

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Gereja berasal dari bahasa Yunani yaitu *ekklesia*. Ek artinya keluar, sedangkan klesia berasal dari kata kaleo yang berarti memanggil. Diterjemahkan sebagai kumpulan orang yang dipanggil keluar dari dunia. Definisi ini mengandung beberapa arti, yang pertama ialah umat atau lebih tepat persekutuan orang Kristen. Pengertian ini merupakan pengertian yang diterima orang Kristen mula-mula sebagai arti gereja. Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan gereja pada awalnya bukanlah sebuah gedung.

Arti kedua adalah sebuah perhimpunan atau pertemuan ibadah umat Kristen. Bisa bertempat di rumah kediaman, lapangan, ruangan di hotel, maupun tempat rekreasi. Arti ketiga ialah mazhab (aliran) atau denominasi dalam agama Kristen. Gereja Katolik, Gereja Protestan, dll. Arti keempat ialah lembaga (administratif) daripada sebuah mazhab Kristen. Contoh kalimat “Gereja menentang perang Irak”. Arti terakhir mengacu pada sebuah rumah ibadah umat Kristen secara umum, di mana umat bisa berdoa dan menyembah Tuhan. (<http://bible-truth.org/Ekklesia.html>)

Gereja “X” merupakan salah satu gereja injili di Kota Bandung. Gereja “X” merupakan gereja yang berlatar belakang Tionghoa yang berada dalam klasifikasi

Priangan Sinode Jawa Barat. *Youth* gereja “X” merupakan komunitas anak muda Gereja “X” yang berasal dari jenjang sma, kuliah, dan awal kerja. *Youth* gereja “X” memiliki visi memfasilitasi anak muda di Kota Bandung untuk menyembah Allah dan membangun komunitas orang percaya yang bertumbuh maksimal dalam segala bidang, serta giat bersaksi dan menjangkau generasinya bagi Allah. Pada hari minggu jemaat yang beribadah kurang lebih sebanyak 350 orang.

Setiap jemaat memiliki komunitas sel (komsel) sebagai tempat untuk bertumbuh, membahas Firman Tuhan dan *sharing* mengenai kehidupan mereka. Komsel ini dilakukan setiap dua minggu sekali setelah kebaktian. Pada umumnya setiap komsel beranggotakan 5-7 orang dan memiliki seorang pemimpin komsel (PKS) yang bertugas membawakan bahan dan melihat bagaimana kondisi kerohanian setiap anak-anak yang dibimbingnya. Namun peran ini belum dijalankan oleh PKS dengan maksimal. Komsel yang berjalan baru di kisaran 50% dari semua komsel yang ada. Penyebabnya beraneka ragam, ada yang disebabkan oleh karena PKSnya dan ada juga yang disebabkan oleh anggota komselnya.

Masing-masing dari PKS tersebut juga akan menjadi anggota komsel yang dibawakan oleh seorang mentor. Komsel ini diadakan secara rutin seminggu sekali pada hari Senin. Mentor pada umumnya berada di usia 30 tahun ke atas. Mentor berfungsi untuk membawakan bahan, membimbing, dan juga mendidik setiap anggota komselnya agar dapat bertumbuh di dalam Tuhan. Dengan ini setiap PKS juga memiliki seorang mentor di mana dia dapat menceritakan mengenai kesulitannya saat membawakan komsel, pergumulan, dan juga kehidupan pribadinya kepada seorang mentor. Ketika PKSnya memiliki suatu

permasalahan, mentor akan memberikan konseling sederhana, membimbing dan juga mendoakan PKSnya tersebut.

Selain bertugas membawakan bahan komsel bagi PKS untuk PKS teruskan bagi anak-anak komselnya di minggu, mentor juga ditempatkan di setiap bidang untuk mengarahkan pengurus *youth* gereja “X” di bidang tersebut. Mentor yang ditempatkan dalam divisi tersebut akan mengarahkan, membimbing dan juga berdiskusi dengan pengurus untuk perencanaan program bidang selanjutnya. Selain itu ada program perencanaan gereja untuk lima tahun mendatang di mana akan ada perwakilan dari mentor utama untuk membuat perencanaan gereja secara umum. Kemudian semua mentor beserta pengurus akan bertemu untuk membicarakan dan menyusun tujuan spesifik yang ingin dicapai *youth* gereja “X” secara keseluruhan untuk setahun mendatang. Pada akhir tahun akan diadakan evaluasi mengenai program yang diberikan oleh mentor dan juga pengurus. Lewat evaluasi tersebut diharapkan mendapatkan suatu pembelajaran baru dan juga untuk membantu dalam membuat perencanaan selanjutnya.

