

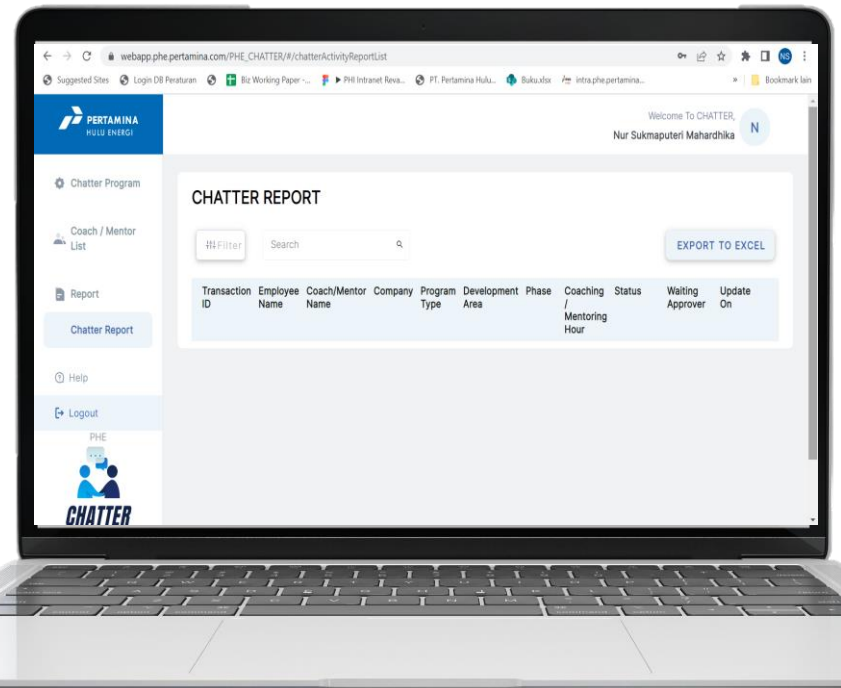
Terus Jaga Keandalan Diri dengan Program *Coaching & Mentoring*

Tanggung jawab pekerjaan terus mengalami dinamika dan perkembangan. Terlebih, jika terdapat perubahan sistem atau organisasi yang berdampak pada aspek teknis dalam bekerja. Perwira dituntut mampu mengakselerasi perubahan dan beradaptasi untuk mencapai target perusahaan. Kondisi tersebut membutuhkan keandalan Perwira, tetapi juga berpotensi menambah tekanan pekerjaan. Terlebih lagi jika sampai mengakibatkan *burnout*, kondisi stres berat yang dipicu oleh pekerjaan. Bagaimana solusinya?

Kondisi *burnout* salah satunya dapat disebabkan oleh kurangnya individu memaksimalkan kapasitas yang dimilikinya. Dalam piramida pengembangan individu, terdapat tiga tahap atau rencana yang dapat dilakukan untuk memaksimalkan kapasitas pribadi. Tahap pertama meliputi 10% porsi pengembangan diri berasal dari diri sendiri, seperti pelatihan (*training*) dan studi mandiri. Selanjutnya, tahap kedua yang meliputi 20% porsi pengembangan diri didapat dari orang lain. Misalnya masukan/*feedback*, *coaching & mentoring*, serta *benchmarking*. Porsi terbesar (70%) pengembangan berasal dari pembelajaran pengalaman seperti *assignment*, proyek khusus, *On Job Training* (OJT), rotasi, dsb.

Untuk memenuhi kebutuhan peningkatan kapasitas Perwira, pada tahun 2022 ini tim Human Capital Subholding Upstream - PT Pertamina Hulu Energi (PHE) menginisiasi program *Year of Coaching and Mentoring*. Program ini dibuat khusus untuk mendukung Perwira agar dapat menerapkan *work & life balance* dalam upaya meningkatkan keandalan dirinya serta mencapai visi dan misi perusahaan. Dalam lingkup yang lebih luas, pengembangan diri Perwira diharapkan juga dapat memberikan manfaat bagi masyarakat.

