JKSM
JURNAL KEPENGAWASAN, SUPERVISI DAN MANAJERIAL
https://jurnalcendekia.id/index.php/jksm/
Volume: 1 No: 4 November – Januari Tahun: 2023 | Hal : 152 - 160

TRANSFORMASI MANAJEMEN PERKANTORAN DI ERA 2024: PERAN COACHING DAN MENTORING DALAM PENGEMBANGAN KARYAWAN UNTUK MENINGKATKAN KETERAMPILAN DAN KREATIVITAS PADA MANAJEMEN PERKANTORAN

Yogi Listiana[1*], Norma Fitria[2], Atika Cahya Fajriyati Nahdiyah[3]
Institut Agama Islam Agus Salim Metro Lampung, Indonesia[1,2]
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, Indonesia[3]
***Email Corresponding**: yogilistiana6@gmail.com

Abstrak

Manajemen perkantoran dalam era bisnis yang dinamis membutuhkan adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Penerapan coaching dan mentoring menjadi strategi kunci dalam mengembangkan keterampilan dan kreativitas karyawan, mengatasi tantangan teknologi, kerja fleksibel, persaingan global, dan tanggung jawab sosial perusahaan. Di tahun 2024, perkembangan teknologi, pekerjaan fleksibel, ketidakpastian pasar, dan keberlanjutan semakin mempengaruhi manajemen perkantoran. Metode penelitian deskriptif kualitatif dalam penelitian ini, digunakan untuk menyelidiki konsep-konsep utama dan teori-teori terkait. Hasilnya menunjukkan transformasi menyeluruh dalam manajemen perkantoran, didukung oleh teknologi dan praktik coaching serta mentoring. Coaching dan mentoring tidak hanya mengembangkan keterampilan teknis, tetapi juga kepemimpinan, inovasi, dan adaptabilitas. Dalam praktiknya, program-program ini menciptakan lingkungan yang adaptif, inklusif, dan mendukung keberlanjutan. Tantangan implementasi mencakup keterbatasan waktu dan keberlanjutan program, sementara peluangnya melibatkan pengembangan kepemimpinan dan inovasi berkelanjutan. Implikasi praktik mencakup peningkatan keterampilan, keterlibatan karyawan, transfer pengetahuan, dan adaptabilitas organisasi. Transformasi manajemen perkantoran dengan coaching dan mentoring menciptakan fondasi untuk keberlanjutan dan keunggulan jangka panjang.

Kata Kunci: manajemen perkantoran, coaching dan mentoring, keterampilan dan kreativitas

PENDAHULUAN

Dalam era bisnis yang terus berkembang, manajemen perkantoran dihadapkan pada tantangan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia yang dimilikinya dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja yang dinamis. Peningkatan keterampilan dan kreativitas karyawan menjadi esensial dalam mencapai keunggulan kompetitif di pasar global yang semakin kompleks. Salah satu pendekatan strategis yang telah mendapatkan perhatian adalah penerapan coaching dan mentoring dalam konteks manajemen perkantoran. Coaching dan mentoring tidak hanya dianggap sebagai metode pengembangan karyawan yang efektif, tetapi juga sebagai sarana untuk meningkatkan motivasi, komitmen, dan produktivitas (Novianti & Santhi, 2022).

Manajemen perkantoran modern menuntut adanya perubahan paradigma dalam pengembangan karyawan. Paradigma ini mencakup peningkatan tidak hanya pada aspek teknis dan fungsional, tetapi juga pada kemampuan karyawan untuk berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan. Coaching dan mentoring muncul sebagai solusi integral untuk mengatasi kekurangan-kekurangan ini, karena keduanya menawarkan pendekatan personal dan berorientasi pada pengembangan individu. Coaching, yang berfokus pada tujuan dan hasil, memberikan panduan dan umpan balik kontinu, sementara mentoring, yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran

JKSM
JURNAL KEPENGAWASAN, SUPERVISI DAN MANAJERIAL
https://jurnalcendekia.id/index.php/jksm/
Volume: 1 No: 4 November – Januari Tahun: 2023 | Hal : 152 - 160

bersama, menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan profesional (Rohmah & Ristianah, 2023).

