

Pembentukan Karakter Kepemimpinan Pemuda melalui Penguatan Soft Skill oleh Gembala Sidang di Gereja PIBI, Jemaat Air Kemuliaan, Medan

Maringan Pahala Siregar

Sekolah Tinggi Teologi Misi William Carey Medan, Sumatera Utara

Correspondence: maringansiregar1967@gmail.com

Abstract: Soft skills are non-technical abilities, related to personality, character, and the ability to socialize or adapt well in life and in the world of work. Soft skills can shape the leadership character of church youth who really need attention from the church, including strong work ethics (strong work ethics), positive attitude (positive attitude), good communication (good communication), and ability to solve problems (problem solving skills), self-confidence, adaptability. The emphasis on soft skills is in the letter I Timothy 4 verse 12, namely that the youth of the church do not want to be looked down upon because they are young but must be role models for believers, this is clearly related to Words, Behavior, Love, Loyalty, Chastity. This is inseparable from the life of church youth, for the author conducted research at the Indonesian Baptist Evangelical Association Church, Air Kemuliaan Medan. From the results of research that has been carried out at the Indonesian Baptist Evangelical Association of Air Kemuliaan Church, the authors obtained from interviews that it can be concluded that there are types of soft skills that can shape the leadership character of church youth who really need attention from the church.

Keywords: character building; Gereja PIBI Air Kemuliaan; soft skill; youth leadership

Abstrak: Soft skill adalah kemampuan yang bersifat non-teknis, berkaitan dengan kepribadian, karakter, serta kemampuan dalam bersosialisasi atau beradaptasi dengan baik dalam kehidupan maupun di dunia kerja. Soft skill dapat membentuk karakter kepemimpinan pemuda gereja yang benar-benar membutuhkan perhatian dari pihak gereja antara lain: Etika kerja yang kuat (strong work ethics), sikap positif (positive attitude), Komunikasi yang baik (good communication), Kemampuan memecahkan masalah (problem solving skill), Kepercayaan diri (self confidence), Kemampuan beradaptasi (adaptability). Penekanan soft skill adalah dalam surat I Timotius 4 ayat 12 yaitu agar kaum pemuda gereja jangan mau dianggap rendah oleh karena masih muda tetapi harus menjadi teladan bagi orang-orang percaya, hal ini jelas berkaitan dalam : Perkataan, Tingkah Laku, Kasih, Kesetiaan, Kesucian. Hal ini tidak terlepas dari kehidupan pemuda gereja, untuk itu penulis mengadakan penelitian di Gereja Perhimpunan Injili Baptis Indonesia, Air Kemuliaan Medan. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan di Gereja Perhimpunan Injili Baptis Indonesia Air Kemuliaan, penulis mendapatkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa ada jenis-jenis soft skill yang dapat membentuk karakter kepemimpinan pemuda gereja yang benar-benar membutuhkan perhatian dari pihak gereja.

Kata kunci: Gereja PIBI Air Kemuliaan; kepemimpinan pemuda; pembentukan karakter; soft skill

PENDAHULUAN

Pemuda adalah merupakan sosok generasi masa depan, baik dalam kehidupan bernegara maupun bermasyarakat. Nasib dan kemajuan suatu negara kelak tidak terlepas dari kondisi dan perkembangan kualitas para pemuda dalam masa sekarang ini. Oleh karena itu para pemuda masa sekarang ini harus menjadi perhatian orang tua maupun

pemerintah di dalam proses pembentukan karakternya, baik dari segi perkembangan jiwa, pendidikan formal dan kerohanian. Jika hal ini diabaikan sehingga terjadi pembiaran dalam proses pertumbuhan karakter yang salah maka akan berdampak negatif baik terhadap diri pribadinya sendiri, keluarganya dan terlebih lagi bagi pemerintah.

Pada umumnya kondisi kejiwaan dan tingkat emosional seorang pemuda masih sangat labil dan belum matang dalam menyikapi segala sesuatu persoalan yang dihadapinya. Keputusan-keputusan yang diambil cenderung masih menggunakan cara-cara pintas dan tidak matang, bahkan bersifat emosional sejalan dengan jiwa kepemudaannya. Akibatnya sering mengalami keputusan yang salah dan berdampak negatif kepada orang yang bersangkutan. Hal ini sejalan dengan apa yang dikatakan oleh Stephen R. Covey: "Anda mungkin sedang mengolah perilaku anda-anda dapat berusaha lebih keras, lebih giat, melipat gandakan kecepatan anda. Akan tetapi usaha anda hanya akan berhasil membawa anda ke tempat yang salah tadi dengan lebih cepat.¹ Untuk itu setiap pemuda harus dibekali dengan hal-hal yang bisa membangun tingkat kedewasaan jiwanya, sehingga meskipun dalam usia masih muda namun cara berpikir, cara bertindak bahkan dalam pengambilan keputusan sudah menggunakan cara-cara yang dewasa dan matang.

Namun agar mereka tidak salah arah maka para orang tua, tokoh-tokoh adat harus mau menjadi penasehat, memberikan pembinaan dan melakukan pengawasan atas setiap aktifitas mereka. Para orang tua dan tokoh-tokoh adat harus memberikan bimbingan dan melaksanakan fungsi kepemimpinan sebagaimana dikatakan oleh Sam Doherty "Seorang pemimpin adalah seorang yang memberikan bimbingan secara langsung kepada orang lain.²

Dalam penulisan ini peneliti memfokuskan pembahasan pada kegiatan gerakan pemuda gerejawi. Sebab para pemuda gereja dalam membuat program kerja cenderung kepada program yang bersifat kegiatan rohani/sipiritual dan akan melatih mereka untuk terus bertindak ke arah pembangunan sipiritual yang secara terus menerus harus dipelihara. Ada dua hal penting yang didapatkan para pemuda dalam kegiatan gerakan pemuda gerejawi, yaitu: Mereka akan mengalami proses untuk pengembangan *self potential* dalam melaksanakan aktifitas organisasi yang dapat membangun jiwa kepemimpinan sedini mungkin (*to build the Soul of Leadership*); Para pemuda juga akan dibentuk menjadi pemuda yang baik dan benar secara spiritual, karena aktifitas mereka adalah cenderung melaksanakan persekutuan-persekutuan kerohanian, seperti melaksanakan ibadah pemuda secara rutin, melaksanakan kelompok penggalan Alkitab (PA), melaksanakan kegiatan retreat, melaksanakan seminar-seminar kerohanian dengan topik tertentu.

Secara alkitabiah para pemuda telah melaksanakan dua hal penting yaitu ke satu telah melaksanakan Firman Tuhan agar jangan meninggalkan persekutuan-persekutuan seperti yang dilakukan banyak orang pada saat ini sebagaimana dikatakan dalam Ibarani 10:25 "Janganlah kita menjauhkan diri dari pertemuan-pertemuan ibadah kita, seperti dibiasakan oleh beberapa orang, tetapi marilah kita saling menasihati, dan semakin giat melakukannya menjelang hari Tuhan yang mendekat". Hal kedua adalah pertumbuhan iman mereka akan semakin dibangun dan bertambah-tambah karena melalui persekutuan ibadah-ibadah pemuda mereka sering mendengar Firman Tuhan, sebagaimana dikatakan dalam Roma 10:17. Jadi, iman timbul dari pendengaran, dan pendengaran oleh Firman

¹ Stephen R. Covey, *7 Habits of Highly Effective People*, (Jakarta: Penerbit Binarupa Aksara, 1997), 12

² Sam Doherty, *Berlayar Dengan Lancar dalam Hubungan Pribadi dan Kepemimpinan*, (Lisburn: Child Evangelism Fellowship Inc, Edisi Indonesia, 2002), 105

