



Pengembangan Kepemimpinan bagi Generasi Z dengan Pola *Coaching* berdasarkan Matius 17:5

Felicia Irawaty

STT Tawangmangu, Karanganyar

felicireal7@gmail.com

Arif Wicaksono

STT Tawangmangu, Karanganyar

arifsmile210299@gmail.com

Abstract

Generation Z is a demographic group that has unique characteristics and special needs in personal and career development. An effective coaching approach for this generation needs to consider spiritual aspects and relevant values. The aim of this study is to formulate a leadership coaching approach that is suitable for Generation Z by exploring the principles of love, trust and courage as reflected in Matthew 17:5. The research method used is literature study and theological analysis of the verse. The results of the discussion show that ensuring sufficient love, building trust and deep relationships, and the courage to delegate and promote are effective strategies in coaching Generation Z. The practical implications of this study can be applied in various contexts, including education, business, and church ministry.

Keywords: *Generation Z; Coaching; Matthew 17:5; Love; Trust; Delegation.*

Abstrak

Generasi Z merupakan kelompok demografis yang memiliki karakteristik unik dan kebutuhan khusus dalam pengembangan diri dan karier. Pendekatan coaching yang efektif untuk generasi ini perlu mempertimbangkan aspek spiritual dan nilai-nilai yang relevan. Tujuan dari studi ini adalah untuk merumuskan pendekatan coaching kepemimpinan yang sesuai bagi Generasi Z dengan menggali prinsip-prinsip kasih, kepercayaan, dan keberanian sebagaimana tercermin dalam Matius 17:5. Metode penelitian yang digunakan adalah studi pustaka dan analisis teologis terhadap ayat tersebut. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa memastikan kasih yang cukup, membangun kepercayaan dan hubungan mendalam, serta keberanian untuk mendelegasikan dan mempromosikan merupakan strategi efektif dalam coaching Generasi Z. Implikasi praktis dari studi ini dapat diterapkan dalam berbagai konteks, termasuk pendidikan, bisnis, dan pelayanan gereja.

Kata-kata kunci: *Generasi Z; Coaching; Matius 17:5; Kasih; Kepercayaan; Delegasi*

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang semakin cepat dan dinamis membawa tantangan tersendiri dalam proses pengembangan sumber daya manusia, khususnya bagi Generasi Z. Generasi Z yang lahir antara tahun 1995 hingga 2010 ini dikenal dengan karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, seperti ketergantungan pada teknologi, keinginan akan *feedback* yang instan, dan orientasi pada makna dalam pekerjaan dan kehidupan.¹ Vonny mengatakan bahwa generasi Z tumbuh di era informasi cepat dan cenderung lebih mandiri dalam mencari solusi. Namun, mereka juga menginginkan umpan balik yang cepat dan konstruktif. Jika pemimpin tidak memberikan arahan yang jelas atau terlalu jarang memberikan umpan balik, generasi Z bisa merasa tidak didukung.² Oleh karena itu, pendekatan *coaching* yang efektif perlu disesuaikan dengan kebutuhan dan karakteristik unik dari generasi ini.

Generasi Z, yang sering kali sangat sensitif terhadap isu-isu sosial dan

emosional, merespons lebih baik pada pendekatan *coaching* yang *empatik* dan penuh perhatian. Namun, banyak proses *coaching* masih terjebak dalam pola yang berfokus pada hasil dan performa, bukan pada relasi atau kasih.³ Ketika kasih atau empati tidak terlihat dalam proses ini, peserta *coaching* dari Generasi Z mungkin merasa diabaikan atau tidak dihargai.

Kepercayaan dan hubungan yang mendalam sangat penting dalam proses *coaching*, terutama bagi Generasi Z yang menghargai keaslian dan keterbukaan. Namun, beberapa pelatih mungkin gagal membangun kepercayaan karena mereka terlalu berfokus pada hasil dan tidak meluangkan waktu untuk membangun hubungan yang bermakna.⁴ Kurangnya kepercayaan dapat menghambat keterbukaan dan kemauan Generasi Z untuk terlibat penuh dalam proses *coaching*.

Banyak pemimpin cenderung meragukan kemampuan Generasi Z karena dianggap kurangnya pengalaman.⁵ Hal ini kadang menyebabkan enggan untuk mendelegasikan tugas penting atau

¹ Seto Fauzi Rahman and Meiske Claudia, "Strategi Pendekatan Proses Interpersonal Dalam Manajemen Perubahan Organisasi Untuk Mendukung Kesejahteraan Generasi-Z Di Tempat Kerja," *Management Studies and Business Journal (Productivity)* 1, no. 4 (2024): 718–729.

