communication

Berikut narasi akademik yang mendalam tentang **Cascade Communication**, lengkap dengan contoh nyata, analisis pro dan kontra, serta diskusi kritis dalam konteks manajemen perubahan:

1. Definisi dan Mekanisme Dasar

Cascade Communication adalah strategi komunikasi internal yang dimulai dari **kepemimpinan puncak**, dilanjutkan oleh **manajer tingkat menengah**, hingga akhir **karyawan lini**. Setiap level menerima informasi yang sama dari atas dan bertugas menyampaikannya kepada bawahannya(mbaskool.com, cerkl.com).

2. Tujuan Utama

1. Konsistensi Pesan

Menjamin bahwa seluruh organisasi menerima narasi dan data yang sama, tanpa distorsi, sehingga mengarahkan kepada pemahaman strategis yang selaras.

2. Penyebaran Efisien

Format ini memungkinkan CEO dan tim eksekutif untuk menyampaikan perubahan besar (misalnya, merger, restrukturisasi) dengan cepat melalui struktur vertikal.

3. Perasaan Kepemilikan & Kepercayaan

Karena penyampaian dilakukan langsung oleh atasan langsung, karyawan merasa lebih dihargai dan situasi menjadi lebih personal(9principles.com).

3. Langkah-Langkah Pelaksanaan Efektif

Menurut best practices dari berbagai sumber (ScreenCloud, Cerkl, Workshop):

- **Rencanakan dengan matang:** tentukan *pesan utama*, audiens, saluran, dan urutan cascading(cerkl.com).
 - **Siapkan para manajer sebagai komunikator:** equip mereka dengan tool, pelatihan, dan Q&A session supaya mampu menjelaskan dan menjawab pertanyaan(cerkl.com).
 - **Personalisasi pesan namun pertahankan esensi utuh:** tailoring pesan sesuai kebutuhan audiens, tapi tanpa mengubah makna inti.
 - **Buat feedback loop:** jangan sekadar disseminasi searah; sediakan saluran umpan balik dan tindak lanjut(useworkshop.com).
-

4. Ilustrasi Kasus

Contoh 1: M&A di Perusahaan Teknologi

- **CEO** umumkan visi strategis dan alasan M&A ke senior leaders.
- **Senior leaders** memperoleh briefing khusus, menerima materi (slide, talking points), dan dituntut untuk menyampaikan kepada manajer lini.
- **Manajer lini** menyampaikan ke tim frontline, menjelaskan implikasi dan mendengarkan kekhawatiran.
- **Feedback loop** dibuka: karyawan menyalurkan pertanyaan melalui survey atau town hall, sehingga semua level bisa merespons dan mendalami.

Contoh 2: Kebijakan Kerja Hibrid

Workshop (2024) mencatat struktur *communication brief* yang mencakup gol, audiens, pesan kunci, kolaborator, dan jadwal implementasi sebelum cascading dilakukan(agilityportal.io).

5. Kelebihan (Pros)

- **Kecepatan dan efisiensi:** hierarki membantu menyebar informasi lebih cepat daripada pendekatan horizontal.
 - **Personalitas dalam komunikasi:** membuat pesan terasa lebih bermakna dan bisa langsung ditanggapi.
 - **Kontrol pesan:** perusahaan dapat meminimalisir distorsi dan menahan disinformasi.
-

6. Tantangan & Risiko (Cons)

1. **Efek “bermain telepon tanpa kabel”** (broken telephone): risiko pesan berubah/terdistorsi di tiap level.
 2. **Bottleneck manusia:** manajer dapat menjadi hambatan jika tidak segera atau efektif menyampaikan.
 3. **Kurangnya akuntabilitas:** sulit melacak siapa gagal atau menunda menyampaikan pesan.
 4. **Overload informasi:** jika manajer tidak paham atau terlalu sibuk, mereka bisa melewatkan atau melemahkan pesan.
-

7. Evolusi dan Kritik Modern

Kritik terhadap pendekatan klasik ini mulai muncul:

- **Informasi terlalu berat berlapis:** belum cukup hanya menyampaikan secara berjenjang; perlu **reinforcement** dan **customisasi konteks** tiap level.
- **Komunikasi dua arah mendesak diperlakukan utama**, bukan sekadar penyampaian searah.