Kristus. Namun demikian pada kenyataannya di lapangan tampak adanya berbagai masalah perkembangan *soft skill* pemuda yaitu:

1. Kurangnya dorongan dan perhatian pihak gereja dalam memfasilitasi kegiatan-kegiatan dikalangan kaum muda gereja yang dapat mengarahkan pertumbuhan sisi sipiritual dan pembentukan karakter kepemimpinan sejak usia muda.
2. Kurangnya program gereja lokal dalam bidang pengembangan sumber daya manusia khususnya dalam bidang kepemimpinan, sehingga terkadang menutup peluang bagi kaum muda gereja untuk belajar atau dilatih dalam kepemimpinan, padahal kaum muda gereja adalah cikal bakal generasi kedepan bagi pelayanan gereja.
3. Gereja masih kurang dalam mengakomodir peluang dan kebutuhan kaum muda gereja khususnya dalam pengembangan kreatifitas dan inovasi sesuai dengan kondisi saat ini. Sehingga kesempatan para kaum muda gereja untuk berkreatif serta melakukan inovatif dalam pelayanan sesuai dengan perkembangan zaman agak tertutup.
4. Gerakan kepemudaan gerejawi sering kali belum mendapat perhatian dan *support* penuh dari pihak orang tua bahkan para pejabat gereja.
5. Sering kali para pemuda harus mencari jalannya sendiri dengan program-program mereka, meskipun secara resmi wadah kepemudaan telah disediakan.

Pengertian *penguatan* menurut Kamus Bahasa Indonesia adalah "proses, cara, perbuatan menguat atau menguatkan"³Penguatan berarti suatu proses untuk membuat menjadi kuat. Dengan demikian pengertian penguatan adalah suatu aktifitas yang dilakukan secara berproses agar terjadi pembentukan karakter yang kokoh sesuai yang diharapkan. Untuk dapat memahami pengertian *soft skill*, maka perlu juga kita terlebih dahulu memahami arti *hard skill* sebagai bahan pembanding. Pengertian *hard skill* bila disederhanakan adalah penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi dan ketrampilan teknis yang berhubungan dengan ilmunya, dan ini dapat dikembangkan dan dipelajari dengan membaca buku-buku dan literatur, kursus, latihan dan lain-lain. Sedangkan pengertian *soft skill* adalah ketrampilan yang dimiliki seseorang dalam melakukan interaksi dengan orang lain (*Interpersonal Skills*) dan ketrampilan dalam mengatur dirinya sendiri (*Intra-Personal Skills*) yang mampu mengembangkan sumber daya secara maksimal, dan hal tersebut dapat dipelajari dari pengalaman hidup, sosialisasi, kemampuan beradaptasi dan agama atau norma yang diyakini.

Lebih jauh tentang pemahaman *interpersonalskills* yaitu kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan hubungan relasi dengan orang lain dengan menggunakan potensi yang dimilikinya yaitu mencakup kemampuan dalam memotivasi, kepemimpinan, komunikasi, negosiasi, presentasi, kepiawaian bicara di forum, kerjasama tim, membangun relasi, empati dan lain sebagainya. Demikian juga pengertian tentang *intra-personal skills* yaitu kemampuan yang dimiliki seseorang dalam membangun karakter diri, kemampuan membagi waktu, menghadapi stres, proses berpikir kreatif, pencapaian target, perubahan diri semakin positif, integritas, profesionalisme, optimisme, percaya diri dan lain sebagainya. Hal ini menyangkut tentang potensi yang ada dalam dirinya dalam mengaktualisasikan *self value* nya.

³ Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa, (Jakarta: Gramedia, 2008),. 746

Husaini Usman mengatakan "Berperilaku positif, kooperatif, kolaboratif, persuasif, mampu mengelola konflik, bernegosiasi dengan baik, mampu mengelola stress, dan mendelegasikan pekerjaan atau dengan kata lain memiliki *soft skill* sehingga mampu bagaimana menghadapi hidup (*living skill*), bagaimana berpikir kreatif (*thinking skill*) dan bagaimana menerapkan kepemimpinan (*leadership skill*)".⁴ Demikian Rudy Djauhari juga menyatakan bahwa kenyataan kesuksesan seseorang di dunia kerja, *hard skill* (kecerdasan intelektual) hanya berperan 20%, 80% sisanya sangat ditentukan oleh *soft skill*-nya"⁵. Dengan demikian peranan *soft skill* dalam mencapai kesuksesan jauh lebih besar dibandingkan intelektual.

Istilah *Gembala* dalam bahasa Inggris *Shepherd* berarti domba sedangkan Ibrani kuno *ra'ah* artinya memberi makan sehingga *Gembala dikenal sebagai orang yang memberi makan* dan dapat ditujukan kepada individu yang membantu atau memelihara orang lain dimana seseorang yang memperlihatkan kepedulian yang penuh kasih sayang. Deskripsi tugas dari kepemimpinan pastoral ada di 1 Petrus 5:1-8 yaitu *memelihara dan mengawasi*. Kata memelihara menunjukkan fungsi seorang gembala yaitu menyediakan makanan bagi domba-dombanya. Tugas dan tanggung jawab Gembala jemaat adalah: Memimpin kawanan domba Tuhan ke padang rumput dimana mereka dapat diberi makan secara rohani; Melindungi kawanan domba, menurut gambaran Alkitab, jika gembala menelantarkan kawanan dombanya mereka tidak akan mati kelaparan, bahaya yang lebih cepat dihadapi kawanan domba itu lebih disebabkan oleh kurangnya perlindungan; Memerintah atas mereka yang dipercayakan Tuhan; Menjadi teladan dalam mengikuti ketuhanan Kristus; Memberikan waktu kepada anggota jemaatnya untuk mempersatukan Firman dengan lebih penuh ke dalam kehidupan mereka masing-masing; Harus Injili dimana karyanya harus meliputi mencari yang terhilang yang berarti kepedulian gembala terhadap mereka yang tersesat seharusnya tidak terpuaskan sampai orang berdosa itu diselamatkan; Harus terlibat di dalam pelayanan rekonsiliasi (*pendamaian*), panggilan seorang gembala ialah agar ia pergi keluar dan membawa pulang individu yang tersesat; Meliputi pelayanan penyembuhan dan penguatan; Membedakan kebutuhan setiap anggotanya dan dengan cermat menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan mereka masing-masing; Menjaga kandang dombanya.

Paradigma *Soft Skills*, menurut Kate Lorenze ada 10 (sepuluh) top *soft skill* yang dibutuhkan dalam diri seseorang khususnya dalam kompetensi yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Namun dalam kaitannya dengan penelitian tesis ini yaitu tentang *soft skill* pemuda gereja maka peneliti membatasi 6 (enam) jenis *soft skill* sebagai penekanan yang dianggap *inline* dengan kebutuhan kegiatan gerejawi pemuda khususnya dalam mewujudkan karakter kepemimpinan pemuda.

Etika Kerja Yang Kuat (*Strong Work Ethics*). Salah satu bentuk *soft skill* yang dikenal adalah "Etika kerja (*Work Ethics*). "Etika Kerja adalah sistem nilai atau norma yang digunakan oleh seluruh karyawan perusahaan, termasuk pimpinannya dalam pelaksanaan kerja sehari-hari."⁶Jika Etika Kerja disebut *system nilai* atau *norma* merupakan suatu tata kerja yang distandarisasi, dipedomani yang diberlakukan dalam unit kerja dalam suatu perusahaan tertentu. Etika Kerja dapat disebut suatu yang harus dipatuhi bersama dalam mencapai suatu tujuan bersama. Tentu saja dalam etika kerja dimaksud sudah dirumuskan hal-hal apa

⁴ Husaini Usman. *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Edisi ke 4 (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013), 517

⁵ Ibid, 517

⁶ http://id.wikipedia.org/wiki/Etika_kerja

saja yang harus dilaksanakan setiap individu sebagai suatu kewajiban dan apa-apa saja yang harus dihindari sebagai suatu larangan bahkan berkonsekwensi ditetapkannya suatu sanksi atas setiap pelanggaran yang dilakukan oleh anggota/individu.