Ketika membawakan komsel, tidak jarang seorang mentor mengalami situasi dilema. Pada umumnya setiap komsel pernah mengalami konflik antar anggotanya. Ada konflik yang dapat dibereskan sendiri oleh antar anggotanya, tetapi ada juga konflik yang semakin parah. Perselisihan ini pernah membuat salah seorang anggota komselnya meninggalkan gereja. Mentor sebagai pemimpin tersebut seharusnya dapat menyelesaikannya.

Mentor perlu mengambil keputusan untuk mempertemukan kedua belah pihak yang berselisih sehingga dapat diselesaikan dengan baik, tetapi pada

prosesnya hal ini tidak berjalan dengan lancar. Pada akhirnya salah satu dari pihak yang berselisih memutuskan untuk meninggalkan gereja. Mentor perlu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk dapat menyelesaikannya, namun, hal ini tidak mampu dilakukan oleh seorang mentor. Oleh karena itu dibutuhkan kebijaksanaan (*wisdom*) dalam menyelesaikannya.

Kebijaksanaan (*wisdom*) merupakan keahlian dalam sistem pengetahuan yang mumpuni dalam kehidupan mendasar, seperti perencanaan hidup dan meninjau kembali kehidupan. Hal tersebut membutuhkan pengetahuan umum yang kaya mengenai persoalan kehidupan, pengetahuan praktis yang kaya mengenai masalah dalam kehidupan, pemahaman mengenai perbedaan antara konteks kehidupan dan nilai atau prioritas, dan pengetahuan mengenai hal-hal yang tak terduga mengenai hidup ini. (Baltes dan Smith 1994). Konsep dari pragmatik mendasar diartikan sebagai pengetahuan dan penilaian mengenai esensi manusia dalam membuat perencanaan, pengelolaan, serta memiliki pemahaman mengenai kehidupan (P. Baltes & Smith, 1990; Baltes & Staudinger, 1993). Perencanaan merupakan salah satu hal yang mendasar untuk dapat melihat *wisdom* yang dimiliki seseorang.

Wisdom peduli dengan keahlian (*mastery*) pada dialek mendasar eksistensi manusia. Seperti dialektik antara yang baik dengan yang buruk, positif dan negatif, kendali dan kurangnya kendali, *dependent* dan *independent*, kekuatan dan kelemahan, egois dan altruisme. Keahlian (*mastery*) bukan berarti membuat keputusan hanya dari satu sisi melainkan mempertimbangkan keduanya dalam mengambil keputusan. Dengan memiliki *wisdom* individu dapat mengetahui pada

keadaan seperti apa seseorang perlu fokus pada salah satu kutub yang berlawanan (Staudinger 1999b dalam Baltes2000). Berdasarkan tujuan di atas, dibuatlah langkah-langkah perencanaan dengan memperhatikan dialektik yang ada di lapangan agar tujuan awal dapat terlaksana.

Perencanaan yang baik tidak hanya memakai logika tapi lebih dari itu dibutuhkan *wisdom* untuk membuat rencana dan mengambil keputusan. Sehingga seorang mentor juga memerlukan *wisdom* dalam membuat perencanaan untuk program satu tahun ke depan. *Wisdom* juga diperlukan ketika seorang mentor membawakan komsel PKS. Komsel pada umumnya dibuka dengan doa kemudian membagikan bahan. Setelah bahan dibagikan akan ada *sharing* baik dari kehidupan mentor berkaitan dengan bahan tersebut, kemudian menanyakan bagaimana kondisi PKS berkenaan dengan bahan tersebut. Pada bagian akhir PKS dapat bercerita mengenai masalah pribadi yang mereka alami. Sehingga ketika PKS bercerita mengenai permasalahan mereka pada umumnya mentor perlu untuk memberikan masukan kepada PKS tersebut. *Wisdom* sering termanifestasi dalam situasi sosial seperti ketika memberikan saran dan juga pengarahan (*guidance*) (Montgemery et al 2002 dalam Sternberg 2005). Berdasarkan pernyataan tersebut artinya *wisdom* yang dimiliki mentor dapat termanifestasi ketika memberikan saran dan pengarahan terhadap masalah yang dialami oleh anggotanya.