Kondisi saat ini di tahun 2024 mencerminkan dinamika perubahan yang terjadi dalam dunia bisnis dan manajemen perkantoran. Dalam beberapa tahun terakhir, terdapat transformasi yang signifikan dalam cara organisasi beroperasi dan mengelola sumber daya manusianya. Fenomena ini tidak terlepas dari perkembangan teknologi, perubahan tren pasar, serta tuntutan konstan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Oleh karena itu, pemahaman latar belakang saat ini menjadi krusial dalam merangkai strategi manajemen perkantoran yang adaptif dan inovatif.

Pertama, terdapat revolusi teknologi yang terus mengubah lanskap manajemen perkantoran. Pada tahun 2024, perkembangan teknologi kecerdasan buatan (AI), analitika data canggih, dan solusi *cloud-based* semakin mendominasi. Hal ini mengubah cara tugas-tugas administratif dan operasional dikelola, memberikan peluang untuk otomatisasi proses rutin, serta meningkatkan presisi dan efisiensi dalam pengambilan keputusan. Dalam konteks coaching dan mentoring, adaptasi terhadap teknologi ini menjadi esensial untuk menciptakan program pengembangan karyawan yang sesuai dengan tuntutan era digital (Yusuf & Kholik, 2023).

Tren pekerjaan fleksibel dan remote juga menjadi faktor penting dalam latar belakang saat ini. Dampak pandemi COVID-19 telah mengubah paradigma kerja tradisional dan mempercepat adopsi model kerja fleksibel. Manajemen perkantoran harus memahami betul dinamika kerja jarak jauh, memastikan bahwa coaching dan mentoring dapat diintegrasikan dengan efektif untuk mendukung pengembangan karyawan, meskipun mereka bekerja dari berbagai lokasi. Ini memerlukan penyesuaian dalam strategi manajemen dan pendekatan personalisasi dalam memberikan dukungan.

Selanjutnya, ketidakpastian pasar dan persaingan global yang semakin ketat menjadi latar belakang eksternal lainnya. Dalam situasi ini, manajemen perkantoran perlu mengakomodasi perlunya pengembangan karyawan yang tidak hanya fokus pada keterampilan teknis, tetapi juga pada aspek kepemimpinan, inovasi, dan adaptabilitas. Coaching dan mentoring, dengan pendekatan yang berorientasi pada pertumbuhan personal dan profesional, menjadi kunci untuk menghasilkan karyawan yang tangguh dan mampu beradaptasi dengan perubahan pasar dan kebijakan bisnis.

Terakhir, kesadaran akan pentingnya keberlanjutan dan tanggung jawab sosial perusahaan semakin meningkat. Organisasi di tahun 2024 dituntut untuk memperhatikan dampak ekologis, sosial, dan ekonomis dari operasi mereka. Dalam konteks ini, coaching dan mentoring dapat berperan dalam membentuk budaya perusahaan yang berfokus pada keberlanjutan, baik dalam hal pengembangan karyawan maupun praktik bisnis secara keseluruhan. Karyawan yang didukung oleh program-program pengembangan yang berfokus pada keberlanjutan akan lebih mudah untuk meyumbangkan ide-ide inovatif dan bertindak secara bertanggung jawab terhadap masyarakat dan lingkungan sekitar (Nuryadi, 2023).

Dengan memahami latar belakang kontemporer ini, manajemen perkantoran dapat merancang program coaching dan mentoring yang holistik dan terpadu. Program tersebut harus mampu menggabungkan elemen-elemen teknologi terkini dengan aspek-aspek manusiawi untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan karyawan dan keberlanjutan organisasi. Dengan demikian, manajemen perkantoran dapat menjawab tantangan dan peluang masa kini secara efektif, dengan membentuk fondasi yang kokoh untuk kesuksesan jangka panjang.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kepustakaan. Pendekatan studi kepustakaan dipilih untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif dan mendalam terhadap fenomena atau topik penelitian tanpa melibatkan intervensi

atau manipulasi variabel. Dalam konteks ini, penelitian ini secara khusus berfokus pada pemahaman mendalam terhadap konsep-konsep, teori-teori, dan temuan-temuan yang telah diungkapkan dalam literatur terkait dengan topik penelitian.

