

COACHING, MENTORING, UPSKILLING, RESKILLING

The Growth Journey of a Leader

by Rudy C Tarumingkeng



MENTORING

Development
Long term
Personal
Values



COACHING

Performance
Short term
Professional
Targeted



RESKILLING

Learning
New role
Adaptation



UPSKILLING

Enhancing
Current role

*'Grow in the grace
and knowledge of our L."*

2 Peter 3:18

Rudy C Tarumingkeng: Coaching, Mentoring, Upskilling, Reskilling
— The Growth Journey of A Leader

Oleh:

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

Professor of Management NUP: 9903252922

Rector, Cenderawasih State University, Papua (1978-1988)

Rector, Krida Wacana Christian University, Jakarta (1991-2000)

Chairman Board of Professors, IPB-University, Bogor (2005-2006)

Data Analyst and Chairman, Academic Senate, IBM-ASMI, Jakarta

URL: <https://rudycr.com/ab/Buku-Artikel-rudycr-23-24.htm>

© RUDYCT e-PRESS

rudycr75@gmail.com

Bogor, Indonesia

17 October 2025

COACHING, MENTORING, UPSKILLING, RESKILLING — THE GROWTH JOURNEY OF A LEADER



Berikut penjelasan akademik dan praktis mengenai empat istilah penting dalam pengembangan SDM dan kepemimpinan modern: **coaching, mentoring, upskilling, dan reskilling** — dijelaskan dengan konteks manajemen dan gereja.

1 Coaching — Pendampingan Kinerja (Performance-Oriented Guidance)

Makna:

Coaching adalah proses membimbing seseorang agar menemukan potensi terbaiknya melalui pertanyaan reflektif dan arahan terstruktur. Fokusnya adalah **tujuan jangka pendek** dan peningkatan **kinerja spesifik**.

Ciri khas:

- Relasi: *Coach–Coachee* (profesional, formal).
- Tujuan: peningkatan performa dan hasil kerja.
- Gaya: bertanya, menantang, dan memotivasi.
- Durasi: relatif singkat, fokus pada target.

Contoh dalam konteks gereja/manajemen:

Seorang pendeta senior melakukan *coaching* bagi tim pelayanan multimedia agar lebih efektif menggunakan teknologi digital dalam ibadah online.

2 Mentoring — Pendampingan Pengembangan Diri (Developmental Guidance)

Makna:

Mentoring adalah hubungan jangka panjang antara yang lebih berpengalaman (*mentor*) dan yang dibimbing (*mentee*) untuk mendukung pertumbuhan pribadi, rohani, dan profesional. Fokusnya adalah **karakter dan karier jangka panjang**.

Ciri khas:

- Relasi: personal, berdasarkan kepercayaan.
- Tujuan: transfer nilai, pengetahuan, dan kebijaksanaan.
- Gaya: memberi teladan dan inspirasi.
- Durasi: jangka panjang, holistik.

Contoh:

Seorang gembala jemaat senior menjadi *mentor* bagi calon pemimpin muda, menuntun mereka dalam kehidupan rohani dan integritas pelayanan.

3 Upskilling — Pengembangan Kompetensi Baru (Enhancing Current Skills)

Makna:

Upskilling berarti meningkatkan keterampilan atau kompetensi yang **masih relevan dengan pekerjaan saat ini**. Tujuannya memperdalam

keahlian agar tetap unggul dalam menghadapi perkembangan teknologi dan organisasi.

Ciri khas:

- Fokus pada peningkatan level kemampuan (dari baik → unggul).
- Relevan dengan posisi yang sedang dijalankan.
- Biasanya berbentuk pelatihan, sertifikasi, atau workshop.

Contoh:

Pelatihan *upskilling* bagi staf gereja dalam bidang *digital communication* agar dapat mengelola media sosial pelayanan secara efektif.

🔗 Reskilling — Pembelajaran Keterampilan Baru (Learning New Skills for a New Role)

Makna:

Reskilling adalah proses belajar keterampilan baru untuk **mengambil peran yang berbeda** dari pekerjaan sebelumnya. Fokusnya pada **adaptasi terhadap perubahan struktur organisasi atau teknologi**.