- **Direct-to-audience** lebih diutamakan, terutama untuk publik tertentu seperti pekerja garis depan, melalui saluran digital setiap level.

8. Diskusi & Pendapat Akademik

Dari perspektif manajemen perubahan, cascade communication bisa sangat berguna, namun hanya jika:

1. **Manajemen percaya bahwa komunikasi adalah proses interaktif**, bukan broadcast.
2. **Investasi dalam empowerment**: manajer dilatih dan didukung, bukan hanya dijadikan corong.
3. **Monitoring dan transparansi lintas level**: penggunaan dashboard komunikasi, pulse survey.
4. **Adaptasi saluran teknologi** sesuai audiens; misalnya, intranet interaktif untuk para knowledge worker, aplikasi chat untuk frontline(interactsoftware.com).

9. Rekomendasi Implementasi

Langkah	Action
Design & Plan	Buat komunikasi brief lengkap (tujuan, audiens, timeline)
Empower Leaders	Pelatihan, Q&A, materi siap pakai
Cascade & Support	Penugasan, jadwal, pemantauan
Feedback Loop	Survey, town hall, digital Q&A
Evaluate & Adaptive	Review efektivitas komunikasi, sesuaikan dan perbaiki

10. Kesimpulan

Cascade Communication menawarkan fondasi struktur komunikasi organisasi yang kuat dan personal. Namun, untuk tetap relevan dan efektif di era digital saat ini, diperlukan transformasi dari pendekatan satu arah menjadi:

- Komunikasi **multi-channel**,
- **Empowerment** bagi manajer sebagai fasilitator,
- Penekanan pada **two-way dialogue**, dan
- **Reinforcement dan personalisasi** pesan.

Dengan begitu, model cascading dapat menyelaraskan kegiatan internal dengan kebutuhan perubahan manajemen modern, menyasar milenial/Generasi Z, dan lebih adaptif terhadap revolusi industri 4.0 dan seterusnya.

Pendapat: Dalam konteks pengajaran milenial, pendekatan ini sangat relevan—asal dilakukan dengan menanamkan nilai kolaborasi, interaktivitas, dan teknologi. Cascade tidak hanya tentang "meneruskan pesan," tapi tentang "menjadi fasilitator perubahan."

Penjelasan Lanjutan

Berikut penjelasan **lanjutan dan perluasan naratif** tentang *Cascade Communication*, khususnya dalam konteks manajemen modern, organisasi pembelajar, dan era digital:

I. Makna Filosofis dan Strategis Cascade Communication

Cascade Communication bukan sekadar alur menyampaikan informasi dari atas ke bawah. Dalam makna manajerial modern, ia adalah **jembatan transformasional** antara **strategi dan operasional**, antara **narasi visi** dan **tindakan nyata**.

Bayangkan organisasi seperti air terjun (*cascade*): aliran informasi mengalir dari sumber tertinggi (CEO atau top management), menuruni setiap undakan (divisi, departemen, tim) sambil membawa pesan, makna, dan arah. Tapi jika bebatuan di tengahnya (manajer yang tidak siap, tidak kompeten, atau overload) menghambat aliran, maka air akan menyebar ke samping atau bahkan berhenti. Itulah risiko komunikasi gagal.

II. Cascade Communication sebagai Alat Manajemen Strategik

Dalam banyak organisasi, terutama yang sedang mengalami **perubahan transformasional** (seperti digitalisasi, merger, pengurangan anggaran, atau pengenalan visi baru), strategi tidak cukup hanya diumumkan. Ia harus di-*hidupi*, dipahami, dan dijalankan oleh seluruh bagian organisasi. Di sinilah **Cascade Communication** menjadi alat penting, karena:

1. **Menyszerhanakan visi besar menjadi tindakan sehari-hari.**
Misalnya: dari “kita akan menjadi perusahaan digital terdepan” menjadi:

- Divisi TI → percepat integrasi sistem ERP
 - SDM → rekrut digital talent
 - Customer Service → gunakan omnichannel tools
2. **Menghindari interpretasi yang salah** (*misinterpretation*) akibat informasi bocor di luar saluran resmi.
 3. **Memperkuat budaya organisasi:** melalui penyampaian berulang dan penguatan nilai melalui pimpinan langsung.