² Harmelia Tulak and Susanna Vonny Rante Noviana, "Strategi Pembelajaran Bahasa Bagi Generasi Z: Sebuah Tinjauan Sistematis," *Jurnal Pendidikan Edutama (JPE)* 6, no. 2 (2019): 31–45.

³ Evelyn Suleman et al., "Kajian Respons Generasi Z Terhadap Kasus-Kasus Kebebasan

Beragama Atau Berkeyakinan Di Media Daring" (n.d.).

⁴ David Sukardi Kodrat, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital: Pendekatan Praktis Dan Teoritis* (Zifatama Jawara, 2024).

⁵ Mario Kent and Noviaty Kresna Darmasetiawan, "Kepemimpinan Transformasional Generasi Milenial Dalam Menghadapi Kesenjangan Lintas Generasi Di Perusahaan Blue Ekonomi Jawa Timur," *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10, no. 3 (2023): 2431–2444.

mempromosikan mereka ke posisi yang lebih tinggi. Pendelegasian tugas kepada generasi Z sering kali menghadapi beberapa tantangan yang diakibatkan oleh perbedaan nilai, gaya kerja, dan ekspektasi antara pemimpin yang lebih senior dan generasi Z. Akibatnya, Generasi Z merasa kurang dihargai atau dianggap tidak kompeten, yang dapat mengurangi semangat dan loyalitas mereka terhadap organisasi.

Terhadap pandangan *work-life balance* generasi sebelum Gen-Z cenderung melihat pekerjaan sebagai komitmen jangka panjang dan bersedia bekerja keras dengan jam kerja yang panjang. Banyak dari mereka menganggap dedikasi penuh pada pekerjaan sebagai sesuatu yang wajar dan perlu untuk mencapai kesuksesan. Hal ini sangat berbeda dengan pandangan Generasi Z. Mereka lebih menghargai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Generasi Z tidak ingin bekerja dengan jam kerja yang terlalu panjang jika itu berarti mengorbankan waktu pribadi.⁶ Bagi mereka, pekerjaan yang fleksibel dan tidak mengganggu kehidupan pribadi adalah prioritas. Jika pemimpin mendelegasikan

tugas dengan ekspektasi jam kerja yang lebih tradisional atau menuntut ketersediaan di luar jam kerja, ini bisa menyebabkan konflik, karena generasi Z mungkin tidak ingin mengorbankan waktu pribadi mereka.

Pada penelitian lain yang mengangkat proses *coaching* terhadap generasi Z telah dibahas tentang “*Coaching Dan Pembinaan Minat Wirausaha Pada Mahasiswa Gen-Z*”, oleh Nadia Nuril⁷. Terdapat juga pembahasan *coaching* pada Generasi Z yang berfokus pada kepemimpinan transformasional di era pandemi Covid oleh Timothy Nathaniel Halim.⁸ Namun penulis melihat masih minim pembahasan dalam pendekatan spiritual dan nilai-nilai religius.

Penulis mengusulkan proses *coaching* dengan menggunakan pendekatan spiritual dan nilai-nilai religius. Pendekatan ini diharapkan dapat menjadi landasan yang kuat dalam proses *coaching*, terutama dalam konteks Indonesia yang memiliki keragaman budaya dan agama. *Coaching* dengan pendekatan spiritual dan nilai-nilai religius sangat penting bagi Generasi Z karena mereka tumbuh di era yang penuh

⁶ Evi C Waworuntu, Sandra J R Kainde, and Deske W Mandagi, “Work-Life Balance, Job Satisfaction and Performance among Millennial and Gen Z Employees: A Systematic Review,” *Society* 10, no. 2 (2022): 384–398.

⁷ nadia Nuril Ferdous, “Jpm Vol. 3 No. 1 Mar Coaching Dan Pembinaan Minat Wirausaha Pada Mahasiswa Gen-Z: Coaching Dan Pembinaan

Minat Wirausaha Pada Mahasiswa Gen-Z,” *Jurnal Pengabdian Masyarakat* 3, no. 1 (2024): 18–21.

⁸ Timothy Nathaniel Halim et al., “Strategi Multiplikasi Kepemimpinan Transformasional Untuk Menjangkau Generasi Z Pada Era Disrupsi Digital Pasca Covid-19 Di Indonesia,” *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat* 4, no. 1 (2024): 173–185.

dengan tantangan dan kompleksitas yang mempengaruhi identitas, hubungan, dan tujuan hidup mereka. Generasi Z sering mengalami tekanan dari berbagai sisi, termasuk ekspektasi sosial, karier, dan pengaruh media sosial. *Coaching* yang melibatkan nilai-nilai spiritual dapat memberikan mereka mekanisme untuk mengatasi stres dan tantangan hidup dengan cara yang lebih bermakna dan transformatif.