Tidak jarang bahkan masalah-masalah dilemma yang diperhadapkan sehingga *wisdom* merupakan hal yang esensial dalam menghadapinya. Dilemma merupakan situasi di mana pilihan yang sulit harus diambil di antara dua atau lebih alternatif, terutama yang sama-sama tidak diinginkan (Oxford English

Dictionary). Sebagai contoh salah seorang anggotanya bercerita mengenai keadaan keluarganya di mana ayahnya kurang bertanggung jawab terhadap keluarga dan mau meninggalkan rumah. Anggota tersebut telah bekerja sehingga tidak terlalu masalah baginya karena dia dapat menghidupi ibu dan adiknya. Namun ia kebingungan dengan situasi tersebut dan tidak tahu harus berbuat apa. Di satu sisi ia sangat kesal terhadap ayahnya, di sisi lain ia ingin agar ayahnya dapat tetap bersama keluarganya dan ia juga tahu bahwa ia harus mengampuni ayahnya. Situasi ini menjadi konflik baginya.

Pada situasi seperti ini mentor perlu melihat situasinya secara mendalam, dapat berempati dan juga mengerti cara pandang orang tersebut, kemudian barulah memberikan saran yang komprehensif dengan penyampaian yang tepat. Beberapa mentor juga pada umumnya menghadapi situasi di mana salah seorang PKSnya mulai undur dari gereja dan mulai tidak rutin membawakan komsel ke area jemaat. Seorang mentor memerlukan *wisdom* untuk dapat berkata-kata secara tepat kepada PKSnya tersebut, menggali permasalahan apa yang dihadapinya, tindakan apa yang harus diambil berdasarkan masalahnya PKS tersebut. Apakah PKS tersebut dapat diberikan pengertian sehingga dapat kembali aktif, atau ada situasi yang berada di luar dirinya yang tidak memungkinkan PKS tersebut membawakan komsel kembali. Kemudian keputusan apa yang harus dibuat, apakah PKS tersebut harus dipertahankan atau diganti. Bagaimana dengan hubungan yang selama ini telah dibangun oleh PKS dan anggotanya, apakah ada pengganti yang cocok yang dapat menggantikan. Sehingga banyak hal yang

menjadi pertimbangan dan situasi ini juga dapat menjadi dilemma bagi seorang mentor.

Bahkan di area jemaat jika ada permasalahan berat atau dilemma yang tidak dapat di tangani oleh PKSnya maka mentor akan turun tangan untuk membantu menyelesaikannya dan juga memberikan konseling sederhana. Berdasarkan pemaparan di atas, *wisdom* merupakan hal mendasar dan esensial yang dibutuhkan oleh seorang mentor. Dikarenakan tugas dan tanggung jawabnya selalu bersentuhan dengan situasi yang menuntut *wisdom*

Peneliti melakukan survey awal terhadap seorang mentor yang menjadi ketua bagi *youth* gereja "X" yang berusia 53 tahun. Subjek (B) selama menjadi mentor cukup banyak mengalami permasalahan dan tanggung jawab yang harus dijalankan. Masalah yang paling umum yang selalu ada adalah perbedaan pendapat menurut B. Perbedaan pendapat adalah hal yang wajar. Namun ketika berbeda pendapat, B selalu melihat apakah pendapatnya itu suatu kebenaran atau sebenarnya hanya pendapat yang jika diterima untuk memuaskan diri B saja. Dalam membuat perencanaan program *youth* gereja "X" ke depannya , bukan hal yang jarang B juga tidak setuju dengan pendapat rekannya. Saat itu terjadi, B akan berusaha untuk mengidentifikasi ketidaksetujuannya dan bertanya kepada diri sendiri mengapa sebenarnya tidak setuju. Setelah mengetahui apa yang melatarbelakanginya terkadang ada waktu di mana B juga harus rela melepaskan pendapatnya dan dengan rendah hati juga menerima pendapat yang lain.

Salah satu hal yang paling berat yang pernah dialami B adalah masa transisi di mana terbentuknya *youth* gereja "X" dengan tempat ibadah baru dan

fasilitas yang cukup besar yang diterimanya. Sehingga banyak dari berbagai pihak yang memberikan pendapat dan kritik terhadap *youth* gereja “X”. B merasa kritik bukan sesuatu hal yang mengenakan, namun hal ini adalah hal yang diperlukan untuk kemajuan *youth* gereja “X” dan juga diri B ke depannya. Dalam merespon terhadap kritik, ada kritik yang B dapat terima, namun ada juga kritik yang B sulit untuk terima. Untuk kritik yang B sulit untuk terima, B selalu berusaha untuk merefleksikannya. Apakah B tidak dapat menerima karena ini merupakan kritik yang salah atau karena identifikasi B yang kuat pada *youth* gereja “X”. Hal ini berakibat ketika *youth* gereja “X” dikritik, B juga merasa dirinya dikritik. Namun, di masa sulit itulah B belajar rendah hati menerima semua kritikan yang ada dan ternyata kritik itu merupakan hal yang diperlukan untuk *youth* gereja “X” ke depannya.