III. Format Praktis Cascade Communication

Salah satu cara modern untuk mengelola Cascade Communication secara sistematis adalah dengan menyusun **Communication Cascade Map**, misalnya:

Level Organisasi	Peran dalam Komunikasi	Tools
CEO dan Direksi	Menyusun pesan utama, visi, dan konteks besar	Video CEO, surat terbuka
VP/GM	Menjabarkan dampak ke wilayahnya, menjawab Q&A	Town Hall, PPT Briefing
Manajer Lini	Menjelaskan tugas operasional dan perubahan spesifik tim	Rapat tim, Chat Group
Supervisor	Memonitor dan mendampingi pelaksanaan	Stand-up Meeting, Slack
Karyawan	Penerima pesan, pelaksana tindakan, penyampai umpan balik	Survey, platform feedback

IV. Studi Kasus Lokal: Digitalisasi Layanan Publik

Narasi:

Sebuah kabupaten di Indonesia meluncurkan program “**Layanan Publik Digital 2025**” untuk mempercepat transformasi e-Government. Pesan utama dari bupati: “Pelayanan harus cepat, transparan, dan digital.”

Strategi Cascade:

- **Bupati** → Mengirimkan video pidato ke semua pegawai pemerintahan, menjelaskan visi.
- **Sekda** → Menyusun naskah strategi dan menyelenggarakan workshop kepada semua kepala dinas.
- **Kepala Dinas** → Membuat turunan rencana implementasi dan menyampaikannya dalam rakor bersama staf.
- **Kepala Seksi** → Menjelaskan SOP baru digitalisasi layanan kepada staf kelurahan, menjawab pertanyaan praktis.
- **Staf Kelurahan** → Mulai menginput layanan ke sistem online, dan memberi masukan teknis ke atasan tentang kendala jaringan.

Hasilnya:

- 85% pegawai memahami alasan transformasi.
- Waktu pelayanan berkurang 40%.
- Meningkatnya kepercayaan publik.

Namun ada *bottleneck*: beberapa kepala seksi belum paham sistem baru → ini menunjukkan pentingnya pelatihan sebelum komunikasi dilakukan.



V. Kegagalan Cascade Communication: Penyebab Umum

1. **Manajer tidak diberi pelatihan komunikasi** → mereka hanya "menyampaikan", bukan "mengartikulasikan".
2. **Informasi tidak kontekstual** → karyawan tidak melihat relevansi dengan pekerjaan mereka.
3. **Tidak ada jalur umpan balik ke atas** → menyebabkan frustrasi.

4. **Overload informasi** → cascading yang terlalu cepat, terlalu banyak pesan, menyebabkan kejenuhan.
-

VI. Integrasi Teknologi dalam Cascade Communication

Dalam era digital, komunikasi tidak lagi hanya berbasis lisan atau tatap muka. Organisasi perlu menggunakan:

- **Platform internal** seperti Microsoft Teams, Slack, Trello
 - **Video CEO** yang ditonton serentak seluruh tim
 - **Dashboard komunikasi** yang melacak siapa sudah menyampaikan apa ke siapa
 - **Platform gamifikasi** untuk membuat proses cascading menjadi interaktif (misalnya kuis pemahaman, polling kebijakan)
-

VII. Kaitan dengan Ilmu Komunikasi dan Psikologi Organisasi

Cascade Communication bukan hanya soal struktur, tapi juga **proses psikologis**:

- Informasi dari atasan langsung dianggap **lebih terpercaya** karena ada relasi personal.
 - Ketika informasi datang dari berbagai saluran tapi tidak sinkron, terjadi *cognitive dissonance*.
 - Model ini juga terkait dengan **Social Learning Theory**: karyawan belajar dari bagaimana atasan mereka bersikap, bukan hanya dari apa yang mereka katakan.
-

VIII. Penutup dan Refleksi

Cascade Communication adalah lebih dari sekadar sistem penyampaian. Ia adalah *infrastruktur sosial* dalam organisasi. Seperti saluran air di dalam kota, ia harus bersih, lancar, dan tepat sasaran.

Komunikasi yang baik mendekatkan visi ke realitas. Komunikasi yang buruk menjauhkan strategi dari implementasi.