Penulis mengusulkan proses *coaching* yang didasari dari Matius 17:5 yang berbunyi: Dan tiba-tiba sedang ia berkata-kata turunlah awan yang terang menaungi mereka dan dari dalam awan itu terdengar suara yang berkata: "Inilah Anak yang Kukasihi, kepada-Nyalah Aku berkenan, dengarkanlah Dia." Jika melihat lebih dalam pada teks ini, maka akan didapatkan dari hubungan yang begitu mendalam antara Bapa dan Yesus. Pada ayat ini akan ditemukan tiga aspek penting yang relevan dalam proses *coaching*, yaitu kasih, kepercayaan, dan ketaatan yang dapat diterjemahkan menjadi keberanian untuk mendelegasikan dan mempromosikan. Hubungan ini didasarkan pada kepercayaan, komunikasi, dan dukungan. Matius 17:5 menawarkan

panduan spiritual yang dapat diterapkan dalam konteks mentoring untuk membangun hubungan yang bermakna dan efektif. Dalam ayat ini, terlihat tiga elemen kunci yang dapat diterapkan dalam pola *coaching*

Terdapat penelitian sebelumnya yang serupa namun dengan pendekatan yang berbeda. Seperti jurnal milik Zega dengan judul "Pendidikan Agama Kristen Dalam Keluarga: Upaya Membangun Spiritualitas Remaja Generasi Z" Artikel ini menekankan pentingnya pendidikan agama Kristen dalam keluarga sebagai dasar pembentukan spiritualitas remaja Generasi Z.⁹ Keluarga diposisikan sebagai komunitas iman pertama dan utama yang bertanggung jawab untuk membentuk karakter spiritual melalui pola pengasuhan yang konsisten dan teladan orang tua.

Kedua, Pranasoma dengan judul: "Signifikansi Konseling Pastoral Sebagai Upaya Meningkatkan Kecerdasan Spiritual Generasi Z Kristen", Artikel ini mengidentifikasi konseling pastoral sebagai metode untuk meningkatkan kecerdasan spiritual Generasi Z.¹⁰ Konseling pastoral dipahami sebagai pembinaan warga gereja yang bersifat relasional, personal, dan menyentuh aspek

⁹ Yunardi Kristian Zega, "Pendidikan Agama Kristen Dalam Keluarga: Upaya Membangun Spiritualitas Remaja Generasi Z," *Jurnal luxnos* 7, no. 1 (2021): 105–116.

¹⁰ Rakai Ranu Pranasoma, "Signifikansi

Konseling Pastoral Sebagai Upaya Meningkatkan Kecerdasan Spiritual Generasi Z Kristen: Pembinaan Warga Gereja," *ILLUMINATE: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristiani* 4, no. 1 (2021): 61–69.

emosi serta rohani individu.

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan model *coaching* yang efektif bagi Generasi Z dengan mendasarkan pada prinsip-prinsip yang terdapat dalam Matius 17:5. Diharapkan melalui pendekatan ini, proses *coaching* dapat lebih bermakna dan menghasilkan individu-individu yang berintegritas dan siap menghadapi tantangan zaman.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan dengan pendekatan eksegesis gramatikal-kontekstual. Metode gramatikal kontekstual memperhatikan kaidah tata bahasa asli dan konteks dari teks yang akan diteliti secara sistematis untuk mengumpulkan, mengevaluasi, pengajaran yang ada.¹¹ Di samping itu penulis menggunakan metode studi literatur. Data diperoleh melalui penelaahan berbagai sumber literatur, termasuk jurnal akademik, buku, dan sumber-sumber teologi yang relevan dengan topik penelitian.

Analisis dilakukan dengan menginterpretasikan Matius 17:5 dalam konteks *coaching* terhadap Generasi Z dan mengidentifikasi implikasi praktis dari ayat tersebut dalam proses *coaching*.

Langkah-langkah penelitian meliputi: pengumpulan data: mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan karakteristik Generasi Z, konsep *coaching*, dan interpretasi teologis Matius 17:5. Analisis Data: Menganalisis data yang telah dikumpulkan untuk menemukan korelasi antara prinsip-prinsip dalam Matius 17:5 dengan strategi *coaching* yang efektif bagi Generasi Z.