Sikap Positive (*Positive Attitude*). Berpikir positif merupakan sikap mental yang melibatkan proses memasukan pikiran-pikiran, kata-kata, dan gambaran-gambaran yang konstruktif (membangun) bagi perkembangan pikiran. Pikiran positif menghadirkan kebahagiaan, sukacita, kesehatan, serta kesuksesan dalam setiap situasi dan tindakan. Jika ada dalam pikiran mengharapkan sesuatu, pikiran positif akan mewujudkannya. Jadi berpikir positif juga merupakan sikap mental yang mengharapkan hasil yang baik serta menguntungkan. Dalam buku motivasi *best seller* karangan Stephen R. Covey, *The 7 Habit of Highly Effective People* mengatakan bahwa "Cara kita memandang sesuatu adalah sumber dari cara kita berpikir dan cara kita bertindak".⁷Cara pandang kita atas sesuatu objek maka akan menimbulkan persepsi atau paradigma dalam diri kita. Paradigma yang kita miliki akan menjadi sumber atau pedoman kita untuk berpikir dan melakukan tindakan. Kita sering mendengar orang berkata: "Berpikirlah positif!", yang ditujukan bagi orang-orang yang merasa kecewa dan khawatir. Banyak orang tidak menganggap serius kata-kata tersebut, karena mereka tidak mengetahui arti sebenarnya dari kata-kata tersebut, atau menganggapnya tidak berguna dan efektif.

Komunikasi Yang Baik (*Good Communication*). Salah satu jenis *soft skill* yang dapat dimiliki seseorang adalah kemampuan berkomunikasi dengan baik. Sebab kemampuan untuk dapat berkomunikasi dengan baik tidak mudah, terlebih lagi apabila seseorang yang memiliki sikap tidak sabar dan bersifat temperamental. Kata atau istilah komunikasi (dari bahasa Inggris "*communication*"), secara etimologis atau menurut asal katanya adalah dari bahasa Latin *communicatus*, dan perkataan ini bersumber pada kata *communis* yang berarti sama.⁸

Dalam kata *communis* ini memiliki makna "berbagi" atau "menjadi milik bersama" yaitu suatu usaha yang memiliki tujuan untuk kebersamaan atau kesamaan makna. Jadi, komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi (pesan, ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain. Pada umumnya, komunikasi dilakukan secara lisan atau verbal yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak. Apabila tidak ada bahasa verbal yang dapat dimengerti oleh keduanya, komunikasi masih dapat dilakukan dengan menggunakan gerak-gerik badan, menunjukkan sikap tertentu, misalnya tersenyum, menggelengkan kepala, mengangkat bahu. Cara seperti ini disebut komunikasi nonverbal.

Kemampuan Memecahkan Masalah (*Problem Solving Skills*). Hal yang paling banyak dihadapi setiap insan dalam menjalani aktifitas dan kehidupan sehari-hari adalah Masalah. Masalah sering muncul dalam setiap bentuknya dan tidak tidak bisa dihindari begitu saja. Masalah harus dihadapi dan dimanage sedemikian rupa sehingga dapat diselesaikan dengan baik. Masalah yang menimpa setiap orang tidak mengenal derajat kehidupan, masalah bisa menimpa siapa saja baik orang-orang yang berpendidikan dan bukan berpendidikan, orang-orang kaya maupun miskin, pebisnis dan kaum *professional*, rohaniawan dan institusi keagamaan lainnya. Menurut Husaini pengertian "Pengambilan keputusan adalah proses memilih sejumlah alternatif. Pengambilan keputusan penting bagi manajer administrator karena proses pengambilan keputusan mempunyai peran penting dalam

⁷ Stephen R. Covey, *the 7 Habit of Highly Effective People*, Edisi Revisi (Jakarta: Bina rupa Aksara, 1997),

⁸ <http://id.wikipedia.org/wiki/Komunikasi>

memotivasi, kepemimpinan, komunikasi, koordinasi dan perubahan organisasi”⁹ Menurut Mintzberg ada “tiga tahap dalam proses pengambilan keputusan yaitu (1) tahap identifikasi, (2) tahap pengembangan, dan (3) tahap pemilihan”¹⁰.

Dalam *tahap identifikasi* sasaran yang diharapkan adalah untuk memahami masalah dengan melakukan analisis kenapa muncul masalah tersebut dan dari mana asal muasal nya. Dengan mengetahui hal tersebut maka dapat diagnosis penyebab utamanya untuk dapat mengambil langkah penyelesaian berikutnya. Pada *tahap pengembangan* hal yang dilakukan oleh pengambil keputusan adalah mencari standar prosedur yang telah tersedia untuk digunakan atau mendesign metode pemecahan masalah yang baru sebagai alternatif baru. Namun terkadang tahap ini mengandung unsur coba - gagal (*trial and error*). Selanjutnya pada *tahap pemilihan*, pengambil keputusan harus terlebih dahulu melakukan pertimbangan atas beberapa alternatif solusi yang sudah ditetapkan.

Kepercayaan Diri (*Self Confidence*). Tidak semua orang memiliki kepercayaan diri yang baik, meskipun orang tersebut memiliki jabatan maupun pendidikan yang tinggi sekalipun. Bahkan seorang pemimpin negara besar yaitu Margareth Thatcher seorang mantan Perdana Menteri Inggris pernah berkata “Sayapun pernah mengalami “*nervous*” ketika berbicara di depan banyak orang”. Ini berarti masalah kepercayaan diri dapat menghing-gapi siapa saja dalam setiap derajat maupun strata kehidupan. Kepercayaan diri sangat erat kaitannya dengan penguasaan diri yang secara psikologis dapat dikatakan memiliki penguasaan emosional. Seseorang yang memiliki penguasaan diri yang baik sebagai akibat adanya kepercayaan diri, maka orang tersebut dapat berpikir dengan cermat, bertindak dengan baik dan tenang dan tidak tergesa-gesa, sehingga kecendrungan kemungkinan terjadinya kesalahan yang fatal dapat diminimisasi. Untuk itu kepercayaan diri seseorang harus dibangun agar dapat tampil dan dapat mengatasi segala keadaan baik atau buruk.

Psikolog W.H. Miskell di tahun 1939 telah mendefinisikan arti percaya diri dalam bukunya yang bertuliskan “Percaya diri adalah kepercayaan akan kemampuan sendiri yang memadai dan menyadari kemampuan yang dimiliki, serta dapat memanfaatkannya secara tepat.”¹¹ Kepercayaan diri seseorang sangat erat dengan adanya *kemampuan* diri yang dimiliki, *kapasitas* diri atau *memilikikomptensi* yang tinggi yaitu *Skill*, *Knowledge* dan *Attitude*. Salah satu unsur “*soft skill*” yang sangat penting yang harus dimiliki seseorang agar bisa menjadi “*leader*” yang baik adalah adanya Kemampuan Beradaptasi (*adaptability*). Kemampuan beradaptasi ini sangat penting dimiliki oleh setiap orang, sebab kita selalu menghadapi perubahan-perubahan yang tidak akan pernah berhenti sejalan dengan kemajuan teknologi, kebudayaan, politik bahkan dalam kehidupan berinteraksi antar sesama manusia yang sangat beragam, baik dari segi agama, suku dan ras. Itu sebabnya ada istilah yang *tetap itu* adalah *perubahan*, sehingga semua orang dituntut bisa menyesuaikan diri sejalan dengan tuntutan perubahan itu sendiri.