B menginginkan untuk ke depannya *youth* gereja “X” tetap dilayani secara multigenerasi. Multigenerasi yang dimaksudkan adalah berjenjang. Menurut B tidak mungkin *youth* dipimpin oleh sesama *youth*, melainkan tetap harus ada peran seorang yang lebih tua mau mentoring dan membimbing *youth* sendiri. Sehingga B menerapkan dan meminta beberapa belas orang mentor yang terbeban untuk melayani *youth*. Dengan diterapkannya pola ini, mentoring dan kaderisasi di dalam *youth* dapat tetap berjalan.

B juga memiliki keinginan untuk mengembangkan jemaat awam. Di masa awal remaja, seorang remaja masih belum memiliki identitas yang jelas dan belum mengetahui siapa dirinya sendiri. Pada saat itu remaja tersebut dibina dengan keteladanan secara berjenjang (multigenerasi) sehingga dapat menjadi seorang

yang mengenal dirinya sendiri, dapat menerima dirinya, dan juga pada akhirnya dapat menjadi seorang pemimpin. Untuk sampai pada tahapan tersebut, B menekankan tetap paling penting adalah mengenal Tuhan. Setelah mengenal Tuhan, barulah seorang remaja dapat mengenal dirinya sendiri, membangun nilai-nilai dan prinsip hidup yang benar di hadapan Tuhan.

Pada awalnya B menemukan konsep multigenerasi pada saat tahun 2000 masuk ke dalam komisi remaja (belum berganti nama menjadi *YOUTH GEREJA* “X”). B menemukan kesulitan ketika seorang anak SMA memimpin anak SMA lainnya. Ketika diberikan tugas banyak hal yang tidak mengerti. Sehingga B berpikir hal ini tidak bisa dijalankan. Kemudian B berpikir yang menjadi pengurus butuh seorang mahasiswa. Sehingga B mulai membangun hubungan dengan para mahasiswa, pergi bersama, berkomunitas bersama, dan saling terbuka satu dengan lainnya.

Setelah itu ditanamkanlah nilai-nilai dan tujuan kepada mahasiswa tersebut, kemudian pada akhirnya mengajak menjadi seorang pengurus. Ketika menjadi seorang pengurus, yang terpenting bagi B adalah pendampingan. Sehingga B mendampingi para pengurus, dan ketika mendampingi bukan hanya peduli terhadap pelayanan yang mereka lakukan, namun juga peduli secara keseluruhan terhadap studi mereka, keluarga mereka, dan juga iman mereka. Sehingga melayani secara holistik

Setiap tahunnya B selalu *update* dan tetap melihat kondisi *youth* sedang ada di mana, trendnya sedang bagaimana, dan apa tantangan terbesar mereka saat ini. B menjaga tetap update biasanya dengan cara membaca buku dan juga melihat

hasil-hasil konferensi di dunia mengenai *youth*. B mencontohkan *youth* di era postmodern dan era digital memiliki kebutuhan yang berbeda. Hal ini ikut serta mempengaruhi nilai-nilai yang dimiliki oleh *youth*. Sehingga dengan mengetahui nilai-nilai yang dimilikinya, apa yang B sampaikan dapat relevan dengan kebutuhan *youth* saat ini

B dapat melakukan identifikasi terhadap dirinya mengenai persoalan yang terjadi di dalam hidupnya. B juga memiliki kemauan untuk belajar dan membaca buku secara rutin mengenai perkembangan *youth*. B juga memiliki pengalaman yang cukup dalam berhadapan dengan anak di usia *youth* karena telah memulai pelayanannya selama 15 tahun, namun tetap ada kasus perselisihan di antara jemaat yang B tidak dapat selesaikan dan berakhir dengan salah satu anggotanya meninggalkan gereja.

Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengetahui gambaran *wisdom* pada mentor di *youth* gereja “X” .

1.2 Identifikasi Masalah

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana gambaran *Wisdom* pada mentor di *youth* gereja “X” .