Penyusunan model *coaching*: mengembangkan model *coaching* yang mencakup tiga aspek utama: memastikan kasih yang cukup, membangun kepercayaan dan hubungan mendalam, serta keberanian untuk mendelegasikan dan mempromosikan. Validasi konseptual: menguji model yang dikembangkan melalui diskusi akademik dan konsultasi dengan praktisi *coaching* untuk memastikan relevansi dan aplikasinya

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Generasi Z

Generasi Z bukanlah generasi *millennial*, generasi Z sudah berusia 20 tahunan dan menjadi perhatian dalam masyarakat, di mana Generasi Z adalah Generasi yang “berbeda”, berbeda di sini maksudnya generasi Z ini memiliki tipe,

¹¹ Arif Wicaksono and Hendro Siburian, “Perempuan Dan Peribadatan Menurut 1 Timotius 2:

9-15,” *Fidei: Jurnal Teologi Sistematika dan Praktika* 3, no. 1 (2020): 62–87.

ciri, karakteristik umum yang sama sekali berbeda dengan generasi sebelumnya, seperti :

Figital (Physical + Digital).

Generasi Z adalah generasi pertama yang lahir ke dalam dunia ini dalam semua aspek kehidupan memiliki ekuivalen digital. Figital menggambarkan kombinasi antara dunia fisik dan digital yang dihidupi oleh Generasi Z.¹² Mereka tidak memisahkan secara tegas antara interaksi fisik dan digital, melainkan mengintegrasikannya. Kadang kala dalam praktik *coaching*, penting untuk menggunakan pendekatan *hybrid*, yaitu menggabungkan interaksi langsung (tatap muka) dan virtual (*online*) untuk memberikan fleksibilitas yang mereka perlukan.

Salah satu tantangan bagi Generasi Z adalah menjaga keseimbangan antara interaksi fisik dan digital. Kehidupan digital yang intens dapat membuat mereka kehilangan momen penting di dunia fisik atau mengalami *burnout* karena terlalu banyak terlibat di dunia *online*.¹³ *Coaching* dapat membantu mereka menetapkan batasan yang sehat antara dunia fisik dan digital, misalnya dengan mendorong

mindfulness atau memberikan strategi untuk manajemen waktu dan perhatian di antara dua dunia ini.

Hiper Kustomisasi, dimana

Generasi Z selalu berusaha dengan sekuat-kuatnya mengidentifikasi dan melakukan penyesuaian identitas agar dapat dikenal dunia.¹⁴ Generasi Z terbiasa dengan pengalaman yang sangat *dipersonalisasi* karena teknologi memungkinkan mereka untuk *menkustomisasi* hampir semua aspek dalam hidup, mulai dari *feed* media sosial, rekomendasi produk, hingga *playlist* musik. Mereka menghargai program yang bisa disesuaikan dengan preferensi dan kebutuhan spesifik mereka.

Karakteristik *hiper kustomisasi* pada Generasi Z mencerminkan kebutuhan mereka akan *personalisasi* tinggi dalam berbagai aspek kehidupan, mulai dari produk, layanan, hingga pengalaman pribadi.¹⁵ Teknologi memungkinkan mereka untuk *mengkustomisasi* banyak hal, dan ini membentuk ekspektasi mereka terhadap segala hal yang mereka konsumsi atau alami. Mereka tidak lagi puas dengan pendekatan satu-untuk-semua dan menginginkan produk serta pengalaman

¹² Christopher Ball et al., "The Physical–Digital Divide: Exploring the Social Gap between Digital Natives and Physical Natives," *Journal of Applied Gerontology* 38, no. 8 (2019): 1167–1184.

¹³ Rian Fikri et al., "Dinamika Komunikasi Korporasi Dalam Meningkatkan Keterlibatan Karyawan Generasi Z," *Etic (Education And Social Science Journal)* 1, no. 2 (2024): 107–118.

¹⁴ Saka Mahardika Oktav Nugraha,

"Optimalisasi Media Quizizz Dalam Pembelajaran Sosiologi Di MAN 2 Semarang Perspektif Konstruktivisme," *Jurnal Randai* 3, no. 2 (n.d.): 12–23.

¹⁵ Fachrul Reza and Filo Leonardo Tinggogoy, "Konflik Generasi Z Di Bidang Pendidikan Di Era Revolusi Industri 4.0 Tantangan Dan Solusinya," *PARADIGMA: Jurnal Administrasi Publik* 1, no. 2 (2022): 142–155.

yang disesuaikan dengan kebutuhan, minat, dan preferensi pribadi mereka.

Dengan karakteristik *hiper kustomisasi*, praktik *coaching* bagi Generasi Z harus memberikan fleksibilitas dan *personalisasi* tinggi, memungkinkan mereka untuk merasa bahwa perjalanan pengembangan mereka adalah unik dan relevan dengan identitas serta tujuan mereka. Pada praktik *coaching*, penting memberikan mereka kebebasan untuk menyesuaikan metode dan tujuan berdasarkan kebutuhan individu. Misalnya, bisa dengan memberi pilihan bagaimana mereka ingin dilatih atau fokus pada aspek yang lebih relevan dengan aspirasi mereka.