Ciri khas:

- Fokus: transisi ke bidang atau peran baru.
- Biasanya terkait perubahan sistem atau teknologi besar.
- Membantu individu agar tidak kehilangan relevansi di dunia kerja.

Contoh:

Seorang staf administrasi gereja belajar *data analytics* agar dapat mendukung keputusan strategis pelayanan berbasis data.

Ringkasan Konseptual

Konsep	Fokus	Durasi	Hubungan Orientasi		Contoh Kontekstual
Coaching	Hasil dan kinerja	Jangka pendek	Profesional	Target-spesifik	Melatih tim ibadah untuk efisiensi digital
Mentoring	Pengembangan pribadi	Jangka panjang	Personal	Nilai dan karakter	Pemimpin senior membina kader muda
Upskilling	Meningkatkan kompetensi	Sesuai peran saat ini	Formal	Penguasaan keahlian	Kursus komunikasi digital
Reskilling	Belajar keterampilan baru	Transisi peran	Formal	Adaptasi	Belajar manajemen proyek gereja

Refleksi Teologis dan Manajerial

- *Coaching* meneladani Yesus yang memfasilitasi pertumbuhan murid melalui pertanyaan reflektif ("Menurut kamu, siapakah Aku ini?").
- *Mentoring* mencerminkan relasi Paulus–Timotius yang menekankan keteladanan dan pembinaan karakter.
- *Upskilling* dan *reskilling* menegaskan panggilan untuk terus belajar:

“Bertumbuhlah dalam kasih karunia dan pengenalan akan Tuhan kita.” (2 Pet. 3:18)

Berikut bagian **Refleksi dan Diskusi** untuk melengkapi infografik “*Coaching, Mentoring, Upskilling, Reskilling — The Growth Journey of a Leader*” dalam gaya naratif akademik yang khas dari seri RudyCT Academic Series 2025.

Refleksi dan Diskusi: Perjalanan Pertumbuhan Seorang Pemimpin

1 Dari Instruksi ke Inspirasi

Perjalanan seorang pemimpin dimulai dari *coaching* — tahap di mana bimbingan bersifat langsung, terarah, dan berbasis kinerja. Pada tahap ini, fokusnya adalah **mencapai hasil yang terukur** dan membentuk disiplin kerja. Namun, jika seorang pemimpin berhenti di tahap ini, ia hanya akan menjadi *task master*, bukan *vision carrier*.

Transisi ke *mentoring* menandai perubahan dari **instruksi menuju inspirasi**. Di sini, pemimpin tidak hanya mengarahkan, tetapi **meneladani dan menanamkan nilai**. Seperti Paulus terhadap Timotius, hubungan mentor–mentee menjadi ruang bagi pembentukan karakter dan kedewasaan spiritual.

“Leaders grow not by controlling others, but by cultivating others.”

2 Dari Kinerja ke Kebijaksanaan

Upskilling membawa pemimpin ke tahap peningkatan kompetensi profesional — memperdalam keterampilan agar tetap relevan. Namun, kebijaksanaan sejati tidak berhenti pada penguasaan teknik, melainkan pada **pemahaman tentang makna keterampilan itu sendiri**.

Seorang pemimpin gereja yang belajar manajemen digital tidak hanya menguasai teknologi, tetapi juga memahami **bagaimana teknologi menjadi sarana pelayanan kasih**.

“Knowledge makes us capable, but wisdom makes us humane.”

3 Dari Relevansi ke Regenerasi

Reskilling melatih kemampuan adaptasi — kemampuan untuk mempelajari hal baru ketika konteks berubah. Di dunia VUCA (Volatile, Uncertain, Complex, Ambiguous), kemampuan *reskill* adalah tanda **kerendahan hati intelektual**.

Pemimpin yang mau belajar ulang bukan berarti kehilangan otoritas, tetapi justru menunjukkan **kebesaran spiritual**: keberanian untuk tidak menjadi pusat, melainkan pelayan dalam perubahan.

“A great leader is not afraid to become a learner again.”