Hermawan Kertajaya mengatakan dalam dunia bisnis tentang perubahan: “Hidup tidaklah statis, kemajuan teknologi telah mengubah lanskap bisnis yang ada. Perubahan pun menjadi harga mati agar bisnis kita bertahan di tengah terpaan berbagai gelombang yang datang.”¹² Analogi dalam bidang bisnis ini merupakan suatu gambaran betapa perubahan itu harus disikapi dan ditindak lanjuti, karena dalam dunia, hidup ini tidak ada yang tetap. Jika suatu perusahaan tidak mau berubah dengan beradaptasi terhadap

⁹ Husaini Usman, M.Pd., M.T, *Op-Cit*, 440

¹⁰ *Ibid*, 440

¹¹ <http://sosseres.blogspot.com/2011/02/arti-percaya-diri.html>

¹² *Majalah The Marketers.Com*, Publisher Hermawan Kerjaya, 24

tuntutan perubahan teknologi dan persaingan bisnis maka perusahaan tersebut akan mati dan bangkrut. Seorang pemimpin atau leader harus mampu melakukan adaptasi dalam memimpin suatu organisasi atau kelompok yang anggotanya terdiri dari berbagai-bagai kepribadian yang berbeda baik sifat, tingkah laku, karakter, tingkat emosional dan lain sebagainya. Meskipun seorang pemimpin memiliki otoritas yang kuat untuk mengendalikan serta mengambil keputusan dalam suatu organisasi atau kumpulan orang-orang yang ada di dalamnya, namun tetap harus dapat menyesuaikan dengan tuntutan lingkungan organisasinya. Jika tidak maka seorang pemimpin kemungkinan akan mengalami hambatan dalam mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan. Jadi, kemampuan sikap beradaptasi tidak terlepas dari kualitas kehidupan kerohanian seseorang yaitu kemampuan mengendalikan diri, tingkat emosional, kerendahan hati dan sifat fleksibilitas dalam segala hal.

Dalam Alkitab juga ada menyinggung tentang perlunya perubahan yaitu untuk mengubah karakter lama seseorang yang dikuasai dosa menjadi karakter yang baru yang dipimpin oleh Roh Allah untuk bisa menjadi manusia yang berkarakter ilahi. Berikut Peneliti mengutip dari Roma pasal 12:2 sebagai berikut: "Janganlah kamu menjadi serupa dengan dunia ini, tetapi berubahlah oleh pembaharuan budimu, sehingga kamu dapat membedakan manakah kehendak Allah: apa yang baik, yang berkenan kepada Allah dan yang sempurna." Jika seseorang telah mengalami pembaharuan budi yang dialami secara rohani melalui pertolongan kuasa Tuhan, maka orang tersebut tidak akan sama lagi dengan dunia ini dengan segala keinginannya, melainkan telah memiliki tabiat yang bersifat ilahi yang cenderung mencari kehendak Allah dalam seluruh hidupnya.

Menganggap Rendah. Untuk dapat memahami makna soft skill yang terkandung dalam 1 Timotius 4 ayat 12, maka perlu disajikan kutipan ayat dimaksud sebagai berikut:

"Jangan seorang pun menganggap engkau rendah karena engkau muda. Jadilah teladan bagi orang-orang percaya, dalam perkataanmu, dalam tingkah lakumu, dalam kasihmu, dalam kesetiaanmu dan dalam kesucianmu." Menganggap rendah itu berarti merendahkan, menjatuhkan martabat seseorang yang seyogianya harus dihormati. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kata *rendah* memiliki beberapa arti yaitu: "1) dekat ke bawah; tidak tinggi, 2. hina; nista, 3. riu; gemuruh; ramai sekali."¹³ Khusus pada kutipan ayat Firman Tuhan pada 1 Timotius 4 :12 di atas, ada dasar orang-orang tertentu yang akan menganggap rendah seseorang yaitu karena status masih muda. Itu sebabnya seringkali ditemukan orang yang merasa sudah lebih tua dan memiliki masa hidup sudah lebih lama dan merasa sudah memiliki pengalaman hidup yang banyak, tidak mau diberi nasihat atau dikoreksi oleh orang yang lebih muda, ada unsur gengsi yang harus dijaga dan dipertahankan agar martabatnya tidak jatuh. Namun pada kenyataannya orang yang merasa lebih muda dan terhina tidak selamanya mengalami kekalahan atas orang yang lebih tua dan lebih kuat.

Pengertian Masih Muda: Siapa saja mengartikan masih muda tentu saja akan mengaitkan orang tersebut pada pemahaman yang sangat luas. Jika dikaitkan secara perawakan fisik orang tersebut tentu saja karena kelihatan masih kecil dan kekanak-kanakan, masih pemuda berusia tiga puluh tahun ke bawah. Dari segi pengalaman hidup dianggap masih sangat minim, belum banyak mengecap asam dan garam, belum memiliki pengalaman yang banyak, masih hijau, belum matang dan masih labil dalam menghadapi tantangan hidup dan belum berani mengambil keputusan yang sangat penting.

¹³ Departement Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*, (Jakarta: Gramedia, 2008), 1163

Jika disimak kutipan ayat Firman Tuhan 1 Timotius 4 ayat 12 di atas, ada kata yang mengandung unsur sebab akibat yaitu seseorang akan direndahkan karena masih muda. Sikap merendahkan dalam pengertian ayat ini adalah diakibatkan orang tersebut masih muda. Namun menurut Firman Tuhan orang yang masih muda tidak selamanya harus dianggap rendah bahkan tidak boleh direndahkan atau diremehkan. Karena orang yang masih dalam status muda akan dianggap lebih berpengalaman dan lebih dewasa dalam banyak hal jika orang tersebut sudah hidup dalam ketaatan Firman Tuhan. Peneliti mengutip ayat Firman Tuhan dari Yeremia pasal 1 ayat 6-8:

Maka aku menjawab: "Ah, Tuhan ALLAH! Sesungguhnya aku tidak pandai berbicara, sebab aku ini masih muda" Tetapi TUHAN berfirman kepadaku: "Janganlah katakan: Aku ini masih muda, tetapi kepada siapa pun engkau Kuutus, haruslah engkau pergi, dan apa pun yang Kuperintahkan kepadamu, haruslah kausampaikan. Janganlah takut kepada mereka, sebab Aku menyertai engkau untuk melepaskan engkau, demikianlah firman TUHAN".

Demikian juga hal ini berlaku bagi siapa saja orang-orang muda, jika sudah terpanggil untuk melayani, maka tidak perlu takut dan gentar meskipun akan berhadapan dengan orang-orang yang lebih tua, sebab Allah sendiri akan memperlengkapi dengan hikmat-Nya dan rasa percaya diri akan muncul, melalui kuasa Roh Kudus yang hadir dalam hati dan pikiran orang muda tersebut.

Dalam Perkataan: Sebelum menguraikan lebih jauh ada baiknya dipahami terlebih dahulu arti "teladan." Pengertian teladan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah "sesuatu yang patut ditiru atau baik untuk dicontoh (tentang perbuatan, kelakuan, sifat)."¹⁴ Dengan demikian "teladan:" berarti sesuatu keadaan yang terdapat dalam diri seseorang yang meliputi perbuatan, kelakuan dan sifat yang mengandung unsur-unsur yang baik. Unsur-unsur yang baik tersebut dapat dijadikan acuan atau pedoman untuk ditiru oleh setiap orang.