Melalui metode ini, penelitian akan membahas konsep-konsep utama, teori-teori terkemuka, serta temuan-temuan signifikan yang ditemukan dalam literatur ilmiah. Dengan menggabungkan pendekatan deskriptif kualitatif, penelitian ini bertujuan untuk menguraikan perubahan dalam manajemen perkantoran di era 2024, khususnya dalam konteks peran vital coaching dan mentoring dalam meningkatkan keterampilan dan kreativitas karyawan. Keseluruhan penelitian diarahkan untuk memberikan pemahaman mendalam yang dapat menjadi dasar untuk pemikiran kritis, pemecahan masalah, dan pengembangan strategi manajemen perkantoran yang adaptif dan inovatif di masa depan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Transformasi Manajemen Perkantoran

Transformasi manajemen perkantoran merujuk pada serangkaian perubahan struktural, filosofis, dan operasional yang dilakukan dalam konteks manajemen dan operasi perkantoran suatu organisasi. Dalam pengertian yang lebih mendalam, transformasi ini melibatkan reshaping fundamental dalam bagaimana aktivitas perkantoran direncanakan, dilaksanakan, dan dievaluasi, dengan tujuan meningkatkan efisiensi, adaptabilitas, dan kreativitas di tengah perubahan dinamika bisnis dan teknologi yang pesat (Nurhikmahyanti, 2014).

Aspek filosofis transformasi ini mencakup perubahan dalam pandangan dan nilai-nilai yang mendasari manajemen perkantoran. Tradisionalnya, manajemen perkantoran cenderung berpusat pada kontrol hierarkis dan struktur yang kaku. Namun, dengan transformasi, fokus beralih ke arah keterlibatan karyawan, pemberdayaan, dan budaya organisasi yang mendukung inovasi. Pendekatan ini memperkenalkan paradigma baru yang menekankan pada responsibilitas bersama, kolaborasi, dan pemikiran kritis.

Perubahan struktural dalam manajemen perkantoran melibatkan adaptasi terhadap teknologi, pembentukan struktur organisasi yang lebih fleksibel, dan penerapan praktik-praktik manajemen terkini. Teknologi digunakan untuk otomatisasi tugas-tugas rutin, meningkatkan aksesibilitas informasi, dan memfasilitasi kolaborasi tim. Struktur organisasi yang fleksibel memungkinkan respons yang lebih cepat terhadap perubahan pasar, sementara praktik manajemen terkini seperti coaching dan mentoring diterapkan untuk membangun kapasitas individu dan kelompok (Sari dkk., 2023).

Transformasi manajemen perkantoran juga mencakup pergeseran dalam cara karyawan dikelola dan dikembangkan. Coaching dan mentoring menjadi komponen kunci dalam mendukung pertumbuhan karyawan, bukan hanya dalam hal keterampilan teknis tetapi juga dalam mengembangkan kemampuan kepemimpinan, komunikasi, dan inovasi. Pendekatan ini membentuk budaya pembelajaran yang kontinu di mana pengembangan pribadi dan profesional dihargai dan diperkuat.

Dengan demikian, transformasi manajemen perkantoran menciptakan perubahan menyeluruh yang tidak hanya memodernisasi struktur dan operasi perkantoran tetapi juga mengubah paradigma dan budaya yang mendasarinya. Dalam lingkungan bisnis yang terus berubah, transformasi ini menjadi kunci untuk memastikan bahwa organisasi mampu berkembang, beradaptasi, dan tetap relevan di tengah dinamika kompleks dan kompetitif.

Selanjutnya, transformasi manajemen perkantoran bukanlah proses yang statis atau sekadar mengikuti tren. Sebaliknya, transformasi ini membutuhkan keterlibatan penuh dan komitmen dari seluruh organisasi, mulai dari pimpinan hingga karyawan tingkat operasional. Penting untuk

JKSM
JURNAL KEPENGAWASAN, SUPERVISI DAN MANAJERIAL
https://jurnalcendekia.id/index.php/jksm/
Volume: 1 No: 4 November – Januari Tahun: 2023 | Hal : 152 - 160

memahami bahwa ini bukan hanya tentang mengadopsi teknologi terkini atau mengubah struktur organisasi saja, melainkan juga tentang mengubah cara organisasi berpikir, berinteraksi, dan belajar dari pengalaman (Najihah, 2023).