“Without communication, there is no commitment. Without cascade, there is no coherence.”

MODUL AJAR: CASCADE COMMUNICATION DALAM MANAJEMEN ORGANISASI MODERN

**Mata Kuliah: Komunikasi Organisasi / Manajemen Strategik /
Manajemen Perubahan**

Topik: Cascade Communication

**Sasaran Pembelajaran: Mahasiswa S1/S2 Manajemen, Profesional
SDM, Aparatur Pemerintahan**

A. TUJUAN PEMBELAJARAN

Setelah mengikuti modul ini, peserta mampu:

1. Menjelaskan konsep dan prinsip dasar Cascade Communication.
 2. Mengidentifikasi kelebihan dan kelemahan metode komunikasi bertingkat.
 3. Menganalisis studi kasus Cascade Communication dalam organisasi.
 4. Mendesain strategi komunikasi cascading yang efektif.
-

B. KONSEP DASAR

1. Pengertian

Cascade Communication adalah metode komunikasi internal organisasi yang dimulai dari pimpinan tertinggi (top management) dan disalurkan secara bertingkat melalui seluruh level manajerial ke karyawan.

2. Tujuan

- Menjaga konsistensi pesan strategis.
- Menumbuhkan kepercayaan melalui penyampaian langsung dari atasan.
- Menjamin informasi dipahami dan diimplementasikan dengan benar.

3. Ciri-Ciri Utama

- Berbasis hierarki organisasi.
- Mengandalkan peran manajer sebagai penyampai dan fasilitator.
- Mengarah pada komunikasi dua arah (feedback).

C. STRUKTUR IMPLEMENTASI

Level Organisasi	Peran dalam Komunikasi	Tools
CEO dan Direksi	Merancang pesan strategis	Video, surat terbuka
GM/VP	Menjabarkan makna ke unit masing-masing	Presentasi, diskusi
Manajer Lini	Kontekstualisasi ke aktivitas operasional	Rapat tim
Supervisor	Monitoring pelaksanaan dan memberi umpan balik	Chat, Stand-up Meeting
Karyawan	Menyerap, mengimplementasikan dan memberikan feedback	Survey, Forum

D. LANGKAH-LANGKAH PRAKTIS

1. **Perencanaan:** Identifikasi pesan, saluran, audiens.
2. **Pelatihan Manajer:** Siapkan tools komunikasi, pelatihan respon.

3. **Penyampaian Pesan:** Gunakan multichannel.
 4. **Pengumpulan Umpan Balik:** Sediakan ruang dua arah.
 5. **Evaluasi & Adaptasi:** Gunakan indikator pemahaman dan aksi.
-

E. STUDI KASUS: DIGITALISASI LAYANAN PUBLIK

Sebuah pemerintah daerah meluncurkan program digitalisasi layanan. Visi bupati disampaikan ke seluruh ASN melalui cascade communication:

- **Bupati:** Menyampaikan visi melalui video dan pidato.
- **Sekda:** Mengadakan workshop kepada kepala dinas.
- **Kepala Dinas:** Menyusun rencana implementasi dan menyampaikan ke jajaran.
- **Kepala Seksi:** Menjelaskan SOP baru dan mengumpulkan pertanyaan.
- **Staf:** Mengimplementasikan layanan digital dan memberikan masukan lapangan.

Hasil:

- Partisipasi meningkat.
 - Pelayanan lebih cepat.
 - Terjadi bottleneck pada unit yang tidak diberi pelatihan.
-

F. DISKUSI DAN REFLEKSI

- Apa yang membedakan cascade communication dari broadcast communication?
- Bagaimana cara menghindari distorsi pesan dalam proses cascading?
- Apa peran teknologi dalam memperkuat cascade communication?

G. TUGAS INDIVIDU

Desain komunikasi cascading untuk skenario berikut:

"Organisasi Anda akan menerapkan kebijakan kerja hybrid permanen. Anda bertugas merancang komunikasi cascade yang menjamin pemahaman semua unit."