Sifat dan karakter yang baik tidak hanya datang secara alami dan begitu saja, namun ada suatu proses yang harus dijalani dan dibarengi dengan kehendak yang kuat untuk bisa mewujudkannya. Apabila hal tersebut sudah menjadi *habbit* dalam diri seseorang dan sudah melekat dalam dirinya, maka hal tersebut akan terwujud setiap saat tanpa harus dibuat-buat. Hal tersebut akan menjadi "gaya hidup" yang dimiliki seseorang yang akan menjadi panutan bagi banyak orang. J.L. Packer dalam bukunya *God's Plans For You* mengatakan "Gaya Hidup adalah label untuk bentuk ideal yang menjadi tujuan dari berbagai pilihan kita, sekaligus label untuk bentuk aktual yang dihasilkan oleh pilihan kita."¹⁵ Gaya hidup seseorang akan menjadi cermin siapa sesungguhnya orang tersebut dan akan dikenal dari karakter, sifat dan perbuatannya. J.L Packer menambahkan "dari gaya hidupnya Anda akan tahu siapa dia; dari gaya hidup saya anda akan tahu siapa saya".¹⁶

Dalam Tingkah Laku: Salah satu bentuk teladan yang harus dimiliki seorang muda adalah Tingkah Laku. Ucapan dan perkataan saja meskipun hal-hal yang baik yang dikeluarkan tidaklah cukup. Sebab setiap ucapan dan perkataan khususnya dalam hal mengingatkan perbuatan baik harus diwujudkan dalam tingkah laku sehari-hari. Dari tingkah laku maka tercerminlah kepribadian seseorang, sebab tingkah laku merupakan aktualisasi dari seluruh keberadaan orang tersebut, apakah orang tersebut baik atau jahat. Jika ada orang yang memberikan nasihat yang baik dan mengingatkan agar hal-hal yang tidak baik jangan

¹⁴ Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa, *Op-Cit*, 1424

¹⁵ J.L. Packer, *God's Plans for You Rencana Allah bagi Anda*, (Surabaya: Penerbit Momentum, 2004), 85

¹⁶ *Ibid*, 85

dilakukan, sementara orang tersebut dalam perilakunya justru melakukan pelanggaran dari apa yang dinasihatinya. Perbuatannya / tingkah lakunya tidak sesuai dengan perkataannya, maka orang tersebut sering disebut munafik. Hal ini sejalan dengan pengertian "*munafik*" menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia yaitu "berpura-pura percaya atau setia kepada agama, tetapi sebenarnya dalam hatinya tidak; suka (selalu) mengatakan sesuatu yang tidak sesuai dengan perbuatannya; bermuka dua."¹⁷

Dalam Kasih: Salah satu teladan yang harus dimiliki seorang pemuda sesuai konteks 1 Timotius 4:12 adalah "*Kasih*". Sebelum membahas lebih jauh tentang Kasih Penulis menyajikan pengertian Kasih menurut Alkitab yang terdapat pada 1 Korintus 13 ayat 4 "Kasih itu sabar; kasih itu murah hati; ia tidak cemburu. Ia tidak memegahkan diri dan tidak sombong." Pengertian kasih dalam kutipan ayat Firman Tuhan ini memiliki kandungan beberapa sifat yang baik seperti sifat "penyabar, murah hati, tidak cemburu, tidak memegahkan diri dan tidak sombong. Seseorang yang memiliki kasih di dalam dirinya tentu saja ada kuasa ilahi yang menolongnya untuk hidup dalam kesabaran dalam segala hal, tidak gampang marah, tidak gampang sakit hati, tidak membalas kejahatan bahkan memiliki kemampuan untuk mengampuni dan lain sebagainya. Sikap kasih tidak hanya dimiliki lalu disimpan, tetapi harus diekspresikan sehingga orang lain bisa merasakannya, seperti yang dikatakan Sam Doherty dalam tulisannya: "Mengasihi adalah sikap hati yang diekspresikan dengan tindakan-tindakan, dan bukti-bukti yang nyata melalui apa yang anda katakan, dan apa yang anda lakukan."¹⁸

Dalam Kesetiaan: Pengertian Kesetiaan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah "keteguhan hati; ketaatan (dalam persahabatan, perhambaan, dsb); kepatuhan."¹⁹ Memahami arti keteguhan hati ada kandungan makna komitmen yang kuat dari hati yang paling dalam untuk tetap setia dan taat, baik dalam hubungan persahabatan, maupun dalam hidup perhambaan kepada tuannya atau majikannya dalam hubungan pekerjaan. Berbicara kesetiaan berarti ada satu subject yang harus dipatuhi yaitu kepada siapa orang tersebut hendak berlaku setia dan taat untuk mengikutinya dan mematuhi segala keinginannya. Seorang hamba harus berlaku setia kepada tuannya, agar orang tersebut tetap dipakai sebagai pekerjanya dan mendapat upah sebagai pekerja. Untuk mewujudkan kesetiaan maka ada aktifitas yang diwujudkan dalam ketaatan atas segala peraturan dan perintah-perintah. Menurut Kamus Alkitab pengertian "ketaatan, kata kerja menaati adalah terjemahan dari kata kerja Ibrani 'mendengar' atau 'memegang' perintah-perintah"²⁰ Taat berarti mau mendengar baik berupa nasihat maupun perintah-perintah lalu memegang dan secara konkrit harus mengerjakannya.

Dalam Kesucian: Hidup dalam kesucian adalah hal yang mutlak harus dimiliki setiap orang jika orang tersebut mengaku sebagai pengikut Kristus. Hal ini sangat jelaskan diperintahkan Tuhan oleh Firman-Nya seperti yang terdapat dalam 1 Petrus 1 ayat 15-16 sebagai berikut: "tetapi hendaklah kamu menjadi kudus di dalam seluruh hidupmu sama seperti Dia yang kudus, yang telah memanggil kamu, sebab ada tertulis: Kuduslah kamu, sebab Aku kudus.

Salah satu teladan seorang muda yang harus menjadi berkat bagi banyak orang khususnya orang-orang yang lebih tua adalah hidup dalam kesucian atau kekudusan. Tidak mudah hidup dalam kesucian bagi orang-orang muda saat ini hal ini disebabkan oleh

¹⁷ Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa, *Op-Cit*, 939

¹⁸ Sam Doherty, *Berlayar Dengan Lancar dalam Hubungan Pribadi dan Kepemimpinan*, *Op-cit*: 17

¹⁹ Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa, *Op-Cit*, 1295

²⁰ W.R.F. Browning, *Kamus Alkitab, A Dictionary of the Bible*, Jakarta, BPK Gunung Mulia, 2007, 199

keinginan mereka sangat kuat untuk menggunakan masa remaja mereka yang sering dianekdotkan adalah masa yang paling indah. Bagi mereka menggunakan masa muda atau remaja adalah suatu kesempatan yang harus dimanfaatkan sebaik-baiknya. Pengertian suci dan kudus menurut Kamus Alkitab dua hal yang tidak dapat dipisahkan dan saling berkaitan erat, berikut Penulis menyajikannya sebagai berikut.

"Kudus yaitu segala sesuatu yang terpisahkan (dikhususkan) dari kebiasaan atau hal-hal yang duniawi"²¹

Dari penjabaran makna teoritis dalam aktifitas persekutuan gerakan pemuda dalam rangka untuk mewujudkan peningkatan *soft skill*, Penulis telah menemukan prinsip-prinsip sebagai berikut: Para pemuda harus memiliki prinsip seperti yang tertulis dalam 1 Timotius 4:12 yaitu jangan biarkan diri dianggap *rendah* oleh karena masih *muda*, namun justru harus menjadi teladan dalam: perkataan, tingkah laku, kasih, kesetiaan, kesucian.

Para pemuda harus memahami paradigma *softskill* yang akan mewujudkan *appraisal self value* ke arah prinsip-prinsip kepemilikan karakter kepemimpinan yang meliputi: etika kerja yang kuat (*strong work ethics*), sikap positif (*positive attitude*), komunikasi yang baik (*good communication*), kemampuan memecahkan masalah (*problem solving skill*), kepercayaan diri (*self confidence*), kemampuan beradaptasi (*adaptability*).