Dalam konteks transformasi manajemen perkantoran, peran teknologi sangat signifikan. Integrasi teknologi informasi, kecerdasan buatan, dan solusi berbasis *cloud* menjadi pendorong utama perubahan. Teknologi memungkinkan efisiensi operasional, memberikan akses yang lebih cepat ke informasi, dan menciptakan platform untuk kolaborasi tim yang lebih efektif. Namun, kesuksesan implementasi teknologi ini tergantung pada sejauh mana organisasi dapat mengubah proses bisnisnya untuk memanfaatkannya secara optimal (Rohiyatun, 2020).

Aspek budaya organisasi menjadi elemen kunci dalam transformasi manajemen perkantoran. Pembentukan budaya yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan pembelajaran terus-menerus menjadi prioritas. Pemimpin perlu memainkan peran penting dalam membentuk dan mendorong budaya ini, dengan memberikan contoh dan mendukung inisiatif yang mendorong kreativitas dan tanggung jawab bersama.

Dalam hal pengembangan karyawan melalui coaching dan mentoring, organisasi perlu membangun sistem yang mendukung identifikasi dan pengembangan bakat internal. Program coaching dan mentoring harus diintegrasikan dalam strategi pengembangan sumber daya manusia secara keseluruhan. Pendekatan ini bukan hanya tentang meningkatkan keterampilan individu, tetapi juga tentang membentuk pemimpin masa depan, menciptakan pemahaman yang mendalam tentang nilai perusahaan, dan mempromosikan keberlanjutan keunggulan organisasi (Azizatunnafi'ah & Mufidah, 2023).

Selanjutnya, penting untuk terus memonitor dan mengevaluasi dampak transformasi manajemen perkantoran. Evaluasi berkala diperlukan untuk mengukur efektivitas perubahan yang diimplementasikan, mengidentifikasi area perbaikan, dan memastikan bahwa organisasi tetap relevan dan dapat bersaing di pasar yang berubah. Komunikasi yang terbuka dan kolaborasi antardepartemen juga menjadi kunci untuk menjaga momentum transformasi dan memastikan bahwa seluruh organisasi bergerak bersama menuju visi yang baru.

Dengan memahami semua aspek ini, organisasi dapat memanfaatkan potensi penuh dari transformasi manajemen perkantoran. Ini bukan hanya tentang mencapai efisiensi operasional, tetapi juga tentang menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi, memberdayakan karyawan, dan menjawab tantangan masa depan dengan keberanian dan ketangguhan. Transformasi manajemen perkantoran adalah perjalanan yang berkelanjutan, dan adaptabilitas akan menjadi kunci untuk kesuksesan jangka panjang.

Peran Coaching dan Mentoring dalam Pengembangan Karyawan

Peran coaching dan mentoring dalam pengembangan karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan kreativitas dalam konteks manajemen perkantoran memegang peran sentral dalam menciptakan lingkungan kerja yang adaptif, inovatif, dan berdaya saing. Coaching, sebagai suatu pendekatan yang menitikberatkan pada pengembangan individu melalui pembimbingan dan dukungan personal, membuka pintu untuk pertumbuhan karyawan dalam berbagai dimensi. Melalui sesi coaching, karyawan dapat merinci tujuan perkembangan pribadi mereka, menerima umpan balik konstruktif, dan membangun rencana aksi yang konkret untuk meningkatkan keterampilan mereka (Isimunuartha dkk., 2022).

Dalam konteks manajemen perkantoran, coaching membantu karyawan untuk mengembangkan keterampilan manajemen waktu, kepemimpinan, dan komunikasi yang kritis untuk kesuksesan dalam lingkungan kerja yang dinamis. Sesi coaching secara khusus dirancang untuk memfasilitasi eksplorasi karyawan terhadap potensi tersembunyi mereka, membimbing mereka untuk

JKSM
JURNAL KEPENGAWASAN, SUPERVISI DAN MANAJERIAL
https://jurnalcendekia.id/index.php/jksm/
Volume: 1 No: 4 November – Januari Tahun: 2023 | Hal : 152 - 160

menyelesaikan tantangan, dan mendorong refleksi diri yang mendalam untuk pertumbuhan berkelanjutan (Hutahaean dkk., 2023).

