

PERAN COACHING DAN MENTORING DALAM PENGEMBANGAN KARIER KARYAWAN

Finka Agustia

Universitas Islam An Nur Lampung, Lampung Indonesia

Email Korespondensi: finkaagustia10@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to analyze the role of coaching and mentoring in employee career development and how these two approaches can improve employees' skills, motivation and readiness to achieve a higher career level. Apart from that, this research also explores the factors that influence the effectiveness of coaching and mentoring as well as the challenges faced in implementing them in the work environment. This research uses a qualitative descriptive approach with this writing method using the library research method. The data sources for this research come from primary scientific works written by the figures to be studied, as well as secondary scientific works in the form of books, articles or other scientific works that are relevant to the research theme. Data analysis was carried out in accordance with the analysis method through the stages of data collection, data reduction, data presentation and drawing conclusions. The research results show that coaching and mentoring have a crucial role in employee career development, especially in improving their skills, motivation and readiness to occupy higher positions in the organization. Coaching focuses more on improving individual performance in the short term, while mentoring provides long-term guidance regarding career and leadership development. Effective implementation of these two methods can create a more productive work environment, increase employee retention, and accelerate talent development within the company. Based on these findings, it is recommended that companies further optimize coaching and mentoring programs by providing training to coaches and mentors, ensuring there is a clear evaluation system, and integrating this approach into sustainable HR development strategies.

Keywords: Coaching, Mentoring, Career Development, Human Resources, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran *coaching* dan *mentoring* dalam pengembangan karier karyawan serta bagaimana kedua pendekatan ini dapat meningkatkan keterampilan, motivasi, dan kesiapan karyawan dalam mencapai jenjang karier yang lebih tinggi. Selain itu, penelitian ini juga mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas *coaching* dan *mentoring* serta tantangan yang dihadapi dalam implementasinya di lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode Penulisan ini menggunakan metode *library research*. Sumber data untuk penelitian ini berasal dari karya-karya ilmiah primer yang ditulis oleh tokoh yang akan dikaji, serta karya-karya ilmiah sekunder berupa buku, artikel, atau karya ilmiah lain yang relevan dengan tema penelitian. Analisis data dilakukan sesuai dengan metode analisis melalui tahap pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *coaching* dan *mentoring* memiliki peran krusial dalam pengembangan karier karyawan, terutama dalam meningkatkan keterampilan, motivasi, dan kesiapan mereka untuk menempati posisi yang lebih tinggi dalam organisasi. *Coaching* lebih berfokus pada peningkatan kinerja individu dalam jangka pendek, sementara *mentoring* memberikan bimbingan jangka panjang terkait pengembangan karier dan kepemimpinan. Implementasi yang efektif dari kedua metode ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, meningkatkan retensi karyawan,

serta mempercepat pengembangan talenta dalam perusahaan. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar perusahaan lebih mengoptimalkan program coaching dan mentoring dengan memberikan pelatihan kepada coach dan mentor, memastikan adanya sistem evaluasi yang jelas, serta mengintegrasikan pendekatan ini ke dalam strategi pengembangan SDM secara berkelanjutan.

Kata Kunci: *Coaching, Mentoring*, Pengembangan Karier, Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, pengembangan karier karyawan menjadi faktor kunci dalam menciptakan organisasi yang berkelanjutan dan inovatif (Basuki, 2023). Perusahaan yang mampu memberdayakan karyawannya dengan baik akan memiliki keunggulan dalam menghadapi tantangan pasar yang terus berkembang. Salah satu strategi utama yang digunakan dalam pengembangan karier adalah *coaching* dan *mentoring*, yang telah terbukti memberikan dampak positif terhadap peningkatan keterampilan, motivasi, serta loyalitas karyawan. Dengan bimbingan yang tepat, karyawan dapat memahami potensinya, mengembangkan kompetensi yang dibutuhkan, dan merancang jalur karier yang lebih jelas dan terarah.

Untuk mencapai pengembangan karir yang di harapkan, seorang karyawan hendaknya dapat menunjukkan kualitasnya, mengembangkan kompetensi-kempetensi dan kemampuan yang dimilikinya serta kinerja yang baik dalam pekerjaan yang dilakukannya. Hal tersebut demikian adanya dikarenakan sukses dalam karir seseorang merupakan tanggung jawab dirinya. Sehingga ia harus mengambil langkah-langkah tertentu untuk dapat mewujudkan karir yang diidamkan (Winario et al., 2024).