Satu hal yang sangat dominan dalam mempengaruhi penguatan *soft skill* pemuda adalah harus mengalami pembaharuan rohani melalui kelahiran baru sebagaimana diamanatkan dalam injil Johanes 3:3 sehingga para pemuda akan mengalami pembaharuan budi (Rom. 12: 2) dan mengenakan manusia baru yang terus menerus diperbaharui (Kol. 3: 10). Di samping itu para pemuda juga harus aktif dalam mengikuti kegiatan-kegiatan organisasi, terlebih lagi dalam wadah persekutuan rohani gerakan pemuda di lingkungan gerejanya.

Adapun hasil akhir penelitian tesis ini yang diharapkan setelah dilakukannya penelitian ini adalah agar para pemuda sungguh memahami betapa pentingnya peningkatan *soft skill* yang dapat membentuk karakter kepemimpinan mereka sejak dini. Meningkatkan motivasi para pemuda gereja agar lebih bergairah dalam mengikuti setiap kegiatan persekutuan yang dapat memperkuat *soft skill* mereka. Terbentuknya karakter kepemimpinan pemuda gereja melalui upaya penguatan *soft skill* mereka. Hasil penelitian ini juga menjadi masukan kepada majelis gereja GPIBI Air Kemuliaan Medan agar dapat memberi support penuh terhadap pengembangan *soft skill* pemuda yang dapat mewujudkan karakter kepemimpinan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan investigatif. Menurut Andreas B. Subagyo metode penelitian meliputi semua keterangan mengenai bagaimana penelitian dijalankan.²² Dalam bukunya Subagyo melanjutkan pemaparan tentang beberapa cakupan yang berkaitan dengan metode penelitian sebagai berikut:²³ Penjelasan mengenai rancangan penelitian (golongan, jenis, rancangannya, dan alasan pemilihannya) serta bagaimana pemakaiannya. Penjelasan itu bukan penjelasan umum, melainkan mencerminkan penerapan rancangan untuk menyelesaikan masalah penelitian tertentu.

Pada penelitian kualitatif, ciri-ciri partisipan atau situs penelitian yang berhubungan dengan penelitian harus dijelaskan secara terperinci (bahkan lebih terperinci). Prosedur

²¹ W.R.F. Browning, *Kamus Alkitab, A Dictionary of the Bible, Opcit*, 230

²² Andreas B. Subagyo, *Pengantar Riset Kuantitatif & Kualitatif Termasuk Riset Teologi Dan Keagamaan*, Bandung: Yayasan Kalam Hidup, 2004, 433

²³ *Ibid*, 433-434

penarikan sampel juga harus dijelaskan secara terperinci. Penjelasan terperinci mengenai metode pengumpulan data, semua alat pengumpul data yang dipakai dalam penelitian dan alasan pemakaiannya. Alat ukur yaitu yang berhubungan dengan sifat soal-soal, pedoman pemberian nilai, pengenaan, validitas dan reliabilitasnya juga harus dijelaskan. Penjelasan terperinci mengenai analisis yang dipakai dan prosedurnya (jika tidak dimasukkan ke bagian penyajian penemuan). Pernyataan mengenai keterbatasan dan praanggapan. Keterbatasan dapat juga dimasukkan ke dalam pasal pembahasan (sebelum bagian mengenai rekomendasi). Penjelasan singkat mengenai peristiwa atau masalah yang tidak diharapkan, yang terjadi dalam pelaksanaan penelitian (jika ada), yang mungkin telah mempengaruhi hasil penelitian.

Penelitian diadakan di Gereja Perhimpunan Injili Baptis Indonesia (GPIBI) Jemaat Air Kemuliaan di Jalan Tritura No. 6 Simpang Marindal, Lingkungan Kampus STIEKIP Riama, Medan Amplas. Gereja GPIBI Air Kemuliaan berdiri pada tanggal 13 April 2001 dimulai dengan 5 orang teamnya, yaitu Pdt. Roma Sihombing, Aev. Tumini Sipayung, Pdt. Klirent Marganda Simarmata, Ibu Ester Simarmata dan Dame Nababan. Keseluruhan jemaat ada sekitar 1.200 orang. Jemaat Pemuda beribadah di Gedung Kampus STIEKIP Riama sekitar 40 orang, dan ibadah dilaksanakan setiap hari Sabtu pukul 19.00 WIB - 21.00 WIB disebut Ibadah AMPIBI (Angkatan Muda Perhimpunan Injili Baptis Indonesia) dan Ibadah hari Minggu pukul 10.00 WIB - 12.00 WIB dan digembalakan oleh Pdt. Drs. Roma Sihombing, M. Th, sedangkan waktu pelaksanaan penelitian ini dimulai bulan Maret 2019 sampai dengan bulan Juni 2019.

Hal ini sejalan dengan pemahaman berikut: "Penelitian kualitatif adalah suatu pendekatan yang juga disebut pendekatan investigasi karena biasanya peneliti mengumpulkan data dengan cara bertatap muka langsung dan berinteraksi dengan orang-orang di tempat penelitian (McMillan & Schumacher, 2003)."²⁴ Di samping itu dalam menggali penemuan-penemuan hasil penelitian ini Penulis tidak menggunakan prosedur statistik atau dengan bentuk rumus perhitungan lainnya, melainkan bersifat analisis deskriptif. Menurut Suharsimi Arikunto dalam bukunya Manajemen Penelitian mengatakan bahwa "Metode pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data."²⁵ Pengertian "Cara" digambarkan oleh Suharsimi Arikunto adalah sesuatu yang bersifat abstrak sehingga tidak dapat diwujudkan dalam bentuk benda yang dapat dilihat secara kasat mata. Namun dalam hal penggunaannya hanya dapat dipertontonkan. "Terdaftar sebagai metode-metode penelitian adalah: angket (*questionnaire*), wawancara atau interviu (*interview*), pengamatan (*observation*), ujian (*test*), dokumentasi (*documentation*), dan lain sebagainya."²⁶

"Variasi jenis instrumen penelitian adalah: angket, ceklis (*check-list*) atau daftar centang, pedoman wawancara, pedoman pengamatan."²⁷ Dalam hal ini dapat diketahui bahwa instrumen penelitian merupakan suatu alat yang dapat dilihat dalam bentuk lembaran kertas yang diperuntukan sebagai daftar angket, daftar ceklis, daftar centang, pedoman wawancara yang telah dirumuskan serta pedoman pengamatan.

²⁴ <http://www.diaryapipah.com/2012/05/pengertian-penelitian-kualitatif.html>

²⁵ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Penerbit Rineka Cipta, 2009), 100

²⁶ *Ibid*, 101

²⁷ *Ibid*

Suharmi Arikunto menjelaskan dalam bentuk table berikut tentang hubungan antara metode dengan instrumen, berikut ini disampaikan uraian tentang metode dan instrumen khususnya dalam metode wawancara dalam kaitannya dengan sumber data.²⁸

Tabel 1. Perbandingan Metode Penelitian dengan Instrumen Penelitian

Metode	Instrumen
Wawancara	a. pedoman wawancara b. ceklis

Sejalan dengan metode penelitian yang telah penulis tetapkan sebelumnya yaitu metode wawancara, maka instrumen atau alat penelitian yang penulis gunakan adalah pedoman wawancara atau daftar wawancara dan dilengkapi dengan pengisian ceklis atau daftar pertanyaan yang telah disiapkan.