Sementara itu, mentoring menambah dimensi pengembangan karyawan dengan memberikan bimbingan jangka panjang yang bersifat holistik. Mentor, yang memiliki pengalaman dan wawasan industri yang kaya, dapat memberikan pandangan yang lebih luas tentang karir dan membantu mentee untuk merencanakan langkah-langkah pengembangan yang lebih panjang. Dalam manajemen perkantoran, mentoring dapat mengakomodasi transfer pengetahuan organisasi, membantu karyawan mengatasi hambatan karir, dan memberikan perspektif yang berharga tentang bagaimana menghadapi kompleksitas tuntutan pekerjaan (Lalitaratri, 2023).

Kombinasi coaching dan mentoring menciptakan ekosistem pengembangan karyawan yang efektif. Sesuai dengan kebutuhan kontemporer manajemen perkantoran, pendekatan ini membantu karyawan untuk melampaui batas-batas keterampilan rutin dan memasuki wilayah kreativitas. Dengan merangsang pemikiran inovatif, coaching dan mentoring menciptakan ruang untuk karyawan mengembangkan solusi kreatif terhadap tantangan bisnis yang berkembang.

Dalam hal keterampilan dan kreativitas, coaching dan mentoring dapat membantu menghilangkan hambatan mental dan membimbing karyawan untuk berpikir diluar batas-batas yang sudah ada. Dengan memberikan ruang bagi ide-ide baru dan merangsang proses pemikiran yang inovatif, coaching dan mentoring menjadi kunci dalam membentuk lingkungan kerja yang mampu menghasilkan solusi-solusi yang kreatif dan berdaya saing.

Peran coaching dan mentoring tidak hanya terbatas pada aspek teknis atau fungsional, melainkan juga mencakup aspek kepemimpinan, keterampilan interpersonal, dan kepekaan terhadap perubahan. Dalam paradigma manajemen perkantoran yang terus berubah, coaching dan mentoring tidak hanya menjadi strategi pengembangan karyawan, tetapi juga landasan keberhasilan organisasi dalam menghadapi dinamika kompleks dan persaingan yang ketat. Oleh karena itu, investasi dalam peran coaching dan mentoring dapat dianggap sebagai investasi dalam sumber daya manusia yang berdaya saing dan inovatif, menciptakan fondasi untuk keunggulan jangka panjang dalam manajemen perkantoran modern (Khairul & Nawarcono, 2021).

Secara keseluruhan, peran coaching dan mentoring dalam pengembangan karyawan di manajemen perkantoran menciptakan landasan yang kokoh untuk pertumbuhan individual dan organisasional. Dengan mengakomodasi perubahan, merangsang kreativitas, dan memberdayakan karyawan, organisasi dapat mencapai keunggulan kompetitif dalam menghadapi tantangan dan peluang di dunia bisnis yang terus berubah. Oleh karena itu, investasi dalam pembangunan program coaching dan mentoring tidak hanya dilihat sebagai strategi pengembangan sumber daya manusia, tetapi juga sebagai langkah strategis untuk memastikan kelangsungan dan keberlanjutan kesuksesan manajemen perkantoran di era modern ini.

Tantangan dan Peluang

Tantangan dan peluang yang melibatkan peran coaching dan mentoring dalam pengembangan karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan kreativitas di manajemen perkantoran adalah aspek yang sangat kompleks dan memerlukan pemahaman mendalam untuk mengoptimalkan dampak positifnya. Tantangan pertama adalah terkait dengan implementasi yang efektif dari program coaching dan mentoring di tengah-tengah kesibukan dan tuntutan kerja yang tinggi. Keterbatasan waktu dan sumber daya dapat menjadi hambatan, mengingat bahwa sesi coaching dan mentoring membutuhkan investasi waktu yang signifikan dari kedua belah pihak. Oleh karena itu, organisasi perlu menyusun strategi yang efektif untuk memastikan partisipasi aktif baik dari para coach dan mentor maupun karyawan yang menerima pembimbingan (Friandi dkk., 2020).