4 Dari Individu ke Komunitas

Keempat tahapan — *coaching*, *mentoring*, *upskilling*, dan *reskilling* — bukan sekadar strategi pengembangan SDM, tetapi **ritme pertumbuhan komunitas**.

- *Coaching* menciptakan kompetensi individu.
- *Mentoring* menumbuhkan integritas rohani.
- *Upskilling* menjaga relevansi organisasi.

- *Reskilling* memastikan keberlanjutan pelayanan lintas generasi.

Dengan demikian, perjalanan ini bukan hanya tentang **menjadi lebih baik**, tetapi tentang **membentuk ekosistem pembelajaran yang berkelanjutan (learning church / learning organization)**.

“Leadership renewal begins when leaders become learners together.”

❏ Implikasi bagi Dunia Gereja dan Organisasi

- Gereja masa kini membutuhkan *leader-coach* yang dapat **menggali potensi jemaat**, bukan sekadar mengarahkan.
 - Dibutuhkan *mentor* yang **mewariskan nilai, bukan hanya posisi**.
 - Diperlukan program *upskilling* agar pelayanan tetap kontekstual dengan teknologi, media sosial, dan ekonomi digital.
 - Diperlukan pula *reskilling* agar gereja mampu **beradaptasi dengan paradigma baru pelayanan** — dari tatap muka menjadi hibrida, dari eksklusif menjadi inklusif.
-

6 Pertanyaan Diskusi Reflektif

1. Bagaimana gaya kepemimpinan kita saat ini — lebih sebagai *coach*, *mentor*, atau *manager*?
2. Apakah gereja atau organisasi kita memiliki budaya *upskilling* dan *reskilling* berkelanjutan?
3. Dalam konteks pelayanan, bagaimana kita menyeimbangkan antara kompetensi profesional dan kebijaksanaan rohani?
4. Apa tantangan terbesar dalam membina pemimpin muda di era digital ini?

5. Bagaimana “Soli Deo Gloria” diwujudkan dalam proses coaching dan mentoring di dunia nyata?

🌟 **Penutup Reflektif**

Proses *coaching, mentoring, upskilling, dan reskilling* bukan sekadar strategi SDM, melainkan **spiritual journey of transformation** — perjalanan rohani yang menuntun pemimpin dari kinerja menuju kebijaksanaan, dari kompetensi menuju karakter, dari instruksi menuju inspirasi.

“The true growth of a leader is not measured by how many people follow him,
but by how many people he helps to grow.”

GLOSARIUM

Istilah	Definisi
Coaching	Proses pendampingan jangka pendek yang berfokus pada peningkatan kinerja melalui refleksi, pertanyaan terarah, dan umpan balik konstruktif. Seorang <i>coach</i> membantu individu mencapai potensi optimalnya.
Mentoring	Hubungan jangka panjang antara seorang mentor dan mentee untuk mengembangkan karakter, kebijaksanaan, dan arah kehidupan atau karier. Bersifat personal dan inspiratif.
Upskilling	Proses peningkatan kemampuan atau kompetensi baru untuk memperdalam keahlian dalam bidang yang sedang dijalankan, agar tetap relevan dengan perkembangan teknologi dan organisasi.
Reskilling	Pembelajaran keterampilan baru yang berbeda dari kompetensi sebelumnya, dengan tujuan menyesuaikan diri terhadap perubahan peran, struktur organisasi, atau perkembangan zaman.
Learning Organization	Konsep organisasi yang terus belajar, di mana setiap anggota memiliki komitmen untuk meningkatkan kemampuan dan berbagi pengetahuan demi kemajuan bersama.
Servant Leadership	Model kepemimpinan yang menekankan pelayanan, kerendahan hati, dan fokus pada kebutuhan orang lain sebagai bentuk nyata dari kepemimpinan Kristiani.