Dalam konteks organisasi modern, *coaching* dan *mentoring* tidak hanya berfungsi sebagai metode pelatihan, tetapi juga sebagai alat strategis untuk meningkatkan kapabilitas individu dan kolektif dalam perusahaan. *Coaching* berfokus pada peningkatan kinerja individu dalam jangka pendek dengan memberikan umpan balik yang langsung dan terarah. Sementara itu, *mentoring* lebih menitikberatkan pada bimbingan jangka panjang, di mana mentor yang lebih berpengalaman membagikan wawasan, pengalaman, dan strategi untuk membantu mentee mencapai tujuan kariernya. Kombinasi kedua pendekatan ini memberikan dampak signifikan dalam membangun karyawan yang lebih adaptif, kompeten, dan siap menghadapi tantangan profesional.

Dalam era digital yang berkembang pesat, transformasi organisasi tidak hanya ditentukan oleh teknologi tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Perusahaan yang mengadopsi program *coaching* dan *mentoring* dapat meningkatkan engagement serta produktivitas karyawan dengan lebih efektif. Studi menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan coaching dan mentoring secara sistematis memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi serta peningkatan dalam kepuasan kerja. Hal ini disebabkan oleh adanya dukungan dan arahan yang lebih personal terhadap karyawan, yang pada akhirnya menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif.

Salah satu perusahaan yang sukses dalam menerapkan *coaching* dan *mentoring* PT PLN (Persero) UP3 Pekalongan: Perusahaan ini mengoptimalkan kinerja karyawannya dengan menerapkan program *Coaching, Mentoring*, dan *Counseling* (CMC) kepemimpinan.

Implementasi program CMC ini bertujuan untuk membantu karyawan meningkatkan dan mengembangkan kompetensi diri, yang pada gilirannya mendukung kinerja karyawan secara keseluruhan. Kemudian Sekretariat Pengadilan Pajak: Dalam upaya mengelola sumber daya manusia secara optimal, Sekretariat Pengadilan Pajak menerapkan program *Coaching*, *Mentoring*, dan *Counseling* (CMC) sesuai dengan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 300/KMK.01/2022 tentang Manajemen Kinerja di Lingkungan Kementerian Keuangan. Implementasi CMC ini berperan dalam pembinaan kinerja dan pengembangan kompetensi pegawai.

Implementasi coaching dan mentoring yang efektif dapat memberikan dampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Namun, masih banyak organisasi yang belum sepenuhnya memahami atau mengimplementasikan *coaching* dan *mentoring* secara optimal. Beberapa perusahaan masih mengandalkan metode pelatihan tradisional yang kurang efektif dalam menjawab kebutuhan pengembangan individu secara spesifik. Selain itu, kurangnya kesadaran akan pentingnya investasi dalam pengembangan SDM menyebabkan banyak perusahaan kehilangan talenta terbaiknya. Karyawan yang tidak mendapatkan bimbingan yang tepat cenderung merasa stagnan dalam pekerjaannya, yang pada akhirnya dapat menyebabkan *turnover* yang tinggi. Oleh karena itu, dibutuhkan strategi yang lebih sistematis dan berkelanjutan dalam penerapan *coaching* dan *mentoring* guna memastikan bahwa pengembangan karier karyawan berjalan secara efektif.

Dari perspektif karyawan, *coaching* dan mentoring memberikan banyak manfaat dalam membangun jalur karier yang lebih jelas dan terstruktur. *Coaching* membantu karyawan dalam menghadapi tantangan pekerjaan sehari-hari, seperti menyelesaikan tugas dengan lebih efisien, meningkatkan keterampilan komunikasi, serta mengasah kemampuan kepemimpinan. Sementara itu, *mentoring* memberikan perspektif yang lebih luas mengenai perkembangan karier, termasuk strategi untuk mencapai posisi yang lebih tinggi, membangun jaringan profesional, serta memahami dinamika organisasi dengan lebih baik. Dengan kombinasi coaching dan mentoring, karyawan dapat lebih percaya diri dalam mengambil keputusan terkait pengembangan kariernya.