Realistis adalah karakteristik di mana Generasi Z memiliki pola pikir pragmatis dalam merencanakan dan mempersiapkan masa depan, dengan ciri ini tentunya juga berpengaruh dalam hubungannya dengan orang lain (pemimpin, rekan). Berbeda dengan generasi sebelumnya yang lebih idealis, Generasi Z cenderung lebih realistis dalam memilih jalur karier yang menawarkan keamanan finansial jangka panjang.¹⁶ Mereka lebih memilih pekerjaan yang stabil dan mendukung perkembangan profesional yang berkelanjutan daripada sekadar

mengejar *passion*. Generasi Z lebih cenderung mempersiapkan masa depan mereka dengan langkah-langkah yang praktis. Mereka sering memulai perencanaan keuangan, mencari investasi yang tepat, dan memiliki tujuan jelas mengenai apa yang ingin dicapai dalam beberapa tahun mendatang.

Generasi Z menghargai pemimpin yang realistis, jujur, dan transparan. Mereka tidak mudah terpesona oleh kata-kata *motivasional* atau janji-janji yang tidak jelas. Mereka lebih menghormati pemimpin yang mampu memberikan solusi praktis, menyediakan arah yang jelas, dan terbuka terhadap komunikasi dua arah.

Aulia berpendapat pemimpin yang mampu menunjukkan kemampuan dalam menghadapi tantangan dunia nyata, serta menyediakan dukungan dan arah konkret, akan lebih mudah mendapatkan kepercayaan dan loyalitas mereka.¹⁷ Dalam *coaching*, keterampilan komunikasi yang jujur dan *realistik* ini bisa diajarkan untuk memfasilitasi hubungan yang lebih baik antara Generasi Z dan pemimpin mereka.

Berhubungan dengan rekan, Generasi Z cenderung lebih fokus pada efisiensi dan hasil. Mereka menghargai kolaborasi yang fungsional dan mendukung

¹⁶ Gst Ag Indah Manik Cantika Dewi, I Gde Dhika Widarnandana, and I Rai Hardika, "Dinamika Adaptasi Karier Bagi Usia Di Generasi Z Dengan Kondisi *Fatherless* Di Kota Denpasar," *Jurnal Kesehatan, Sains, Dan Teknologi (Jakasakti)* 3, no.

2 (2024): 212–225.

¹⁷ Muhammad Reza Aulia et al., *Kewirausahaan 5.0: Ditinjau Dari Kepemimpinan Dan Adversitas Kewirausahaan* (PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2024).

pencapaian tujuan bersama. Mereka tidak terlalu tertarik pada hubungan sosial yang berlebihan di tempat kerja, namun lebih fokus pada hubungan profesional yang produktif.

Generasi ini juga menghargai lingkungan kerja yang menghargai kemampuan individu dan memberikan kesempatan untuk berkembang secara profesional. Mereka ingin melihat bagaimana hubungan kerja mereka bisa membawa hasil yang nyata.

Generasi Z, dengan pola pikir yang realistis dan fokus pada hasil, kadang dapat dianggap kurang memiliki koneksi emosional yang mendalam dalam hubungan mereka. Mereka mungkin cenderung lebih transaksional dan efisien dalam berhubungan dengan orang lain, sehingga dalam lingkungan sosial, tantangan seperti isolasi emosional atau kesulitan membangun hubungan yang lebih intim bisa muncul.

Dengan karakteristik ini, *coaching* perlu diarahkan untuk membantu mereka mengembangkan keseimbangan antara pragmatisme dan aspek emosional dalam hubungan, baik dengan pemimpin maupun rekan kerja, untuk membangun lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

FOMO (Fear of Missing Out). Ini merupakan rasa takut ketinggalan sesuatu yang membuat Generasi Z merasa perlu selalu terhubung dan *up-to-date* dengan apa yang terjadi di dunia digital.¹⁸ Mereka sering kali merasa tertekan untuk mengikuti tren terbaru atau berpartisipasi dalam aktivitas sosial yang terjadi di media sosial. FOMO ini bisa memicu kecemasan atau stres karena perasaan tidak ingin tertinggal dari orang lain.