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud

Mengetahui *Wisdom* pada mentor di *youth* gereja “X” .

1.3.2 Tujuan

Mengetahui *wisdom* pada mentor di *youth* gereja “X” yang dikaitkan dengan kriteria-kriteria *wisdom*.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

- Memberikan informasi bagi pengembang teori dari Psikologi Positif yang berhubungan dengan *wisdom*.
- Memberikan masukan kepada peneliti lain yang berminat melakukan penelitian selanjutnya mengenai *wisdom* pada *young adult* dan *older adult*

1.4.2 Kegunaan Praktis

- Memberikan informasi dan masukan pada mentor *Youth* gereja “X” , agar mereka mengetahui secara umum mengenai gambaran *wisdom* yang mereka miliki dan dapat menjadi masukan serta bahan evaluasi bagi mereka untuk lebih meningkatkan *wisdom* yang mereka miliki.
- Memberikan informasi mengenai *wisdom* pada mentor yang menjadi responden dengan memperhatikan masukan mengenai kriteria-kriteria pada *wisdom* yang perlu ditingkatkan.

1.5 Kerangka Pemikiran

Youth gereja “X” adalah suatu komunitas gereja yang khusus melayani anak muda di kota Bandung. *Youth* gereja “X” memiliki visi memfasilitasi anak muda di Kota Bandung untuk menyembah Allah dan membangun komunitas

orang percaya yang bertumbuh maksimal dalam segala bidang, serta giat bersaksi dan menjangkau generasinya bagi Allah. *Youth* gereja “X” sendiri memiliki mentor-mentor dalam membimbing, mendidik, dan juga mengarahkan jemaatnya yang kebanyakan berada dalam tahap perkembangan *adolescent*. Mentor yang berada di *Youth* gereja “X” sendiri bertugas untuk menentukan tujuan apa yang ingin dicapai oleh *Youth* gereja “X” untuk ke depannya. Mereka juga aktif dalam mengajar jemaat melalui kelas pembinaan yang ada di gereja dan juga secara rutin membimbing pemimpin komsel (PKS) di mana PKS tersebut yang akan membimbing jemaat langsung secara kelompok, dan juga memberikan konseling langsung terhadap individu yang membutuhkan.

Ketika konseling tersebut dibutuhkan *rich factual knowledge* untuk menilai secara komprehensif dan juga holistik mengenai keadaan individu dan juga permasalahan itu sendiri. Mentor juga membutuhkan *life-span contextualism* dan *value relativism* untuk dapat melihat gambaran yang lebih luas mengenai konteks individu dan permasalahannya tanpa melibatkan nilai-nilai yang dimiliki oleh mentor tersebut. Terakhir dibutuhkan *rich procedural knowledge* dan *management uncertainty* untuk mengambil keputusan yang tepat dengan memperhitungkan berbagai kemungkinan yang dapat terjadi di masa depan

Dalam hal ini *wisdom* dibutuhkan oleh seorang mentor dalam menjalankan peranan mereka seperti yang telah dipaparkan di atas. Paul Baltes mendefinisikan *Wisdom* sebagai keahlian (*expertise*) dalam mengatasi permasalahan mendasar yang berkaitan dengan perilaku dan makna hidup. Individu yang memiliki *wisdom* dapat dilihat dari 5 kriteria yaitu pengetahuan

umum yang kaya (*rich factual knowledge*), pengetahuan praktis yang kaya (*rich procedural knowledge*), memahami konteks rentang kehidupan manusia (*lifespan contextualism*), relativisme dari nilai dan prioritas kehidupan (*relativism of values and life priorities*), mengetahui dan mengelola ketidakpastian (*the recognition and management uncertainty*) (e.g., Baltes & Staudinger 2000).

Rich factual knowledge mencakup pengetahuan umum mengenai kondisi manusia dan juga pengetahuan spesifik mengenai suatu kejadian yang spesifik (kelahiran, menikah, kematian) Mentor yang memiliki *Rich factual knowledge* akan memiliki pengetahuan umum yang kaya, termasuk di dalamnya pengetahuan yang berhubungan dengan kehidupan manusia seperti *human nature*, norma sosial, perkembangan sepanjang rentang kehidupan, dan juga relasi interpersonal. Di samping itu mentor memiliki suatu kedalaman, mampu menghubungkan pengetahuan detail yang sangat kaya sehingga membentuk pola informasi kompleks mengenai manusia dan kehidupan.