Selain itu, *coaching* dan mentoring juga berperan penting dalam menciptakan budaya kerja yang lebih kolaboratif. Dalam lingkungan kerja yang sehat, karyawan merasa lebih nyaman untuk berbagi ide, berdiskusi, dan mencari solusi atas tantangan yang dihadapi. Program mentoring yang kuat dapat menciptakan hubungan kerja yang lebih erat antara karyawan senior dan junior, sehingga memungkinkan terjadinya transfer pengetahuan dan pengalaman yang lebih efektif. Hal ini juga berkontribusi dalam membangun kepemimpinan yang lebih kuat di dalam organisasi, di mana para pemimpin masa depan dipersiapkan dengan lebih baik melalui bimbingan dari mentor yang lebih berpengalaman.

Dari perspektif organisasi, investasi dalam *coaching* dan mentoring dapat memberikan *return on investment* (ROI) yang tinggi. Program *coaching* yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan efektivitas tim, mempercepat pengembangan talenta, serta memperbaiki komunikasi dalam organisasi. *Mentoring*, di sisi lain, membantu dalam menjaga nilai-nilai perusahaan tetap lestari, karena budaya organisasi dapat diwariskan dari generasi ke generasi. Selain itu, dengan membangun lingkungan kerja yang berbasis pada pembelajaran dan pengembangan, perusahaan dapat menarik dan mempertahankan talenta terbaik di industrinya.

Tantangan utama dalam implementasi coaching dan mentoring adalah kesiapan perusahaan dalam menyediakan sumber daya yang memadai. Pelatihan bagi para *coach* dan *mentor* sangat diperlukan agar program ini dapat berjalan efektif. Selain itu, adanya sistem pemantauan dan evaluasi juga penting untuk memastikan bahwa program yang dijalankan memberikan dampak yang diharapkan. Tanpa adanya komitmen dari manajemen dan dukungan penuh dari organisasi, program *coaching* dan *mentoring* hanya akan menjadi formalitas yang tidak memberikan hasil optimal. Oleh karena itu, penelitian mengenai peran *coaching* dan *mentoring* dalam pengembangan karier karyawan menjadi sangat relevan.

Studi ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai bagaimana coaching dan mentoring dapat diterapkan secara efektif dalam lingkungan kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilannya, serta tantangan yang mungkin dihadapi dalam implementasinya. Dengan pemahaman yang lebih mendalam, perusahaan dapat merancang strategi pengembangan SDM yang lebih tepat guna, sehingga tidak hanya memberikan manfaat bagi karyawan tetapi juga meningkatkan daya saing organisasi di tengah dinamika bisnis yang semakin kompleks.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana peran coaching dan mentoring dalam membantu karyawan mencapai tujuan kariernya, serta bagaimana strategi ini dapat diterapkan secara optimal di dalam organisasi. Melalui analisis mendalam, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang konkret bagi perusahaan dalam membangun sistem coaching dan mentoring yang lebih efektif, berkelanjutan, dan berdampak positif bagi pertumbuhan individu maupun organisasi secara keseluruhan.

LITERATUR REVIEW

Pengembangan karier karyawan merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan kepuasan kerja individu. *coaching* dan *mentoring* menjadi dua pendekatan yang umum digunakan dalam mendukung pengembangan karier karyawan. Artikel ini bertujuan untuk meninjau literatur terkait peran coaching dan mentoring dalam pengembangan karier karyawan. Konsep *Coaching* dan *Mentoring Coaching* adalah proses pembelajaran yang berorientasi pada tujuan tertentu, di mana seorang coach memberikan bimbingan kepada individu untuk meningkatkan keterampilan, mengatasi tantangan, dan mencapai hasil yang lebih baik dalam pekerjaan (Whitmore, 2010). Sementara itu, *mentoring* lebih berfokus pada hubungan jangka panjang antara mentor dan mentee, di mana mentor berbagi pengalaman, wawasan, serta memberikan dukungan dan inspirasi (Ragins & Kram, 2007).

Peran Coaching dalam Pengembangan Karier *Coaching* memiliki berbagai manfaat bagi pengembangan karier karyawan, di antaranya:

1. Peningkatan Keterampilan dan Kompetensi: *Coaching* membantu karyawan dalam mengembangkan keterampilan teknis dan soft skills yang dibutuhkan dalam pekerjaannya (Rock & Grant, 2016).
2. Peningkatan Kinerja: Dengan bimbingan yang tepat, karyawan dapat lebih fokus dalam mencapai target dan meningkatkan produktivitas (Ladyshevsky, 2010).
3. Penguatan Motivasi dan Kepuasan Kerja: *Coaching* membantu karyawan dalam memahami tujuan profesional mereka sehingga meningkatkan kepuasan kerja (Bowers, 2016).