FOMO sering kali berdampak negatif pada kesejahteraan mental Generasi Z. Tekanan untuk selalu "terlibat" atau mengikuti tren terbaru bisa menyebabkan kecemasan, stres, atau bahkan depresi. Mereka merasa terisolasi atau kurang berhasil dibandingkan dengan apa yang mereka lihat di media sosial, meskipun persepsi ini sering tidak realistis. Studi menunjukkan bahwa penggunaan media sosial yang tinggi terkait dengan peningkatan tingkat kecemasan dan penurunan kesejahteraan mental.¹⁹ FOMO memainkan peran penting dalam hal ini, karena orang merasa seolah-olah mereka tidak cukup "hidup" atau melewatkan kesempatan yang orang lain nikmati.

FOMO juga bisa mempengaruhi cara Generasi Z membangun hubungan.

¹⁸ Andi Cahyadi, "Gambaran Fenomena Fear of Missing Out (FoMO) Pada Generasi Z Di Kalangan Mahasiswa," *Widya Warta* 2 (2021).

¹⁹ Andreas Budi Setyobekti, Valentino

Wariki, and Kezya Jesika Maria Anu, "Potret Solusi Alkitab Bagi Generasi Z Penderita Sindrom Fear of Missing Out," *ELEOS: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Agama Kristen* 3, no. 2 (2024): 96–113.

Alih-alih berfokus pada koneksi mendalam, mereka mungkin lebih peduli tentang mendapatkan pengalaman yang tampak menarik secara sosial. Hal ini dapat menyebabkan hubungan yang superfisial, di mana aktivitas atau pengalaman bersama lebih ditujukan untuk mendapatkan pengakuan sosial daripada membangun hubungan yang bermakna. Mereka juga lebih cenderung membuat keputusan berdasarkan apa yang akan terlihat baik di media sosial, daripada mempertimbangkan apa yang benar-benar mereka perlukan atau inginkan.

Pada kegiatan *coaching*, penting untuk mengajarkan keterampilan manajemen waktu dan cara mengatasi tekanan sosial ini. Membantu mereka membangun rasa percaya diri dan fokus pada tujuan pribadi tanpa terlalu tergantung pada validasi dari dunia luar sangat krusial.

Konsep *Coaching*

Coaching adalah suatu proses yang bertujuan untuk membimbing; memotivasi dan membimbing individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. *Coaching* juga memiliki pengertian: pembimbingan peningkatan kinerja untuk mencapai tujuan melalui pembekalan kemampuan memecahkan permasalahan dengan

mengoptimalkan potensi diri.

Kadang terjadi kebingungan dalam penggunaan istilah *coaching* dengan mentoring. Perbedaan *coaching* dan Mentoring terletak pada fokus, pendekatan, dan tujuan dari hubungan antara pelatih atau mentor dengan individu yang dibimbing. Dalam banyak hal, keduanya serupa, tetapi ada perbedaan mendasar dalam cara kerja dan hasil yang diharapkan. Secara sederhana *coaching* memandu dari belakang, sedangkan mentoring memandu dari depan.

Menurut Fauzi *coaching* adalah proses yang berfokus pada pengembangan keterampilan, perilaku, dan performa individu dalam konteks tertentu, seperti pekerjaan, karier, atau pengembangan pribadi. Dalam *coaching*, *coach* berperan sebagai fasilitator, bukan ahli yang memberikan nasihat.²⁰ *Coaching* bersifat solusi jangka pendek yang sering kali diarahkan pada tujuan-tujuan spesifik dan hasil yang ingin dicapai oleh klien. *Coach* tidak memberikan jawaban atau instruksi langsung, melainkan menggali potensi dari individu dengan pertanyaan-pertanyaan yang tepat, membantu klien menemukan solusi mereka sendiri.

Sebagai seorang *coach*, atasan langsung bertanggungjawab untuk

²⁰ Achmad Fauzi, "Pengaruh *Coaching* Dan Mentoring Terhadap Kinerja Pegawai," *Jurnal*

Akuntansi Dan Manajemen Bisnis 3, no. 1 (2023): 121–126.

melakukan aktivitas *coaching* kepada bawahannya dengan menjadi mitra kerja bagi bawahannya (*coachee*). Dalam konteks umum, *coaching* sering digunakan juga dalam lingkungan bisnis, olahraga, dan pengembangan pribadi. Seorang *coach* akan bekerja sama dengan orang yang dibimbingnya atau bawahannya untuk mencapai suatu tujuan, merancang rencana tindakan, dan memberikan umpan balik yang konstruktif untuk mencapai hasil yang diinginkan. Pendekatan model ini penekanannya terdapat pada pengembangan potensi dan kemampuan individu, serta mendorong individu untuk menemukan solusi dan strategi terbaik untuk diri mereka sendiri. Pendelegasian dapat diberikan dengan mengarahkan seorang individu sesuai dengan potensi dengan segala konsekuensi; dengan tidak membiarkan dan mencampuri sampai individu tersebut dirasa bisa untuk berdiri sendiri dan tidak didampingi lagi.