Rich Procedural Knowledge adalah pengetahuan mengenai heuristic dan strategi untuk meninterpretasikan masalah kehidupan dengan melihat masa lalu, masa kini, dan juga masa depan. *Rich Procedural Knowledge* merupakan strategi mentor dalam memimpin / melakukan (*conduct*) kehidupan dan juga memiliki makna hidup . Mentor yang memiliki *Rich Procedural Knowledge* akan mampu menganalisis dan belajar dari pengalaman masa lalu, serta memiliki pengetahuan untuk mengaplikasikannya dalam kehidupan. Mentor tersebut juga mempunyai pengetahuan yang mendalam mengenai kapan waktu yang tepat untuk

memberikan saran dan bagaimana cara mengungkapkannya ketika seseorang berada situasi kehidupan yang sulit.

Lifespan Contextualism merupakan kemampuan untuk melihat individu dan kejadian tidak terisolasi melainkan secara terelaborasi dengan konteks. *Lifespan Contextualism* merupakan bagaimana seorang mentor dalam melihat suatu permasalahan yang terkait dengan bidang-bidang kehidupan yang selama ini telah dijalani. Mentor dalam melihat suatu masalah memperhatikan konteks usia, biografi, dan budaya. Hal ini dilihat mentor secara menyeluruh dan terintegrasi, bukan secara terpisah satu dengan lainnya.

Value Relativism/ tolerance adalah implikasi pengetahuan bahwa di dalam lingkungan ada nilai dan tujuan yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. *Value Relativism/ tolerance* merupakan bagaimana mentor dapat melihat bahwa setiap individu itu berbeda antara yang satu dengan yang lainnya. Mentor dapat mengakui dan mentoleransi bahwa setiap individu memiliki nilai yang berbeda satu dengan lainnya. Tidak berhenti di sana namun, mentor juga mengarahkan individu untuk mencapai suatu optimalisasi dan keseimbangan untuk kebaikan bersama

Awareness/management of uncertainty merupakan pengetahuan bahwa kehidupan tidak dapat selalu diprediksi serta keputusan hidup, interpretasi kehidupan, dan juga perencanaan hidup tidak pernah lepas dari ketidakpastian. *Awareness/management of uncertainty* adalah seorang mentor menyadari bahwa dirinya terbatas dan tidak mengetahui semuanya. Dia mengetahui bahwa dia tidak dapat selalu menentukan pilihan yang terbaik untuk masa sekarang, memprediksi

masa depan dengan sempurna, atau dengan yakin 100% mengapa suatu kejadian di masa lalu terjadi seperti yang dilakukan ketika itu. Tidak berhenti sampai di sana, namun mentor juga setelah mengetahui adanya ketidakpastian dalam kehidupan ini dapat berhasil mengelola ketidakpastian yang terjadi dalam hidup ini.

Ada 3 jenis faktor yang berpengaruh dalam perkembangan *wisdom-related knowledge* yaitu *Context-Related factor* di mana hal ini berisi mengenai usia, interaksi sosial, pendidikan, dan budaya / agama yang dianut oleh individu. Kebanyakan orang percaya bahwa orang yang bijaksana biasanya berusia lanjut (Clayton & Birren 1980, Orwoll & Perlmutter 1990 dalam Sternberg 2005). Faktanya kebanyakan orang yang dinominasi orang yang bijaksana setidaknya memiliki usia 60 tahun (Baltes et al. 1995, Denney et al.1995, Jason et al. 2001, Maercker et al. 1998,Orwoll & Perlmutter 1990 dalam Staudinger 2010). Di sisi lain kebanyakan orang sadar, tidak semua orang mengembangkan *wisdom* pada usia tua mereka, dan orang muda juga dapat cukup bijaksana. Asosiasi antara *wisdom* dan usia di bawa oleh ide bahwa orang tersebut telah memiliki pengalaman naik dan turun dalam kehidupan manusia. (e.g., Clayton& Birren 1980, Gl'uck & Bluck 2010, Holliday & Chandler 1986, Sternberg 1985 dalam Sternberg 2005). Mentor yang lebih tua dipercaya telah lebih banyak mengalami banyak hal dalam kehidupan mereka sehingga dapat dianggap mentor yang lebih tua lebih bijaksana

Mentor yang aktif dalam berinteraksi sosial lebih bijaksana. Hal ini dikarenakan *wisdom* merupakan konstruk yang berkembang secara sosial

sehingga perkembangan kebijaksanaan dalam kehidupan individu berlangsung lebih lancar ketika sering berdiskusi dengan orang lain (Sternberg & Jordan, 2005). Jika mentor sering berdiskusi dengan orang lain, mereka dapat memperluas perspektifnya dalam memandang suatu masalah sehingga dapat memiliki pemahaman yang lebih komprehensif dan mampu membuat suatu keputusan dengan lebih bijaksana.