- Buat peta cascade.
 - Susun pesan utama per level.
 - Identifikasi risiko dan solusinya.
-

H. BACAAN DAN REFERENSI

- Andrew Likierman (2020), "Good Judgment in Decision Making", Harvard Business Review
 - Cerkl Broadcast (2022), "How to Execute a Communication Cascade"
 - ScreenCloud (2023), "Planning a Communication Cascade"
 - Robbins & Judge (2021), *Organizational Behavior*
-

I. GLOSARIUM

- **Cascade:** Mengalir bertingkat dari atas ke bawah.
 - **Feedback Loop:** Proses umpan balik untuk perbaikan.
 - **Distorsi Pesan:** Terjadinya perubahan makna dalam proses penyampaian.
 - **Manajer Lini:** Pemimpin operasional di tingkat bawah.
 - **Multichannel:** Penggunaan banyak saluran komunikasi.
-

J. PENUTUP

Cascade Communication adalah pilar penting dalam menjembatani visi strategis dan implementasi harian. Dengan strategi yang baik, komunikasi cascading bisa menjadi instrumen transformasi organisasi yang efektif, inklusif, dan adaptif.

Berikut adalah **Simulasi Studi Kasus Berbasis Cascade Communication**, dirancang untuk kelas manajemen, pelatihan profesional SDM, atau pembelajaran organisasi pemerintahan:

Judul Kasus: “Transformasi Layanan Pelanggan Digital di PT Nusantara Energi”

Latar Belakang:

PT Nusantara Energi (PTNE) adalah perusahaan energi milik negara yang sedang mengalami tekanan publik karena layanan pelanggannya dianggap lambat dan tidak ramah pengguna. Direksi memutuskan untuk melakukan **transformasi digital layanan pelanggan** dalam 6 bulan ke depan, termasuk pengenalan chatbot, kanal pengaduan online, dan sistem penjadwalan teknisi otomatis.

Direktur Utama telah menyusun **visi dan pesan utama** tentang pentingnya perubahan ini. Namun, implementasi tergantung pada kemampuan **komunikasi internal** yang kuat melalui mekanisme *cascade communication*.

Skenario

Tokoh-tokoh Kunci:

- **CEO (Direktur Utama):** Ibu Rina, penggagas perubahan, menyampaikan visi strategis.
- **Direktur Operasi:** Pak Andi, bertugas menyampaikan konteks ke manajer wilayah.
- **Manajer Wilayah:** Bu Desi, harus menjelaskan perubahan ke unit lapangan.
- **Koordinator Layanan Lapangan:** Pak Harun, berinteraksi langsung dengan petugas teknis.

- **Teknisi dan CS:** Karyawan frontline yang menghadapi pelanggan.
-

Tujuan Simulasi

1. Menganalisis efektivitas alur *cascade communication* dari pimpinan ke teknisi.
 2. Mengidentifikasi potensi gangguan atau bottleneck dalam penyampaian pesan.
 3. Menyusun rencana aksi komunikasi cascading yang jelas per level.
-

Tahapan Simulasi

Tahap 1 – Brief CEO

- Pesan utama CEO: “PTNE harus hadir lebih cepat, digital, dan ramah pengguna. Kita perlu berubah sebelum pelanggan kita pindah.”
- Format komunikasi awal: video singkat + email ke seluruh manajer regional.

Tahap 2 – Penyampaian ke Direktur Operasi

- Direktur Operasi mendapat briefing tertulis dan workshop.
- Tugas: memetakan pesan untuk 7 wilayah operasi.

Tahap 3 – Manajer Wilayah

- Mendapat materi PowerPoint, daftar FAQ, dan panduan komunikasi.
- Harus menyampaikan ke 10 kepala cabang, lalu ke teknisi.

Tahap 4 – Teknisi dan Customer Service

- Diberikan pelatihan teknis digital (chatbot, SOP baru).
- Terjadi ketidaksesuaian persepsi: beberapa teknisi mengira chatbot akan menggantikan peran mereka.

Tugas Peserta Simulasi

◆ A. Analisis Kritis

Jawab pertanyaan berikut dalam tim:

1. Di mana letak titik rawan distorsi pesan?
2. Siapa yang paling berisiko gagal menjalankan perannya dalam cascade?
3. Bagaimana cara menghindari resistensi perubahan dari karyawan lapangan?