JKSM
JURNAL KEPENGAWASAN, SUPERVISI DAN MANAJERIAL
https://jurnalcendekia.id/index.php/jksm/
Volume: 1 No: 4 November – Januari Tahun: 2023 | Hal : 152 - 160

Tantangan kedua terletak pada keberlanjutan program coaching dan mentoring. Seringkali, program ini dimulai dengan semangat tinggi, namun seiring waktu, minat dan komitmen dapat berkurang. Oleh karena itu, perlu adanya upaya berkelanjutan untuk mempertahankan motivasi dan keterlibatan baik dari pihak yang memberi bimbingan maupun yang menerima bimbingan. Ini dapat mencakup evaluasi dan penyempurnaan berkala terhadap program, serta pemberian insentif atau pengakuan bagi para pelibat (Nazifah, 2023). Di sisi lain, peluang yang muncul dari implementasi peran coaching dan mentoring adalah terkait dengan pengembangan kepemimpinan dan inovasi yang berkelanjutan. Dengan memberikan karyawan akses terhadap pembimbingan personal, organisasi dapat merangsang pertumbuhan kepemimpinan yang lebih kuat dan memberdayakan individu untuk mengambil inisiatif dalam memecahkan masalah dan berkontribusi pada ide-ide inovatif (Hidayati, 2023).

Selain itu, peluang terletak pada penciptaan budaya yang mendukung pertukaran pengetahuan dan pengalaman. Melalui interaksi yang terbuka dan berkelanjutan antara mentor dan mentee, organisasi dapat membangun intelektualitas kolektif yang meningkatkan kapasitas adaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis. Tantangan dan peluang ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang kompleksitas implementasi peran coaching dan mentoring dalam konteks manajemen perkantoran. Dengan memahami dan mengatasi tantangan, organisasi dapat memanfaatkan peluang untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan karyawan dan memperkuat keunggulan kompetitifnya dalam era bisnis yang terus berubah ini.

Implikasi Praktik Manajemen Perkantoran

Implementasi peran coaching dan mentoring dalam pengembangan karyawan memiliki dampak yang mendalam pada praktik manajemen perkantoran. Pertama-tama, dalam aspek pengembangan keterampilan, program ini mengakomodasi kebutuhan kontemporer organisasi untuk memiliki karyawan yang memiliki keterampilan teknis dan kepemimpinan yang mapan. Dengan memfokuskan pada pengembangan keterampilan individu melalui sesi coaching yang terarah, manajemen perkantoran dapat memastikan bahwa tim mereka memiliki kemampuan yang relevan dan diperlukan untuk menghadapi tuntutan bisnis yang terus berkembang (Kadir & Maulida, 2023).

Selanjutnya, dalam konteks pembentukan kepemimpinan yang berkelanjutan, program ini membawa implikasi signifikan. Proses mentoring yang berlangsung jangka panjang dapat menciptakan peralihan yang mulus dari pemimpin senior ke generasi yang lebih muda. Ini tidak hanya memastikan keberlanjutan kepemimpinan dalam organisasi, tetapi juga memberikan kesempatan bagi karyawan muda untuk belajar dari pengalaman dan kebijaksanaan yang telah terakumulasi selama bertahun-tahun (Dewi, 2015).

Dari perspektif keterlibatan karyawan, implementasi program coaching dan mentoring menciptakan budaya kerja yang mendukung perkembangan pribadi dan profesional. Karyawan yang merasa didukung dan didengar melalui proses pembimbingan memiliki motivasi lebih tinggi untuk memberikan kontribusi maksimal mereka. Hal ini dapat meningkatkan retensi karyawan, mengurangi turnover, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif (Risna & Yandari, 2022).

Bahwa adanya program coaching dan mentoring memungkinkan organisasi untuk mengatasi tantangan transfer pengetahuan dalam manajemen perkantoran. Dengan adanya mentor yang berpengalaman, organisasi dapat memastikan bahwa pengetahuan kritis yang dimiliki oleh para pemimpin tidak hilang ketika mereka pensiun atau pindah. Hal ini memberikan keamanan dan kontinuitas operasional, yang sangat penting dalam mengelola risiko dan menjaga stabilitas organisasi.

Dari perspektif adaptabilitas organisasi, program ini memberikan organisasi kemampuan untuk merespon perubahan dengan lebih cepat dan efektif. Keterampilan dan pemikiran inovatif yang

JKSM
JURNAL KEPENGAWASAN, SUPERVISI DAN MANAJERIAL
https://jurnalcendekia.id/index.php/jksm/
Volume: 1 No: 4 November – Januari Tahun: 2023 | Hal : 152 - 160

ditanamkan melalui coaching dan mentoring menciptakan organisasi yang lebih tangguh dan mampu menghadapi tantangan bisnis yang tidak terduga.