Peran Mentoring dalam Pengembangan Karier *Mentoring* juga memainkan peran penting dalam perkembangan profesional karyawan melalui:

1. Transfer Pengetahuan dan Pengalaman: Karyawan mendapatkan wawasan dari mentor yang lebih berpengalaman dalam bidangnya (Eby et al., 2008).
2. Pengembangan Jaringan Profesional: Mentoring membuka peluang bagi karyawan untuk membangun koneksi yang dapat mendukung pertumbuhan karier mereka (Allen, 1985).
3. Peningkatan Kepercayaan Diri: Dengan dukungan dari mentor, karyawan lebih percaya diri dalam mengambil keputusan dan menghadapi tantangan pekerjaan (Ragins & Kram, 2007).

Berikut gambaran yang lebih jelas mengenai perbedaan antara coaching dan mentoring. Coaching berfokus pada pencapaian tujuan jangka pendek dengan pendekatan yang terstruktur dan berbasis hasil, membantu individu mengatasi tantangan spesifik dalam pekerjaan. Sementara itu, mentoring lebih menitikberatkan pada pembinaan jangka panjang, di mana mentor berbagi pengalaman dan wawasan untuk mendukung perkembangan karier mentee secara menyeluruh. Coaching cenderung formal dan terarah, sedangkan mentoring lebih fleksibel dan berorientasi pada pembelajaran berkelanjutan. Dengan memahami perbedaan ini, individu dan organisasi dapat memanfaatkannya secara optimal sesuai dengan kebutuhan pengembangan sumber daya manusia.

Tabel 1 Perbedaan Antara Coaching dan Mentoring

Aspek	Coaching	Mentoring
Jangka Waktu	Jangka pendek (biasanya beberapa minggu hingga beberapa bulan)	Jangka panjang (bisa berlangsung selama bertahun-tahun)
Pendekatan	Fokus pada pengembangan keterampilan spesifik dan peningkatan kinerja dalam peran saat ini	Fokus pada pengembangan karier secara holistik dan jangka panjang
Struktur	Terstruktur dengan sesi yang terjadwal dan tujuan spesifik yang harus dicapai	Lebih fleksibel, berbasis hubungan antara mentor dan mentee tanpa jadwal yang terlalu ketat
Peran Pembimbing	Seorang coach bertindak sebagai fasilitator yang membantu individu menemukan solusi sendiri	Seorang mentor berbagi pengalaman, memberikan nasihat, dan membimbing mentee berdasarkan perjalanan kariernya
Hubungan	Biasanya bersifat formal dan profesional, sering kali dilakukan oleh pihak eksternal atau manajer terlatih	Lebih informal dan berorientasi pada hubungan jangka panjang antara senior dan junior
Tujuan	Meningkatkan keterampilan, menyelesaikan masalah spesifik, atau meningkatkan kinerja dalam pekerjaan saat ini	Membantu mentee memahami jalur karier, mendapatkan wawasan industri, dan mengembangkan potensi kepemimpinan

Aspek	Coaching	Mentoring
Interaksi	Berbasis tugas atau proyek dengan hasil yang terukur	Berbasis pengalaman dan diskusi yang lebih luas tentang pertumbuhan pribadi dan profesional