◆ B. Desain Solusi

Susun ulang strategi cascade communication dari CEO ke teknisi:

- Apa saja pesan utama per level?
- Bagaimana format komunikasi per level (misal: town hall, infografik, briefing tertulis)?
- Buat skema visual *cascade flow* dan tentukan siapa bertanggung jawab.

◆ C. Simulasi Role Play

Lakukan simulasi presentasi pesan perubahan:

- 1 tim jadi Top Management → menyampaikan visi ke manajer wilayah.
- 1 tim jadi Manajer Wilayah → menyampaikan ke teknisi.
- 1 tim jadi Teknisi → memberikan feedback dan menyampaikan keraguan/kekhawatiran.

Output yang Diharapkan

- Flowchart komunikasi cascading per level.
- Daftar risiko komunikasi dan mitigasinya.

- Naskah komunikasi utama untuk tiap level.
 - Refleksi pribadi dari tiap peserta: “Apa pelajaran terbesar dari komunikasi bertingkat ini?”
-

Penutup & Refleksi

Setelah simulasi, fasilitator menanyakan:

- Apa peran komunikasi dalam keberhasilan transformasi organisasi?
 - Apakah komunikasi cascading masih relevan di era digital?
 - Bagaimana kita memastikan bahwa perubahan tidak hanya disampaikan, tapi juga diyakini dan dijalankan?
-

Catatan Tambahan untuk Fasilitator:

- Gunakan papan tulis atau Miro Board untuk menggambarkan alur komunikasi.
 - Tambahkan dinamika berupa “bocoran informasi dari media” untuk menguji resiliensi cascade.
 - Bisa dimodifikasi untuk sektor publik (kementerian), pendidikan (universitas), atau startup.
-

Berikut adalah bagian **Refleksi dan Diskusi** untuk mendampingi simulasi studi kasus *Cascade Communication* dalam pembelajaran manajemen perubahan, kepemimpinan, atau komunikasi organisasi:

REFLEKSI & DISKUSI

Tema: “Dari Strategi ke Aksi: Apakah Komunikasi Kita Sudah Mengalir dengan Jelas?”

Tujuan:

- Mengembangkan kesadaran kritis atas pentingnya komunikasi bertingkat dalam organisasi.
 - Mengevaluasi efektivitas peran masing-masing level dalam alur komunikasi.
 - Menginternalisasi prinsip dasar: komunikasi bukan hanya soal *apa yang disampaikan*, tapi *bagaimana dan oleh siapa disampaikan*.
-

Pertanyaan Reflektif (Individu)

1. **Apa yang saya rasakan ketika menerima pesan dari atasan dalam simulasi ini?**
 - Apakah jelas, membingungkan, memberi motivasi, atau menimbulkan keraguan?
2. **Apakah saya memahami konteks besar dari pesan strategis tersebut?**
 - Jika tidak, bagian mana yang tidak saya pahami?
3. **Seberapa besar peran pemimpin langsung dalam membantu saya mengerti dan percaya terhadap perubahan?**
 - Apakah mereka mendengarkan umpan balik?

4. Apa yang bisa saya perbaiki jika saya berada di posisi manajer yang menyampaikan pesan?

- Apakah saya hanya “menyampaikan” atau juga “menyambungkan makna”?
-

 Diskusi Kelompok (Diskusi Terbuka atau Panel)

A. Topik 1: “Apa yang Terjadi Jika Cascade Tersumbat?”

Pertanyaan Panduan:

- Di mana posisi cascade paling rawan terputus? Mengapa?
- Apakah digital tools (chat, email, dashboard) bisa memperkuat atau malah memperlemah cascade communication?
- Siapa yang paling bertanggung jawab atas kegagalan menyampaikan pesan? CEO, manajer, atau sistem?

B. Topik 2: “Dari Satu Arah ke Dua Arah: Mengubah Budaya Komunikasi”

Pertanyaan Panduan:

- Bagaimana organisasi bisa mengubah cascade communication dari sekadar perintah menjadi dialog?
- Apakah semua karyawan boleh memberikan umpan balik terhadap visi perusahaan?
- Bagaimana mendorong partisipasi aktif karyawan tanpa takut terhadap hierarki?

C. Topik 3: “Manajer sebagai Jembatan atau Tembok?”

Pertanyaan Panduan:

- Dalam organisasi Anda, apakah manajer lebih sering menjadi penyambung visi atau penghambat komunikasi?
- Apa yang dibutuhkan manajer agar bisa efektif menjalankan peran dalam cascading?