Pada *coaching*, *coach* berperan sebagai fasilitator yang mendorong *coachee* (orang yang dibimbing) untuk menemukan jawabannya sendiri. Fokus *coach* adalah pada pertanyaan reflektif, mendengarkan secara aktif, dan memberikan umpan balik yang memicu proses berpikir. Dalam konteks ini, *coach* “memandu dari belakang”, karena tujuan

utamanya adalah membantu *coachee* untuk mengambil kepemilikan penuh atas solusi dan langkah-langkah yang diambil. Yuswardi mengatakan *coach* tidak memberikan arahan yang tegas, tetapi lebih memfasilitasi proses eksplorasi dan pengambilan keputusan berdasarkan kebutuhan dan potensi *coachee* sendiri.²¹

Tujuan *coaching* adalah memberdayakan individu untuk menemukan potensi diri mereka sendiri dan menumbuhkan kemampuan untuk mengatasi tantangan secara mandiri. *Coachee* diharapkan untuk lebih bertanggung jawab atas proses pengembangan diri. *Coaching* sering kali berfokus pada aspek perkembangan keterampilan atau pencapaian tujuan jangka pendek dengan menggunakan sumber daya yang sudah ada pada diri *coachee*. *Coach* lebih berperan sebagai “pemandu” yang membantu *coachee* menyadari solusi dari dalam dirinya.

Interpretasi Teologis Matius 17:5

Konteks Naratif Matius 17:5 adalah bagian dari kisah transfigurasi Yesus di atas gunung, di mana Yesus berubah rupa di depan tiga murid-Nya: Petrus, Yakobus, dan Yohanes. Momen ini menunjukkan

²¹ Adi Yuswardi, “Pengaruh Coaching Model Creative Art Dan Motivasi Kerja Terhadap

Kompetensi Melayani Pelanggan Di Cafe Rumah Pohon Medan” (Universitas Medan Area, 2019).

Yesus dalam kemuliaan-Nya, mengungkapkan identitas-Nya sebagai Anak Allah yang dikasihi. Transfigurasi ini merupakan penegasan dari identitas Yesus yang sebelumnya dinyatakan pada waktu baptisan-Nya (Mat.3:17). Di sini, Allah Bapa memberikan pengesahan langsung atas identitas Yesus di hadapan tiga murid-Nya: Petrus, Yakobus, dan Yohanes.

Latar belakang historis dan teologis dari ayat ini terletak pada upaya untuk menegaskan identitas Yesus sebagai Anak Allah, pewaris otoritas ilahi, serta penggenapan dari hukum Taurat (Musa) dan nubuat para nabi (Elia). Peristiwa ini terjadi dalam konteks di mana Yesus sedang membimbing para murid-Nya menuju suatu pengalaman yang penuh dengan pengajaran rohani dan pemahaman yang lebih dalam mengenai kepemimpinan-Nya yang disahkan oleh Bapa sendiri. Suara dari langit adalah pernyataan langsung dari Allah, yang mengonfirmasi bahwa Yesus adalah perwakilan *otoritatif* dari kehendak Allah.

οὗτός ἐστιν ὁ Υἱός μου ὁ ἀγαπητός (Inilah Anak yang Kukasihi)

"Anak yang Kukasihi" (*beloved Son*) Semua versi menerjemahkan kata ini dengan makna yang sama, yaitu "anak yang dikasihi" atau "*beloved Son*." Dalam TB,

terjemahan "Anak yang Kukasihi" menekankan pada relasi personal yang penuh kasih. Sementara itu, versi NIV, KJV, dan ESV menggunakan kata "*beloved*" yang sama maknanya, namun mungkin lebih bernuansa formal.

Istilah *beloved* dalam KJV menegaskan posisi Yesus sebagai anak yang sangat dihargai dan dipilih oleh Allah, memberikan penekanan teologis pada kasih dan keistimewaan Yesus sebagai utusan Allah yang sempurna. Pada konteks Yahudi, hubungan anak dan bapa bukan hanya sekadar hubungan darah, tetapi juga menegaskan identitas dan otoritas yang dimiliki oleh sang anak, terutama dalam konteks teologi kekristenan.

Pada teks bahasa Yunani kalimat ini diawali dengan penggunaan kata *οὗτός* (*houtos*): Bentuk imperatif *aorist* yang sering digunakan dalam teks-teks Injil untuk menarik perhatian kepada sesuatu yang penting. Kata ini merujuk pada sesuatu yang dekat dan jelas, yang dalam konteks ini adalah Yesus. Ini menunjukkan kejelasan dan kepastian dalam pengakuan Bapa terhadap Yesus. Kata ini menunjuk langsung kepada Yesus sebagai subjek utama yang diperhatikan.