Year of Coaching & Mentoring 2022 diisi dengan berbagai kegiatan untuk mengasah skill dan kompetensi bersama *coach* dan mentor yang kompeten dibidangnya, diantaranya melalui program Chatter Recruitment Program, Chatterday, Executive Coaching Program, Upskilling for Coach, Upstream Coaching Summit, Building Coaching Awareness, Coaching Café, dan Peer Coaching. Dari berbagai program tersebut, Perwira dapat dengan mudah mengakses sesi *coaching & mentoring* melalui aplikasi Chatter. Nah, untuk Perwira yang sedang menghadapi kesulitan atau kebingungan akan masa depan, karir, dan pekerjaan, dapat memanfaatkan aplikasi Chatter sebagai salah satu solusi.



Penggunaan aplikasi Chatter ibarat *platform* belanja daring untuk mencari *coach* dan *mentor* dengan berbagai kompetensi spesifik yang berasal dari berbagai entitas di lingkungan Subholding Upstream. Aplikasi Chatter akan mencocokkan kebutuhan peningkatan kompetensi yang dipilih pengguna, dengan bank data *coach* dan mentor yang tersedia. Dalam satu periode, seorang Perwira dapat menjadi *coach* atau mentor untuk maksimal tiga orang *coachee* atau *mentee*.

Pada tahap awal, pengguna mengajukan area kompetensi yang ingin dikembangkan sekaligus memilih *coach* atau mentor yang sesuai. Apabila *coach* atau mentor yang dipilih bersedia, maka proses pencocokan akan berlangsung. Kemudian, Perwira bersama *coach* atau mentornya dapat berdiskusi mengenai tujuan, jadwal, jangka waktu, laporan perkembangan rutin dan evaluasi akhir.

Jika Perwira mengalami kesulitan atau ingin berdiskusi lebih lanjut terkait aplikasi Chatter, dapat menghubungi Ditta Larasati (HC Talent Acquisition & Learning PHI) selaku admin aplikasi Chatter Regional 3 Kalimantan dan juga PIC *Chatter Recruitment Program Year of Coaching & Mentoring*.

Chatterday merupakan salah satu program dalam *Year of Coaching & Mentoring* 2022.

Tabel perbedaan <i>Coaching</i> dan <i>Mentoring</i>			
No	Perbedaan	<i>Coaching</i>	<i>Mentoring</i>
1	Proses	Seseorang (<i>coach</i>) melatih atau menyediakan tuntunan untuk klien (<i>coachee</i>) dalam mencapai tujuan mereka.	Seseorang (mentor) membagi wawasan, <i>skill</i> , dan pengalamannya kepada orang lain (<i>mentee</i>).
2	Tujuan	Membantu <i>coachee</i> meraih potensi mereka sepenuhnya.	Membantu <i>mentee</i> tumbuh dan berkembang lebih baik lagi.
3	Waktu	6-12 bulan. Tapi di beberapa kasus, ada juga <i>coaching</i> yang bertahan lebih lama.	Minimal 6 bulan (dapat berlangsung selama bertahun-tahun).
4	Fokus	Mengembangkan keterampilan <i>coachee</i> .	Mengembangkan <i>mentee</i> sebagai individu.
5	Cara Penyampaian	Bersifat tidak langsung. Seorang <i>coach</i> akan mengajukan pertanyaan, memberikan waktu, dan kepercayaan untuk <i>coachee</i> agar dapat meraih capaian atau menemukan kapabilitas diri yang lebih tinggi.	Bersifat langsung. Seorang mentor akan membagikan pengetahuan, wawasan, pengalaman, dan <i>skill</i> mereka langsung ke <i>mentee</i> .
6	Struktur	Sejak awal sudah ada dorongan aktif ke mana <i>coachee</i> harus mencapai tujuan. Jadi strukturnya lebih solid agar <i>coachee</i> bisa mencapai tujuan dengan lebih efektif.	Secara umum memiliki struktur yang lebih sederhana. Meskipun ada agenda pertemuan dan tujuan, hasil dari mentoring akan bergantung pada penerimaan dan pengaplikasian yang dilakukan oleh <i>mentee</i> .