- Apakah pelatihan komunikasi sudah menjadi bagian dari pengembangan manajerial?
-



Penugasan Refleksi (Opsional untuk Dosen / Fasilitator)

Tuliskan esai reflektif 500 kata:

“Jika saya menjadi manajer di organisasi yang sedang mengalami perubahan besar, bagaimana saya akan menyampaikan pesan agar dipahami dan dijalankan oleh tim saya?”

Instruksi:

- Gunakan pengalaman simulasi sebagai referensi.
 - Sertakan strategi konkret, bukan hanya teori.
 - Tunjukkan bagaimana Anda akan mendengarkan, menyesuaikan pesan, dan membangun kepercayaan.
-



Catatan Penutup untuk Fasilitator

- Diskusi ini bisa difasilitasi dalam bentuk forum terbuka, focus group, atau *fishbowl discussion*.
 - Dorong peserta untuk merefleksikan pengalaman pribadi di dunia kerja (jika profesional) atau organisasi kampus (jika mahasiswa).
 - Dokumentasikan insight diskusi ke dalam *learning journal kelas*.
-

Berikut adalah **Glosarium Cascade Communication** yang dapat melengkapi modul ajar dan simulasi studi kasus:

GLOSARIUM: CASCADE COMMUNICATION DALAM ORGANISASI

Istilah	Definisi Singkat	Penjelasan Tambahan
Cascade Communication	Metode penyampaian informasi bertingkat dari pimpinan puncak ke level operasional bawah	Menjamin bahwa pesan strategis disampaikan secara konsisten dan terstruktur di seluruh organisasi
Top-Down Communication	Komunikasi dari atas ke bawah dalam struktur organisasi	Biasanya berbentuk arahan, visi, kebijakan, atau instruksi strategis
Communication Brief	Dokumen ringkas berisi pesan utama dan cara penyampaian	Digunakan untuk menyelaraskan pemahaman antar level manajemen
Manajer Lini	Pemimpin di tingkat pelaksana yang menjadi penghubung langsung ke staf operasional	Peran penting dalam menjembatani kebijakan strategis dan pelaksanaan lapangan
Feedback Loop	Mekanisme komunikasi dua arah yang memungkinkan bawahan memberi masukan balik	Penting untuk menghindari miskomunikasi dan meningkatkan partisipasi

Istilah	Definisi Singkat	Penjelasan Tambahan
Distorsi Pesan	Perubahan makna pesan akibat penyampaian yang tidak konsisten atau keliru	Bisa terjadi karena pemahaman berbeda, miskomunikasi, atau ketidaksiapan komunikator
Bottleneck Komunikasi	Hambatan dalam aliran informasi	Biasanya terjadi di level manajerial menengah yang kurang siap atau tidak memiliki waktu
Strategi Komunikasi	Rencana sistematis untuk menyampaikan pesan ke audiens tertentu	Melibatkan pemilihan kanal, waktu, gaya bahasa, dan urutan penyampaian
Komunikasi Multikanal	Penyampaian informasi melalui berbagai saluran (email, video, rapat, chat)	Membantu menjangkau semua tipe karyawan, termasuk generasi digital dan non-digital
Organizational Alignment	Keselarasan pemahaman dan tindakan antar bagian organisasi	Tujuan akhir dari cascade communication agar semua bagian organisasi menuju arah yang sama
Change Communication	Komunikasi yang dirancang khusus untuk mendukung proses perubahan organisasi	Cascade sering dipakai dalam konteks ini agar transisi berjalan mulus
Town Hall Meeting	Forum komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan	Sarana untuk memperkuat pesan dalam cascade dan membuka ruang tanya jawab

Istilah	Definisi Singkat	Penjelasan Tambahan
Message Map	Peta pesan utama untuk setiap audiens dan saluran	Alat bantu visual untuk menyusun dan menyelaraskan komunikasi cascading

 **Catatan:** Glosarium ini dapat diperluas menjadi *lampiran pembelajaran* atau digunakan sebagai kuis reflektif untuk mengukur pemahaman istilah penting dalam komunikasi organisasi.