Penulis melakukan penelitian di GPIBI Air Kemuliaan Medan dengan melakukan wawancara kepada 10 orang Majelis sebagai Pimpinan Gereja yang melaksanakan fungsi pelayanan secara kolektif yang dipimpin oleh seorang Pendeta sebagai Ketua Majelis Jemaat dan 10 orang pemuda yang tergabung sebagai anggota pemuda Gereja dalam wadah AMPIBI (Angkatan Muda Perhimpunan Injili Baptisi Indonesia) Air Kemuliaan Medan. Penulis menyajikan hasil wawancara sebagai hasil jawaban setiap indikator. Penulis membuat masing-masing 3 pertanyaan untuk majelis dan 3 pertanyaan untuk pemuda dalam 1 indikator sehingga untuk setiap indikator ada 6 pertanyaan yang masing-masing terpisah antara Majelis dengan Pemuda. Untuk lebih menyederhanakan penyajian data dalam merangkumkan masing-masing jawaban wawancara atas 3 pertanyaan baik dari Majelis maupun dari Pemuda dengan mengelompok ke dalam 3 hasil jawaban yang dikompulir dalam tiga kelompok kata yaitu: Ya, Tidak (Tdk) dan Belum Optimal.

Berikut penulis menyajikan daftar inisial responden dengan singkatan nama menggunakan dua huruf, serta menambahkan inisial M diawal singkatan nama untuk responden dari Majelis dan inisial P didepan singkatan nama pemuda.

Tabel 2. Daftar Responden Wawancara

No.	Kode Majelis	Kode Pemuda
1	M-AK 01	P-AN 01
2	M-AK 02	P-AN 02
3	M-AK 03	P-AN 03
4	M-AK 04	P-AN 04
5	M-AK 05	P-AN 05
6	M-AK 06	P-AN 06
7	M-AK 07	P-AN 07
8	M-AK 08	P-AN 08
9	M-AK 09	P-AN 09
10	M-AK 10	P-AN 10

Mengingat banyaknya jawaban pertanyaan hasil wawancara dengan responden yaitu masing-masing 39 pertanyaan untuk majelis dan 39 pertanyaan untuk pemuda gereja,

²⁸Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian, Opcit*, hal. 161

sehingga jika disajikan dan diuraikan secara keseluruhan hasil wawancara dengan responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk dapat melihat hasil rangkuman penelitian secara keseluruhan, maka peneliti menyajikan kembali tabel rekapitulasi hasil penelitian dari 2 kelompok responden yaitu pemimpin gereja/majelis dan pemuda gereja seperti di bawah ini.

Tabel 3. Rekapitulasi Pengelompokan Jawaban Majelis Per Kategori

NO.	INDIKATOR PERTANYAAN	KESIMPULAN			Prosentase %		
		YA	TDK	Blm Optimal	YA	TDK	Blm Optimal
1	ETIKA KERJA	19	2	9	63%	7%	30%
2	SIKAP POSITIP	13	5	12	43%	17%	40%
3	KOMUNIKASI YANG BAIK	9	7	14	30%	23%	47%
4	KEMAMPUAN MEMECAHKAN MASALAH	4	13	13	13%	43%	43%
5	KEPERCAYAAN DIRI	12	11	7	40%	37%	23%
6	KEMAMPUAN BERADAPTASI	9	10	11	30%	33%	37%
7	KERENDAHAN HATI	16	5	9	53%	17%	30%
8	KESABARAN	15	5	10	50%	17%	33%
9	PENGENDALIAN DIRI	17	7	6	57%	23%	20%
10	MURAH HATI	12	4	14	40%	13%	47%
11	SUKACITA	22	2	6	73%	7%	20%
12	DISIPLIN	23	3	4	77%	10%	13%
13	KERJA KERAS	12	4	14	40%	13%	47%

Tabel 4. Rekapitulasi Pengelompokan Jawaban Pemuda Per Kategori

NO.	INDIKATOR PERTANYAAN	KESIMPULAN			PROSENTASE %		
		YA	TDK	Blm Optim	YA	TDK	Blm Optim
1	ETIKA KERJA	23	4	3	77%	13%	10%
2	SIKAP POSITIP	21	4	5	70%	13%	17%
3	KOMUNIKASI YANG BAIK	19	4	7	63%	13%	23%
4	KEMAMPUAN MEMECAHKAN MASALAH	17	3	10	57%	10%	33%
5	KEPERCAYAAN DIRI	24	0	6	80%	0%	20%
6	KEMAMPUAN BERADAPTASI	27	2	1	90%	7%	3%
7	KERENDAHAN HATI	22	2	6	73%	7%	20%
8	KESABARAN	20	1	9	67%	3%	30%
9	PENGENDALIAN DIRI	12	4	14	40%	13%	47%
10	MURAH HATI	28	0	2	93%	0%	7%
11	SUKACITA	28	0	2	93%	0%	7%
12	DISIPLIN	21	3	6	70%	10%	20%
13	KERJA KERAS	25	0	5	83%	0%	17%

Indikator Maksimum dan Negatif Kelompok Majelis.

Dari tabel kelompok pemimpin gereja/majelis 3 indikator tertinggi yang menyatakan Ya adalah: 1) Disiplin (77%), 2) Sukacita (73%), 3) Etika Kerja (63%). Hal ini juga belum memberikan angka prosentase maksimum karena yang paling tinggi hanya 77%. Dari 13 indikator yang mengatakan Ya di atas 50% hanya terdapat 5 indikator yaitu Disiplin (77%), Etika Kerja (63%), Pengendalian Diri (57%), Kerendahan Hati (53%). Selanjutnya indikator yang mengatakan "negatif" dalam hal ini peneliti menggabungkan prosentase yang masuk kategori Tidak dan Belum Optimal dan jumlahnya di atas 50% terdapat 2 indikator yaitu Kemampuan Memecahkan Masalah (65%) dan Kemampuan Beradaptasi yaitu 52%. Dari

kondisi ini ke 2 indikator ini harus mendapat fokus yang lebih besar untuk bisa ditingkatkan lagi oleh majelis gereja dalam memberikan support terhadap pemuda gereja dalam pelayanan. Namun secara umum 8 indikator yang harus ditingkatkan lagi oleh majelis gereja dalam meningkatkan pelayanan baik dilingkungan gereja secara keseluruhan dan kepada pemuda gereja khususnya.

Indikator Maksimum dan Negatif Kelompok Pemuda Gereja

Demikian juga jika dilihat dari tabel di atas yaitu untuk responden kelompok pemuda gereja yang mengatakan **Ya** dengan nilai maksimum cukup banyak bahkan ada beberapa indikator nilai persentasenya hampir bersamaan. Untuk itu peneliti menyajikan beberapa indikator yang dianggap memiliki nilai maksimum yaitu 70% ke atas. Dari data tabel di atas ada 9 indikator yang mendapatkan nilai di atas 70% yaitu: 1) Murah Hati (93%), 2) Sukacita (93%), 3) Kemampuan Beradaptasi (90%), 4) Kerja Keras 83%, 5) Kepercayaan Diri (80%), 6) Etika Kerja (77%), 7) Kerendahan Hati (73%), 8) Sikap Positif (70%), 9) Disiplin (70%). Jika ditinjau lagi indikator yang nilainya di atas 50% maka ada penambahan 2 indikator lagi yaitu Komunikasi Yang Baik (63%) dan Kemampuan Memecahkan Masalah (57%). Dengan demikian maka hampir keseluruhan indikator memiliki nilai positif. Hanya ada 1 indikator yang mengatakan **Ya** di bawah 50% dimana hal ini merupakan satu-satunya indikator yang mendapat nilai negatif yaitu Pengendalian Diri dengan nilai persentase sebesar 40%. Berdasarkan percakapan yang peneliti diperoleh tentang rendahnya nilai Pengendalian Diri ini adalah disebabkan pengaruh mereka masih muda, masih cenderung muncul tingkat emosional yang tinggi pada hal-hal tertentu sehingga cenderung tidak terkendali. Hal ini juga salah satu *soft skill* pemuda yang masih harus dibenahi.