Selain dari usia, pendidikan juga dipandang memainkan peranan yang penting. Seorang mentor yang memiliki pendidikan yang tinggi dipercaya lebih cerdas dan juga bijaksana. Budaya dan agama juga berpengaruh dalam pembentukan wisdom seseorang. Seseorang yang diasosiasikan memiliki wisdom memiliki nilai dan idealisme pada budayanya. Sebagai contoh orang Budha percaya tingkat yang lebih tinggi dari *wisdom* dapat dicapai melalui usaha sadar, di mana kebanyakan orang Kristen tidak (Rappersberger 20007). Takashi dan Overton membedakan wisdom berdasarkan budaya barat dan budaya timur. Pada budaya barat orang yang memiliki wisdom adalah orang yang memiliki pengetahuan, *cognitive complexity*, dan dapat melakukan *synthesis* sedangkan budaya timur fokus pada integrasi antara kognitif dan afek (Sternberg 2005).

Berikutnya adalah *Expertise-Related factor* di mana faktor ini mengenai mentor/ *role model*, terus berlatih, pengalaman hidup, dan juga pelatihan profesional. Mentor dalam hal ini berpengaruh jika seorang memiliki mentor yang bijak akan mempengaruhi wisdom seseorang, sebaliknya jika individu tersebut terus berlatih dan melakukan *mentoring* terhadap individu lainnya akan mempengaruhi dalam perkembangan *wisdom* yang dimilikinya.

Pengalaman hidup memainkan peranan yang penting dalam mempengaruhi *wisdom*. Pengalaman hidup pada situasi kritis selain membentuk seseorang dalam situasi tersebut juga dapat dipandang sebagai waktu untuk seseorang berlatih dan mengaplikasikan pengetahuan yang dimilikinya secara mendalam. Mentor yang pernah memiliki pengalaman hidup dalam situasi kritis akan lebih bijaksana dibandingkan yang tidak.

Terakhir adalah *Person-Related factor* di mana berisi mengenai inteligensi trait kepribadian, *emotional competence* serta motivasi. Inteligensi terkait dengan *wisdom* dibedakan menjadi dua yaitu *crystallized intelligent* dan *fluid ability*. *Crystallized intelligent* diukur melalui kemampuan verbal sebagai indikatornya. Mentor yang memiliki tingkat inteligensi yang tinggi akan mendukung perkembangan *wisdom* yang dimilikinya.