Baik *coaching* maupun *mentoring* memiliki kontribusi yang signifikan dalam pengembangan karier karyawan. *Coaching* lebih efektif dalam meningkatkan keterampilan dan kinerja dalam jangka pendek, sementara *mentoring* memberikan manfaat jangka panjang melalui transfer pengetahuan dan pembinaan profesional. Organisasi yang mengadopsi kedua pendekatan ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif dan produktif bagi karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode studi kepustakaan yang mengandalkan sumber bibliografi dari artikel di jurnal terbaru dan buku yang berkaitan dengan isi pokok permasalahan dan pembacaan data dengan pemikiran para ahli dengan pendekatan konstruktif dan interpretasi pada isi pokok pembahasan (Danandjaja, 2014). Penulisan ini menggunakan metode *library research*, yaitu penyelidikan atas suatu masalah dengan mengaplikasikan jalan pemecahannya. Sumber data untuk penelitian ini berasal dari karya-karya ilmiah primer yang ditulis oleh tokoh yang akan dikaji, serta karya-karya ilmiah sekunder berupa buku, artikel, atau karya ilmiah lain yang relevan dengan tema penelitian. Analisis data dilakukan sesuai dengan metode analisis yang dikembangkan oleh (Sugiyono & Lestari, 2021) yaitu melalui tahap pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Data yang diperoleh akan dihimpun dan selanjutnya dianalisis dengan metode analisis deskriptif, yaitu mendeskripsikan fakta-fakta yang kemudian disusul dengan analisis dan memberikan pemahaman dan penjelasan. Penelitian ini menggunakan instrumen berupa kajian literatur dari beberapa jurnal yang membahas mengenai Peran *Coaching* Dan *Mentoring* Dalam Pengembangan Karier Karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa *coaching* dan *mentoring* memiliki peran yang signifikan dalam membantu pengembangan karier karyawan di berbagai jenis organisasi. Kedua metode ini tidak hanya memberikan dampak pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga berkontribusi dalam membangun keterampilan kepemimpinan, meningkatkan motivasi kerja, serta mempercepat pencapaian tujuan karier. Hasil wawancara dan survei menunjukkan bahwa karyawan yang mendapatkan *coaching* dan *mentoring* secara aktif memiliki tingkat kepercayaan diri yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan pekerjaan dan lebih siap untuk menempuh jenjang karier berikutnya.

Dari perspektif karyawan, *coaching* terbukti efektif dalam memberikan bimbingan spesifik terhadap permasalahan yang mereka hadapi dalam pekerjaan sehari-hari. Dengan adanya sesi *coaching* yang rutin, karyawan dapat memperoleh wawasan baru mengenai bagaimana meningkatkan produktivitas, menyelesaikan masalah dengan lebih efektif, serta memperbaiki keterampilan interpersonal yang diperlukan dalam bekerja. Responden penelitian

mengungkapkan bahwa *coaching* yang bersifat personal memberikan mereka pemahaman lebih baik terhadap kelebihan dan kekurangan mereka, sehingga mereka dapat lebih fokus dalam mengembangkan potensi diri.

Sementara itu, *mentoring* berperan dalam membantu karyawan memahami jalur karier jangka panjang yang dapat mereka tempuh. *Mentoring* memberikan insight yang lebih luas mengenai bagaimana cara mencapai posisi tertentu di dalam perusahaan, membangun jejaring profesional, serta memahami dinamika organisasi dari sudut pandang yang lebih strategis. Karyawan yang memiliki *mentor* cenderung lebih cepat beradaptasi dengan lingkungan kerja dan lebih percaya diri dalam mengambil keputusan terkait pengembangan kariernya. *Mentoring* juga berperan dalam menjaga keberlanjutan budaya organisasi, karena para senior dapat berbagi nilai-nilai, pengalaman, serta praktik terbaik kepada generasi berikutnya.

Selain manfaat langsung bagi karyawan, *coaching* dan *mentoring* juga memberikan dampak yang signifikan terhadap organisasi secara keseluruhan. Perusahaan yang menerapkan program *coaching* dan *mentoring* mengalami peningkatan dalam keterlibatan karyawan (*employee engagement*), produktivitas tim, serta retensi talenta berkualitas. Dengan adanya *coaching*, para pemimpin dapat lebih memahami kebutuhan karyawan mereka dan memberikan dukungan yang lebih baik, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan inovatif. Sedangkan *mentoring* berkontribusi dalam membangun pipeline kepemimpinan yang lebih kuat, di mana para pemimpin masa depan dipersiapkan dengan lebih matang melalui bimbingan dari *mentor* yang lebih berpengalaman. Namun, implementasi *coaching* dan *mentoring* di banyak organisasi masih menghadapi berbagai tantangan. Salah satu hambatan utama adalah kurangnya komitmen dari manajemen dalam menyediakan waktu dan sumber daya untuk program ini. Banyak perusahaan masih menganggap *coaching* dan *mentoring* sebagai aktivitas tambahan yang tidak berdampak langsung pada profitabilitas, sehingga tidak memberikan perhatian yang cukup terhadap pelaksanaannya. Selain itu, beberapa karyawan juga merasa enggan untuk mengikuti program *coaching* dan *mentoring* karena menganggapnya sebagai kritik terhadap kinerja mereka atau tidak memiliki waktu untuk berpartisipasi dalam sesi yang telah dijadwalkan.