Akhirnya, dalam konteks diversitas dan inklusi, program mentoring dapat berperan sebagai alat pemberdayaan. Dengan memastikan bahwa mentor dan mentee berasal dari latar belakang yang beragam, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung keberagaman dan menghargai kontribusi dari berbagai perspektif. Hal ini menciptakan organisasi yang lebih inklusif dan responsif terhadap kebutuhan karyawan dari berbagai latar belakang. Dengan mempertimbangkan semua implikasi ini, praktik manajemen perkantoran dapat diarahkan untuk menjadi lebih adaptif, inklusif, dan berorientasi pada pengembangan karyawan. Ini bukan hanya tentang memenuhi tuntutan pasar kerja modern tetapi juga tentang membentuk budaya organisasi yang mampu berkelanjutan dan relevan dalam jangka panjang.

.

KESIMPULAN

Dalam menghadapi transformasi manajemen perkantoran, peran coaching dan mentoring memegang peranan kunci dalam membentuk lingkungan kerja yang adaptif dan inovatif. Transformasi ini melibatkan perubahan filosofis, struktural, dan operasional yang mendalam, menciptakan paradigma baru dalam manajemen perkantoran yang lebih responsif terhadap dinamika bisnis dan teknologi. Aspek filosofis transformasi mencakup pergeseran nilai-nilai dari kontrol hierarkis menjadi keterlibatan karyawan, pemberdayaan, dan budaya inovasi. Perubahan struktural melibatkan adaptasi terhadap teknologi, fleksibilitas struktural, dan penerapan praktik manajemen terkini. Pada saat yang sama, coaching dan mentoring menjadi pondasi dalam mengembangkan keterampilan, kepemimpinan, dan kreativitas karyawan.

Dalam konteks manajemen perkantoran, coaching membantu karyawan mengembangkan keterampilan manajemen yang diperlukan, sementara mentoring memberikan bimbingan jangka panjang dan perspektif luas tentang karir. Kombinasi keduanya menciptakan ekosistem pengembangan karyawan yang efektif, memungkinkan mereka melampaui batasan rutinitas dan menciptakan solusi kreatif. Namun, tantangan dalam implementasi program coaching dan mentoring melibatkan kesibukan dan keberlanjutan. Dibutuhkan strategi efektif untuk memastikan partisipasi aktif dari semua pihak. Sementara itu, peluang melibatkan pengembangan kepemimpinan dan inovasi yang berkelanjutan, serta penciptaan budaya yang mendukung pertukaran pengetahuan.

Implikasi praktik manajemen perkantoran yang mendalam mencakup peningkatan keterampilan, keterlibatan karyawan, transfer pengetahuan, dan adaptabilitas organisasi. Selain itu, program coaching dan mentoring menciptakan budaya inklusif yang mendukung keberagaman. Evaluasi terus-menerus diperlukan untuk mengukur dampak transformasi dan memastikan kelangsungan keberhasilan. Secara keseluruhan, transformasi manajemen perkantoran dengan peran coaching dan mentoring tidak hanya menciptakan efisiensi operasional, tetapi juga mengubah budaya dan paradigma dalam menghadapi perubahan bisnis yang terus menerus. Ini bukan hanya tentang menciptakan lingkungan yang adaptif, inovatif, dan berdaya saing, tetapi juga tentang membangun fondasi untuk keberlanjutan dan keunggulan jangka panjang.

REFERENSI

Azizatunnafi'ah, B., & Mufidah, N. C. A. (2023). Penerapan Manajemen Perkantoran Dalam Lingkungan SMP PGRI 5 Taman Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *9*(21), 163–174. Retrieved from https://doi.org/10.5281/zenodo.10074162

Dewi, S. R. (2015). Peran Kepemimpinan Transformasional terhadap Peningkatan Efektivitas Coaching. *JBBE*, *08*(1), 1–10. Retrieved from http://etd.repository.ugm.ac.id/penelitian/detail/203786

Friandi, S. Z., Suwarto, & Rifai, D. (2020). The Effect Of Coaching And Mentoring Against The Development Of Fasion UMKM and The Orientation That Mediated Entrepreneurship. *Journal of Economic, Business and Accounting*, *4*(1), 274–281.