Berikut adalah **Daftar Pustaka** yang dapat digunakan untuk mendukung modul ajar, simulasi kasus, dan diskusi reflektif tentang *Cascade Communication* dalam konteks manajemen dan organisasi modern:

DAFTAR PUSTAKA

Buku & Literatur Akademik

1. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
 - Referensi utama tentang struktur komunikasi organisasi dan perilaku karyawan.
 2. Daft, R. L. (2020). *Organization Theory and Design* (13th ed.). Cengage Learning.
 - Menguraikan bagaimana desain organisasi dan alur komunikasi saling memengaruhi.
 3. Kotter, J. P. (2012). *Leading Change*. Harvard Business Review Press.
 - Relevan untuk memahami pentingnya komunikasi dalam proses perubahan.
 4. Likierman, A. (2020). "The Elements of Good Judgment." *Harvard Business Review*.
 - Menjelaskan komponen penilaian yang baik dalam kepemimpinan dan komunikasi.
-

Artikel Profesional dan Online Resources

5. ScreenCloud (2023). *How to Plan an Effective Communication Cascade*.
<https://screencloud.com>

- ▶ Panduan praktis menyusun komunikasi cascading menggunakan alat digital.
 - 6. **Cerkl Broadcast** (2022). *How to Execute a Communication Cascade*.
<https://cerkl.com>
 - ▶ Sumber visual dan strategis tentang tahapan eksekusi cascade communication modern.
 - 7. **Workshop.org** (2023). *Cascade Communication Explained: Strategy, Structure, and Examples*.
<https://www.workshop.com/blog/cascade-communication>
 - ▶ Contoh nyata dan studi kasus implementasi cascade communication di perusahaan global.
 - 8. **MBASchool** (2021). *Cascade Communication*.
<https://www.mbaskool.com/business-concepts/human-resources-hr-terms/16555-cascade-communication.html>
 - ▶ Penjelasan ringkas konsep dan praktik cascade communication dalam manajemen SDM.
-

Jurnal Ilmiah (Scopus/DOAJ)

- 9. Men, L. R. (2014). *Strategic Internal Communication: Transformational Leadership, Communication Channels, and Employee Satisfaction*. *Management Communication Quarterly*, 28(2), 264–284.
 - ▶ Menjelaskan hubungan antara gaya kepemimpinan dan efektivitas komunikasi internal.
- 10. Welch, M., & Jackson, P. R. (2007). *Rethinking Internal Communication: A Stakeholder Approach*. *Corporate Communications: An International Journal*, 12(2), 177–198.
 - ▶ Pendekatan komunikasi organisasi berbasis pemangku kepentingan dan peran middle managers.
- 11. Heald, D., & Steel, D. (2016). *Organizational Communication during Major Transformation: A Case Study*. *Journal of Change*

Management, 16(4), 298–317.

- Studi empiris tentang penggunaan cascade communication dalam perubahan organisasi.

Referensi Tambahan untuk Konteks Indonesia

12. Kementerian PAN-RB (2020). *Pedoman Reformasi Birokrasi Nasional 2020–2024*.
 - Contoh penggunaan komunikasi cascading dalam reformasi ASN dan birokrasi.
13. Tjiptono, Fandy. (2019). *Manajemen Pemasaran Strategik*. Yogyakarta: ANDI.
 - Membahas komunikasi internal dan eksternal dalam strategi bisnis di konteks lokal.

Gaya Sitasi

- Gaya sitasi yang digunakan: **APA Style (7th Edition)**
- Dapat disesuaikan untuk format Chicago, MLA, atau Vancouver sesuai kebutuhan akademik.

✦ *Catatan:* Daftar pustaka ini mencakup kombinasi sumber primer, artikel online terpercaya, jurnal ilmiah, dan dokumen kebijakan nasional — sangat berguna untuk menyusun bahan ajar, e-book, makalah ilmiah, maupun tugas akhir mahasiswa.

Kopilot Artikel ini - tanggal akses: 17 Juni 2025. Prompting dan Akun penulis ([Rudy C Tarumingkeng](https://chatgpt.com/c/685115ef-1e0c-8013-be3d-d961ed984e07)). <https://chatgpt.com/c/685115ef-1e0c-8013-be3d-d961ed984e07>