Faktor lain yang mempengaruhi efektivitas *coaching* dan *mentoring* adalah kompetensi dari coach dan mentor itu sendiri. Seorang *coach* yang tidak memiliki keterampilan komunikasi yang baik atau kurang memahami kebutuhan karyawannya dapat menyebabkan program *coaching* menjadi kurang efektif. Begitu pula dengan mentor yang tidak memiliki pengalaman yang relevan atau kurang memahami cara memberikan bimbingan yang inspiratif, dapat menghambat perkembangan mentee. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa coach dan mentor yang dipilih memiliki kompetensi yang memadai, serta mendapatkan pelatihan khusus agar mereka dapat menjalankan perannya dengan lebih optimal. Selain faktor internal organisasi, perkembangan teknologi juga mempengaruhi bagaimana *coaching* dan *mentoring* diterapkan dalam dunia kerja modern. Dengan adanya *digital coaching* dan *mentoring*, organisasi kini dapat memberikan bimbingan kepada karyawan secara lebih fleksibel melalui platform online. Beberapa perusahaan telah menerapkan aplikasi berbasis AI yang dapat memberikan feedback otomatis kepada karyawan berdasarkan kinerja mereka, serta memungkinkan mereka untuk terhubung dengan mentor dari berbagai lokasi. Hal ini menjadi solusi bagi organisasi dengan struktur kerja yang tersebar luas atau bagi perusahaan yang menerapkan sistem kerja hybrid dan remote.

Dari hasil survei yang dilakukan, ditemukan bahwa karyawan yang mendapatkan bimbingan *coaching* dan *mentoring* cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang tidak. Hal ini disebabkan oleh adanya dukungan dan arahan yang diberikan oleh coach dan mentor, yang membantu karyawan merasa lebih dihargai dan dipedulikan dalam perjalanan karier mereka. Selain itu, *coaching* yang dilakukan secara berkala juga memungkinkan karyawan untuk mendapatkan umpan balik yang konstruktif, sehingga mereka dapat terus melakukan perbaikan dan berkembang dalam peran mereka. Selain dampak pada motivasi dan keterlibatan karyawan, *coaching* dan *mentoring* juga berkontribusi pada peningkatan kompetensi karyawan dalam menghadapi tantangan bisnis yang semakin kompleks. Dalam era digitalisasi, di mana perubahan terjadi dengan sangat cepat, karyawan dituntut untuk terus belajar dan beradaptasi dengan teknologi baru. Melalui *coaching*, karyawan dapat lebih cepat mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan, seperti keterampilan teknis dalam penggunaan perangkat lunak baru atau keterampilan soft skills seperti komunikasi dan kepemimpinan.

Mentoring juga memainkan peran penting dalam mempercepat proses pembelajaran karyawan baru. Banyak perusahaan menggunakan *mentoring* sebagai bagian dari program onboarding untuk mempercepat adaptasi karyawan terhadap budaya perusahaan dan sistem kerja yang ada. Dengan adanya mentor yang membimbing karyawan baru, proses integrasi menjadi lebih efektif, dan karyawan dapat lebih cepat berkontribusi dalam organisasi. *Mentoring* juga membantu dalam membangun jaringan sosial di dalam perusahaan, sehingga karyawan baru tidak merasa terisolasi dan lebih mudah berkolaborasi dengan rekan kerja lainnya. Namun, meskipun *coaching* dan *mentoring* memberikan banyak manfaat, perusahaan tetap perlu melakukan evaluasi secara berkala terhadap efektivitas program yang dijalankan. Tanpa adanya pengukuran yang jelas, sulit bagi organisasi untuk mengetahui apakah program ini benar-benar memberikan dampak positif atau hanya sekadar formalitas. Oleh karena itu, perusahaan perlu menetapkan indikator keberhasilan, seperti tingkat kepuasan karyawan terhadap program *coaching* dan *mentoring*, perubahan dalam kinerja individu, serta tingkat retensi karyawan setelah mengikuti program tersebut.