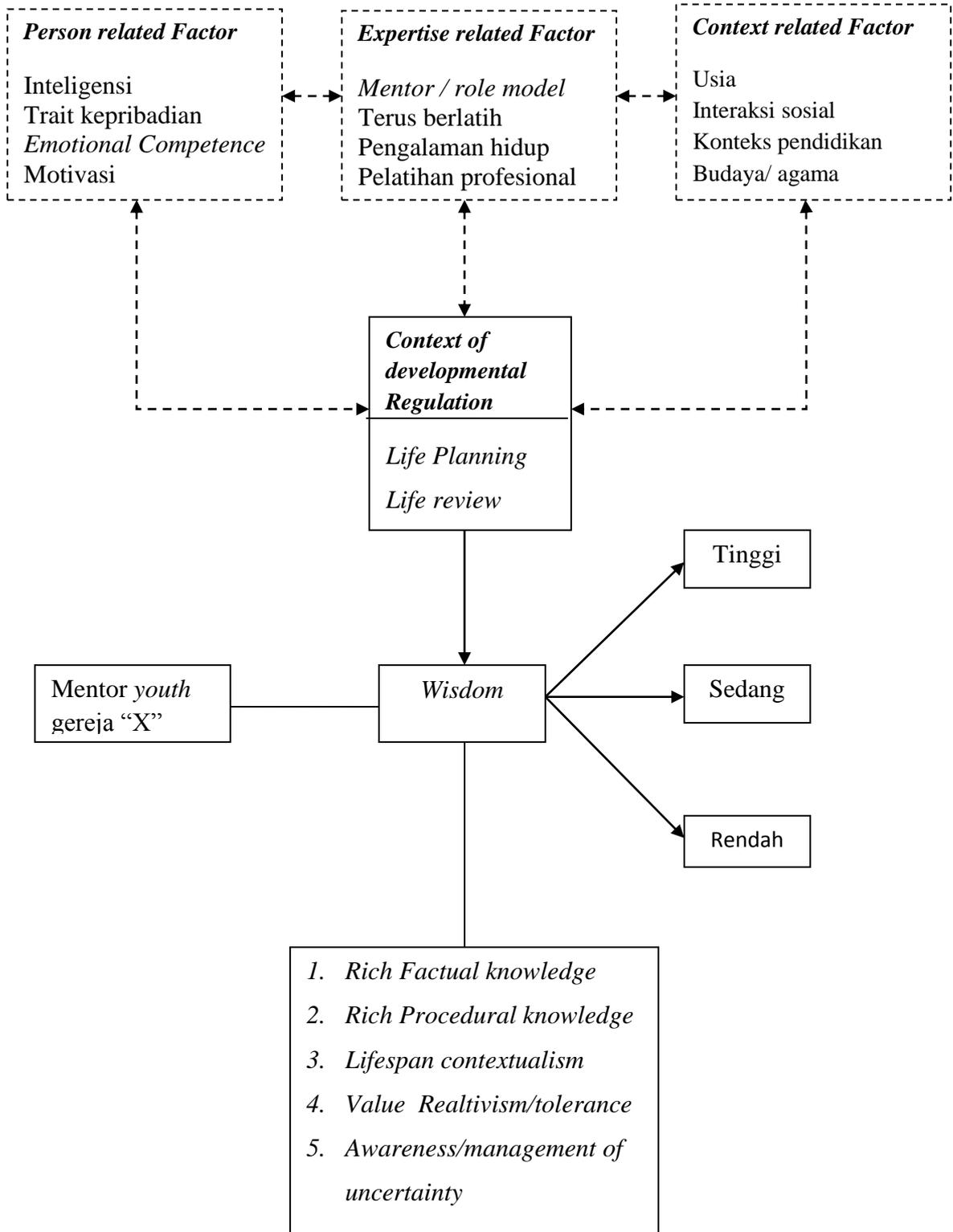
Trait kepribadian dari *Big Five Personality* (*Extraversion, Agreeableness, Conscientiousness, Neuroticism* dan *Openness to Experience*) memiliki hubungan dengan *wisdom* individu. Faktor kepribadian adalah suatu predisposisi bawaan yang melekat pada diri individu sehingga akan berpengaruh pada bagaimana individu bereaksi dan menanggapi lingkungan serta pengalamannya. Mentor yang *extraversion* yang cenderung didominasi oleh perasaan positif, energik dan memiliki dorongan untuk menjalin relasi dengan orang-orang di sekitarnya. *Openness to experience* (sejalan dengan *extraversion*) muncul sebagai prediktor yang kuat dalam pengaruhnya terhadap *wisdom*.

Emotional Competence adalah kapasitas untuk memiliki *self efficacy* dalam emosi ,diperoleh dari transaksi sosial (Saarni 1990, 1999). Termasuk ke

dalamnya sadar akan emosi orang lain, dapat mengekspresikan emosi, empati, regulasi emosi, dan beradaptasi serta mengkomunikasikan emosi ketika berrelasi dengan orang lain. *Emotional competence* mencirikan orang yang matang dan juga stabil dalam berrelasi dengan orang lain. Seseorang yang memiliki *emotional competence* akan mempengaruhi terhadap *wisdom* dan membantunya dalam mendengar permasalahan orang lain, memberikan saran dan juga menyampaikan pendapatnya dengan baik.

Ketiga tipe faktor ini berpengaruh dalam perkembangan *wisdom-related knowledge* dikarenakan ketiga faktor ini menentukan cara seseorang mengalami dunianya, membuat perencanaan, mengelola, memikirkan ulang kehidupan mereka (*context of developmental regulation*)

1.5.1 Bagan Kerangka Pikir



1.6 Asumsi

- Derajat *wisdom* pada mentor *Youth* gereja “X” tergambar melalui lima kriteria, yaitu *rich factual knowledge*, *rich procedural knowledge*, *lifespan contextualism*, *value relativism/ tolerance*, dan *awereness/ management of uncertainty*
- Derajat *wisdom* pada mentor *youth* gereja “X” di kota Bandung dilatarbelakangi oleh *life planning* dan *life review*