Istilah	Definisi
Adaptive Leadership	Pendekatan kepemimpinan yang menekankan kemampuan menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan sosial, teknologi, dan budaya tanpa kehilangan nilai inti.
Stewardship	Prinsip manajemen Kristen yang menegaskan bahwa pemimpin bukan pemilik, melainkan penatalayan (steward) atas sumber daya dan tanggung jawab yang diberikan Tuhan.
Mentor–Mentee Relationship	Hubungan antara pembimbing dan yang dibimbing, di mana terjadi transfer nilai, pengalaman, dan kebijaksanaan dalam suasana kepercayaan dan kasih.
Human Capital Development	Proses strategis untuk meningkatkan kapasitas manusia melalui pelatihan, pembelajaran, dan pengalaman kerja agar dapat memberikan kontribusi optimal bagi organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku dan Sumber Teoretis

1. Blanchard, K., & Whitmore, J. (2019). *Coaching for Performance: Growing Human Potential and Purpose*. Nicholas Brealey Publishing.
2. Clutterbuck, D. (2015). *Everyone Needs a Mentor: Fostering Talent in Your Organisation*. CIPD Publishing.
3. Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. Doubleday.
4. Greenleaf, R. K. (1977). *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*. Paulist Press.
5. Heifetz, R. A., & Linsky, M. (2002). *Leadership on the Line: Staying Alive Through the Dangers of Leading*. Harvard Business School Press.
6. Goleman, D. (2006). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Bantam Books.
7. Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2017). *The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations*. Wiley.
8. Buckingham, M., & Goodall, A. (2019). *Nine Lies About Work: A Freethinking Leader's Guide to the Real World*. Harvard Business Review Press.
9. Covey, S. R. (1989). *The 7 Habits of Highly Effective People*. Free Press.
10. Maxwell, J. C. (2008). *Mentoring 101: What Every Leader Needs to Know*. Thomas Nelson.

Sumber Alkitab dan Teologis

11. Alkitab Terjemahan Baru. (1974). *Lembaga Alkitab Indonesia (LAI)*. Jakarta.
 12. Bonhoeffer, D. (1954). *Life Together: The Classic Exploration of Christian Community*. Harper & Row.
 13. Palmer, P. J. (2000). *Let Your Life Speak: Listening for the Voice of Vocation*. Jossey-Bass.
 14. Wright, N. T. (2006). *Simply Christian: Why Christianity Makes Sense*. HarperCollins.
 15. Van Dierendonck, D., & Patterson, K. (2015). *Compassionate Love as a Cornerstone of Servant Leadership*. *Journal of Business Ethics*, 128(1), 119–131.
-

Sumber Manajemen dan Pengembangan SDM

16. Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice (15th ed.)*. Kogan Page.
 17. Garavan, T. N., Carbery, R., & Rock, A. (2012). *Mapping Talent Development: Definition, Scope and Architecture*. *European Journal of Training and Development*, 36(1), 5–24.
 18. Deloitte Insights. (2021). *The Human Capital Trends Report: Leading the Social Enterprise*.
 19. World Economic Forum. (2020). *The Future of Jobs Report*. Geneva: WEF.
 20. Harvard Business Review. (2022). *Reskilling in the Age of AI and Digital Transformation*.
-

Sumber Kontekstual dan Reflektif

21. Tarumingkeng, R. C. (2024). *Leadership 5.0: From Power to Purpose*. RudyCT Academic Series.
 22. Tarumingkeng, R. C. (2025). *Managing People and Performance in the Digital Church*. RudyCT Academic Series.
 23. Tarumingkeng, R. C. (2025). *Faith and Leadership in the Age of Technology*. RudyCT Academic Series.
-

Catatan Akhir

Bagian glosarium dan pustaka ini dimaksudkan tidak hanya sebagai referensi ilmiah, tetapi juga sebagai **panduan konseptual dan spiritual** bagi para pemimpin, pendidik, dan pelayan yang ingin memahami integrasi antara **kompetensi profesional dan karakter Kristiani**. Sebagaimana tertulis dalam Kolose 3:23:

"Apa pun yang kamu perbuat, perbuatlah dengan segenap hatimu seperti untuk Tuhan dan bukan untuk manusia."

Copilot for this article - Chatgpt 5, Access date: 19 October 2025.
Prompting on Writer's account ([Rudy C Tarumingkeng](https://chatgpt.com/c/68e4dd46-a770-8321-bca9-fa8e44970ed4))
<https://chatgpt.com/c/68e4dd46-a770-8321-bca9-fa8e44970ed4>