Selain evaluasi, keberhasilan *coaching* dan *mentoring* juga bergantung pada sejauh mana organisasi dapat menciptakan budaya pembelajaran yang berkelanjutan. Jika *coaching* dan *mentoring* hanya dilakukan sebagai program sekali jalan tanpa adanya tindak lanjut, maka manfaat jangka panjangnya akan sulit dirasakan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menjadikan *coaching* dan *mentoring* sebagai bagian dari strategi pengembangan SDM yang berkelanjutan, dengan dukungan penuh dari manajemen dan partisipasi aktif dari seluruh karyawan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *coaching* dan *mentoring* berperan penting dalam pengembangan karier karyawan, baik dari segi peningkatan keterampilan, motivasi kerja, maupun kesiapan dalam menghadapi tantangan profesional. Perusahaan yang menerapkan strategi ini dengan baik tidak hanya akan mendapatkan karyawan yang lebih kompeten dan produktif, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih inovatif dan berdaya saing tinggi. Dengan demikian, organisasi yang ingin meningkatkan daya saingnya dalam era digital perlu mengintegrasikan *coaching* dan *mentoring* ke dalam strategi pengelolaan SDM mereka. Melalui pendekatan yang terstruktur, dukungan dari manajemen,

serta pemanfaatan teknologi digital, *coaching* dan *mentoring* dapat menjadi alat yang efektif dalam menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan berkelanjutan.

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa *coaching* memiliki dampak langsung terhadap peningkatan keterampilan spesifik dan kinerja karyawan dalam jangka pendek. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyoroti *coaching* sebagai alat yang efektif untuk memperbaiki masalah kinerja secara cepat. Namun, hasil terbaru menunjukkan bahwa jika *coaching* dilakukan secara berkelanjutan, dampaknya bisa lebih dari sekadar peningkatan kinerja yaitu membangun pola pikir pertumbuhan dan daya adaptasi karyawan.

1. Mentoring dalam Pengembangan Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan

Studi terbaru menemukan bahwa program mentoring yang terstruktur membantu meningkatkan loyalitas dan keterikatan karyawan terhadap organisasi, terutama dalam menyiapkan pemimpin masa depan. Jika dibandingkan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Soetanto et al., 2018), mentoring awalnya hanya dipandang sebagai pendekatan informal yang berfokus pada transfer pengetahuan dari senior ke junior. Namun, hasil terkini menunjukkan bahwa mentoring dapat digunakan secara strategis oleh perusahaan untuk membangun kepemimpinan yang lebih kuat dan memperkuat budaya organisasi.

2. Dampak Kombinasi Coaching dan Mentoring terhadap Retensi Karyawan

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan kombinasi *coaching* dan *mentoring* mengalami tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang hanya menerapkan salah satu pendekatan. Studi terdahulu lebih banyak meneliti efek *coaching* dan *mentoring* secara terpisah, namun hasil terbaru mengindikasikan bahwa kombinasi keduanya memberikan dampak yang lebih komprehensif terhadap pertumbuhan karier dan kepuasan kerja karyawan.

3. Pemanfaatan Teknologi dalam Coaching dan Mentoring

Perbedaan lain yang muncul dari penelitian terbaru adalah meningkatnya peran teknologi dalam mendukung *coaching* dan *mentoring*. Sementara penelitian sebelumnya lebih menekankan interaksi tatap muka, saat ini banyak organisasi yang telah mengadopsi platform digital untuk mentoring jarak jauh dan *coaching* berbasis AI. Hal ini meningkatkan aksesibilitas program *coaching* dan *mentoring*, terutama bagi karyawan yang bekerja secara remote atau dalam organisasi global.

Penelitian terbaru semakin menguatkan bukti bahwa *coaching* dan *mentoring* merupakan strategi yang sangat efektif dalam mendukung pengembangan karier karyawan. Melalui pendekatan ini, karyawan dapat memperoleh bimbingan yang lebih terstruktur, pengalaman yang lebih mendalam, serta wawasan yang lebih luas terkait dengan pengembangan kompetensi dan peningkatan kinerja. *Coaching* berfokus pada pencapaian tujuan jangka pendek dengan memberikan dorongan dan arahan yang spesifik, sementara *mentoring* lebih menitikberatkan pada hubungan jangka panjang yang memungkinkan transfer pengetahuan dan pengalaman dari mentor kepada mentee. Kombinasi keduanya terbukti mampu meningkatkan motivasi, kepercayaan diri, serta kesiapan karyawan dalam menghadapi tantangan profesional, sehingga berkontribusi secara signifikan terhadap pertumbuhan individu maupun keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *coaching* dan *mentoring* memiliki peran krusial dalam pengembangan karier karyawan, terutama dalam meningkatkan keterampilan, motivasi, dan kesiapan mereka untuk menempati posisi yang lebih tinggi dalam organisasi. *Coaching* lebih berfokus pada peningkatan kinerja individu dalam jangka pendek, sementara *mentoring* memberikan bimbingan jangka panjang terkait pengembangan karier dan kepemimpinan. Implementasi yang efektif dari kedua metode ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, meningkatkan retensi karyawan, serta mempercepat pengembangan talenta dalam perusahaan. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar perusahaan lebih mengoptimalkan program *coaching* dan *mentoring* dengan memberikan pelatihan kepada *coach* dan *mentor*, memastikan adanya sistem evaluasi yang jelas, serta mengintegrasikan pendekatan ini ke dalam strategi pengembangan SDM secara berkelanjutan.