Hidayati, N. (2023). Pengaruh Prestasi Coaching, Konseling, dan Mentoring Terhadap Kinerja Guru Penggerak Angkatan II di Kabupaten Kebumen. *Media Manajemen Pendidikan*, *6*(1), 43–55. Retrieved from https://jurnal.ustjogja.ac.id/index.php/mmp/article/view/14106%0Ahttps://jurnal.ustjogja.ac.id/index.php/mmp/article/download/14106/6126

Hutahaean, T. M., Johannes, & Edward. (2023). Analisis Coaching Dan Mentoring Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu*, *12*(02), 516–526.

Isimunuartha, G. R., Romadhan, R., & ... (2022). Coaching Dan Mentoring Math-Powtoon Bagi Guru SLB: Solusi Untuk Mengoptimalisasikan Pembelajaran Matematika Siswa Tunarungu. *... Dan Inovasi Iptek*, *3*(2), 112–123. Retrieved from https://jasintek.denpasarinstitute.com/index.php/jasintek/article/view/87

Kadir, A., & Maulida, N. (2023). Peran Training Dan Coaching Dalam Pengembangan Kinerja Karyawan Perusahaan Padat Karya. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, *7*(1), 94. https://doi.org/10.31602/atd.v7i1.10009

Khairul, M., & Nawarcono, W. (2021). Pengaruh Coaching, Mentoring Dan Training Terhadap Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada Yayasan Pendidikan Islam Alhamdulillah Ceria Sleman). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Kewirausahaan*, *17*(1), 37–54.

Lalitaratri, T. (2023). Pengaruh Coaching, Mentoring, dan Coworker Support Terhadap Job Performance Pada Pegawai PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk The Effect of Coaching, Mentoring, and Coworker Support on Job Performance in Employees of PT. Pegadaian (Persero) Nganjuk Bran. *Sinomika Journal : Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, *2*(1), 111–126. Retrieved from https://doi.org/10.54443/sinomika.v2i1.1183

Najihah, W. 'Ainun. (2023). Pentingnya Manajemen Perkantoran dan Informasi dalam Sebuah Organisasi. *Opportunity Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, *1*(1), 40–46. https://doi.org/10.55352/oppotunity.v1i1.492

Nazifah, L. (2023). Pengaruh Coaching Dan Mentoring Terhadap Kualifikasi Kelulusan Pelatihan Dasar Cpns Guru Sd. *Jurnal Holistika*, *5*(1), 17. https://doi.org/10.24853/holistika.5.1.17-27

Novianti, S., & Santhi, N. H. (2022). Implementasi Manajemen Perkantoran Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Bidang Administrasi Di Unit Tata Usaha SMK Negeri 1 Sakra Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Mentari Publika*, *02*(02). Retrieved from http://ejournal.stiamuhammadiyahselong.ac.id/index.php/jmp/article/view/42

Nurhikmahyanti, D. (2014). *Manajemen Perkantoran Modern* (1st ed.). Sidoarjo: Zifatama Publisher.

Nuryadi, T. A. (2023). Implementasi Ilmu Manajemen Perkantoran dalam Menghadapi Dunia Bisnis Digital. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, *2*(3), 78–82. https://doi.org/10.54371/jms.v2i3.297

Risna, D. A., & Yandari, A. D. (2022). The Role of the Inspectorate in Conducting SPIP Coaching and Controlling to Maintain the Results of Audit Opinions (Study at the Sumenep Regency Inspectorate Office). *Journal of Applied Managerial Accounting*, *2*(6), 2801–2814.

Rohiyatun, B. (2020). Manajemen Perkantoran Modern. *Jurnal Visionary : Penelitian Dan Pengembangan Dibidang Administrasi Pendidikan*, *5*(1). https://doi.org/10.33394/vis.v5i1.3127

Rohmah, N. R., & Ristianah, N. (2023). Konsep Dasar Manajemen Pemasaran. *INTIZAM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *6*(2622–6161), 29–43.

Sari, Y. P., Sudirjo, F., Baali, Y., Fauzan, R., & Nurdiansyah. (2023). *Manajemen Perkantoran* (1st ed.; D. P. Sari, ed.). Padang Sumatera Barat: PT. Global Eksekutif Teknologi.

Yusuf, M., & Kholik, A. (2023). Inklusi Digital dalam Manajemen Perkantoran Lembaga Pendidikan Islam. *Toga Jurnal Keguruan Dan Ilmu Pendidikan*, *1*(1), 1–10.