Langkah-Langkah Peningkatan Indikator

Dari uraian di atas dapat dilihat bahwa pemimpin gereja/majelis GPIBI Air Kemuliaan Medan dalam memberikan support terhadap pengembangan *soft skill* dan karakter kepemimpinan pemuda yang tergabung dalam wadah Persekutuan Gerakan Pemuda GPIBI Air Kemuliaan Medan belum maksimal, untuk itu perlu dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

- Pemimpin/Majelis gereja harus mengkaji dan mengevaluasi lagi kontribusi pelayanan yang telah diberikan terhadap pemuda gereja sehingga apa yang diharapkan yaitu meningkatkan *Soft Skill* Pemuda serta Karakter Kepemimpinan Pemuda gereja dapat terwujud.
- Melakukan peninjauan langsung terhadap setiap aktifitas yang dilakukan oleh pemuda gereja, sehingga terbangun komunikasi yang baik, serta mendapatkan informasi-informasi terkini tentang kebutuhan pemuda yang harus disupport gereja.
- Memberikan kesempatan kepada pemuda gereja untuk mewujudkan ide-ide kreatif pemuda dengan memberikan support penuh terhadap setiap program yang mereka ajukan, termasuk dalam support pendanaan.
- Mengadakan program pelatihan serta seminar-seminar yang bertemakan dengan kepemudaan khususnya dalam meningkatkan *soft skill* dan karakter kepemimpinan pemuda.
- Pemimpin gereja sebaiknya melakukan program dialog dan tatap muka kepada kaum muda gereja dengan nama program *Voice of Youth* yang ekuivalen dengan *Voice of Customer* bagi setiap perusahaan bisnis. Sehingga keluhan-keluhan mereka dapat ditampung dan diakomodir penyelesaiannya.

- Bagi kaum muda gereja harus belajar untuk meredam emosi jiwa muda mereka dengan meningkatkan persekutuan dengan Tuhan lewat saat teduh yaitu pembacaan firman Tuhan setiap hari dan melakukan doa syafaat pribadi.
- Selain itu peneliti juga merasa perlu berkontribusi dalam upaya meningkatkan dan penguatan *soft skill* pemuda dalam pembentukan karakter kepemimpinan yaitu dengan melakukan hal-hal sebagai berikut:
- Mengkomunikasikan hasil penelitian ini kepada majelis gereja serta menyarankan hal-hal yang harus ditingkatkan dan dioptimalkan dalam melaksanakan tugas pelayanan khususnya memberikan perhatian penuh kepada pemuda gereja dalam rangka meningkatkan *soft skill* serta karakter kepemimpinan pemuda. Hal ini merupakan salah satu tugas utama majelis gereja dalam melaksanakan tugas pembinaan terhadap jemaatnya, khususnya kaum muda gereja.
- Selaku salah satu kelompok pemimpin gereja yang bertugas dalam pelayanan yaitu sebagai majelis jemaat, peneliti juga akan turut melakukan pembinaan lewat persekutuan pemuda gereja dimana peneliti sering juga memberi pelayanan secara langsung.
- Melakukan konsultasi dan pembimbingan langsung kepada kaum muda gereja ketika berada di lingkungan gereja baik secara kolektif maupun orang perorangan.
- Mendorong orang-orang tua jemaat yang memiliki anak dalam kategori pemuda agar mengikut sertakan anak-anaknya dalam kegiatan persekutuan Gerakan Pemuda Gereja GPIBI Air Kemuliaan Medan.

Dengan demikian semua anak-anak muda gereja GPIBI Air Kemuliaan Medan mendapatkan *second chance* di lingkungan gereja untuk meningkatkan kompetensi khususnya dalam bidang *soft skill* dan karakter kepemimpinan, selain mereka peroleh melalui pendidikan formal di sekolah maupun perguruan tinggi.

KESIMPULAN

Dalam peningkatan diri melalui hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa ada jenis-jenis *Soft Skills* yang dapat membentuk karakter kepemimpinan pemuda gereja yang benar-benar membutuhkan perhatian dari pihak gereja antara lain: etika kerja yang kuat (*strong work ethics*), sikap positif (*positive attitude*), komunikasi yang baik (*good communication*), kemampuan memecahkan masalah (*problem solving skill*), kepercayaan diri (*self confidence*), kemampuan beradaptasi (*adaptability*). Penekanan *Soft skill* Dalam Surat 1 Timotius 4 ayat 12 yaitu agar kaum pemuda gereja jangan mau dianggap rendah oleh karena masih muda tetapi harus menjadi teladan bagi orang-orang percaya, hal ini jelas berkaitan dalam: perkataan, tingkah laku, kasih, kesetiaan, kesucian. Dari hasil wawancara terhadap responden pemimpin gereja/majelis, terdapat delapan indikator yang berada di bawah nilai 50% yaitu: sikap positif, komunikasi yang baik, kemampuan memecahkan masalah, kepercayaan diri, kemampuan beradaptasi, kesabaran, murah hati, kerja keras.

Semua indikator yang dinilai dari kelompok majelis bertujuan untuk melihat gambaran seberapa besar support yang telah diberikan pemimpin gereja terhadap pemuda dalam rangka menumbuhkan kembangkan *soft skill* pemuda serta karakter kepemimpinan mereka. Dari hasil di atas support yang diberikan majelis gereja selaku pemimpin gereja secara kolektif belum memberikan support dan dukungan yang optimal, sehingga harus ditingkatkan lagi. Untuk responden kelompok pemuda gereja dari 13 indikator yang diteliti

hampir seluruhnya mendapat nilai optimal yaitu di atas 50%. Hanya ada 1 indikator yang mendapat nilai di bawah 50%, yaitu indikator Kemampuan Pengendalian Diri. Hal ini disebabkan faktor mereka masih berusia muda sebagai kelompok anak-anak muda yang masih belum stabil tingkat emosionalnya dan masih dalam proses pembentukan menuju kedewasaan.

REFERENSI

- Andreas B. Subagyo, Pengantar Riset Kuantitatif & Kualitatif Termasuk Riset Teologi Dan Keagamaan, Bandung: Yayasan Kalam Hidup, 2004
- Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa, (Jakarta: Gramedia, 2008)
- Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa, (Jakarta: Gramedia, 2008)
- http://id.wikipedia.org/wiki/Etika_kerja
- <http://id.wikipedia.org/wiki/Komunikasi>
- <http://sosseres.blogspot.com/2011/02/arti-percaya-diri.html>
- <http://www.diaryapipah.com/2012/05/pengertian-penelitian-kualitatif.html>
- Husaini Usman. Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan, Edisi ke 4 (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013)
- J.L. Packer, God's Plans for You Rencana Allah bagi Anda, (Surabaya: Penerbit Momentum, 2004)
- Majalah The Marketers.Com, Publisher Hermawan Kerjaya
- Sam Doherty, Berlayar Dengan Lancar dalam Hubungan Pribadi dan Kepemimpinan, (Lisburn: Child Evangelism Fellowship Inc, Edisi Indonesia, 2002)
- Stephen R. Covey, 7 Habits of Highly Effective People, (Jakarta: Penerbit Binarupa Aksara, 1997)
- Stephen R. Covey, the 7 Habit of Highly Effective People, Edisi Revisi (Jakarta: Bina rupa Aksara, 1997),
- Suharsimi Arikunto, Manajemen Penelitian, Jakarta: Penerbit Rineka Cipta, 2009
- W.R.F. Browning, Kamus Alkitab, A Dictionary of the Bible, Jakarta, BPK Gunung Mulia, 2007