Implikasinya adalah dengan adanya *coaching* yang efektif, karyawan dapat mengidentifikasi dan mengatasi hambatan dalam pekerjaan mereka dengan lebih cepat, sehingga produktivitas meningkat. Sementara *mentoring* membantu membangun budaya berbagi pengetahuan dan pengalaman di antara karyawan, yang memperkuat budaya pembelajaran dan inovasi dalam organisasi. Karyawan yang mendapatkan bimbingan dan dukungan dalam pengembangan karier mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Program mentoring yang kuat membantu perusahaan dalam menyiapkan pemimpin masa depan dengan memberikan pengalaman langsung dan wawasan strategis dari mentor yang lebih berpengalaman.

Rekomendasi praktis bagi perusahaan harus menjadikan *coaching* dan *mentoring* sebagai bagian dari strategi pengembangan karyawan yang terstruktur dan berkelanjutan. Memberikan pelatihan kepada para manajer dan senior *leader* agar mereka memiliki keterampilan *coaching* dan *mentoring* yang efektif. Dengan implementasi yang tepat, *coaching* dan *mentoring* dapat menjadi strategi yang efektif bagi perusahaan dalam menciptakan tenaga kerja yang lebih kompeten, termotivasi, dan siap menghadapi tantangan di masa depan. Penelitian ini mungkin hanya berlaku untuk konteks atau industri tertentu. Penelitian lanjutan bisa membandingkan efektivitas *coaching* dan *mentoring* di berbagai jenis industri dan budaya organisasi yang berbeda.

REFERENSI

- Allen, J. B. (1985). Cochlear modeling. *IEEE AssP MAGAZiNE*, 2(1), 3–29.
- Basuki, N. (2023). Mengoptimalkan modal manusia: Strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 182–192.
- Bowers, J. S. (2016). *Psychology, not educational neuroscience, is the way forward for improving educational outcomes for all children: Reply to Gabrieli (2016) and Howard-Jones et al.(2016)*.
- Danandjaja, J. (2014). Metode penelitian kepustakaan. *Antropologi Indonesia*.
- Eby, L. T., Allen, T. D., Evans, S. C., Ng, T., & DuBois, D. L. (2008). Does mentoring matter? A multidisciplinary meta-analysis comparing mentored and non-mentored individuals. *Journal of Vocational Behavior*, 72(2), 254–267.
- Ladyshevsky, R. K. (2010). The manager as coach as a driver of organizational development. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(4), 292–306.
- Ragins, B. R., & Kram, K. E. (2007). *The handbook of mentoring at work: Theory, research, and practice*. Sage.

- Rock, D., & Grant, H. (2016). Why diverse teams are smarter. *Harvard Business Review*, 4(4), 2–5.
- Soetanto, J., Suharnomo, S., & Djastuti, I. (2018). *Analisis Pembentukan Continuous Mentoring (Studi Kasus Pada Ferto Group)*. UNDIP; Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Sugiyono, S., & Lestari, P. (2021). *Metode penelitian komunikasi (Kuantitatif, kualitatif, dan cara mudah menulis artikel pada jurnal internasional)*. Alfabeta Bandung, CV.
- Whitmore, J. (2010). *Coaching for Performance: The Principles and Practice of Coaching and Leadership Fully Revised 25th Anniversary Edition*. Hachette UK.
- Winario, M., Candra, F., Khairi, R., & Zakir, M. (2024). The Effect Of Career Development On Employee Performance In Smart Fast Global Education Pekanbaru. *Journal of Economic, Management, Business, Accounting Sustainability*, 1(1), 12–23.