ὁ Υἱός μου (*ho huios mou*): Frasa ini secara harfiah berarti "Anakku". Kata "Υἱός" dalam kasus nominatif menunjukkan subjek utama dari pernyataan

ini, yakni identitas Yesus sebagai Anak Allah. Di sini terdapat gambaran relasi khusus antara Yesus dan Allah, yang juga bisa menjadi model bagaimana seorang mentor dan *coachee* membangun hubungan yang intim dan saling mengerti.

ὁ ἀγαπητός (ho agapetos): Kata ini berarti "yang dikasihi", menunjukkan kedekatan emosional dan pilihan istimewa dari Bapa. Pada frasa ini terkandung penekanan kasih yang Allah berikan kepada Yesus, yang harus dicontoh dalam kasih yang ditunjukkan mentor kepada *coachee*.

Mentor harus meniru teladan Allah dalam memberikan pengakuan yang kuat terhadap identitas *coachee*, memastikan mereka merasa dihargai dan diterima dalam kelompok *coaching*. Hal ini akan membangun kepercayaan diri dan motivasi dalam diri mereka.

Menggunakan pola pengakuan ini dalam *coaching*, seorang mentor harus menegaskan identitas *coachee*, mengakui mereka sebagai individu yang berharga dengan potensi besar. Ini mengajarkan pentingnya persetujuan yang diberikan dengan penuh keyakinan oleh mentor kepada *coachee*. Dalam *coaching* Generasi Z, penting untuk memastikan bahwa *coachee* merasa dikasihi dan dihargai

Frasa ini menunjukkan pengakuan ilahi terhadap identitas Yesus sebagai Anak Allah. Pernyataan ini menggarisbawahi pentingnya kasih dalam hubungan mentor-

menti. Seorang *menti* perlu merasakan kasih dan perhatian yang tulus dari mentor agar dapat berkembang dengan baik. Kasih ini bukan hanya tentang perasaan emosional tetapi juga tentang memberikan dukungan, bimbingan, dan perhatian yang konsisten.

Bagi Generasi Z, ini bisa diterjemahkan sebagai pentingnya pengakuan dan penerimaan dari otoritas atau mentor dalam kehidupan mereka. Seperti halnya Yesus yang diakui oleh Bapa, generasi muda memerlukan pengakuan yang tulus dari mentor mereka untuk membangun rasa percaya diri dan identitas yang kuat.

Saat pelaksanaan konteks *coaching* terhadap Generasi Z, penting untuk mengakui identitas mereka dengan penghargaan yang tulus. Generasi ini sangat menghargai autentisitas dan pengakuan. Seperti Allah yang mengakui Yesus di hadapan murid-murid-Nya, seorang mentor harus memberikan dukungan dan kasih kepada *coachee*, memastikan mereka merasa dihargai dan didukung dalam perjalanan mereka.

Mentor harus memberikan pengakuan yang tulus dan menunjukkan kasih sayang yang nyata kepada *coachee*. Generasi Z membutuhkan pengakuan akan kemampuan dan potensi mereka agar dapat berkembang dengan maksimal.

εἰς ὃν εὐδόκησα (Kepada-Nya Aku
Berkenan)

“Kepada-Nya Aku berkenan” (*well pleased*). TB menggunakan terjemahan yang formal dengan frasa "kepada-Nyalah Aku berkenan," yang berarti bahwa Allah merestui segala sesuatu yang Yesus lakukan. Versi NIV dan ESV menggunakan “*well pleased*,” yang mengindikasikan bukan hanya restu Allah tetapi juga kebanggaan dan sukacita atas kesempurnaan dan ketaatan Yesus dalam melaksanakan kehendak Allah.

Teks dalam versi KJV, frasa “*in whom I am well pleased*” menekankan aspek relasional yang mendalam antara Bapa dan Anak, menyiratkan bahwa segala tindakan dan misi Yesus sesuai dengan kehendak Bapa. Terjemahan ini memberikan pengertian bahwa Allah menyatakan sukacita-Nya dalam apa yang telah dan akan dilakukan oleh Yesus.

Adam Clarke menyoroti perbedaan penting antara peristiwa transfigurasi ini dengan pernyataan Allah dalam pembaptisan Yesus di Matius 3:17. Menurut Clarke, pernyataan dalam Matius 3:17 menekankan kasih dan persetujuan Allah atas Yesus, sementara Matius 17:5 lebih menekankan pada kepatuhan mutlak yang diharapkan dari para murid terhadap

ajaran Yesus.²² Clarke menawarkan wawasan yang menarik tentang perubahan fokus antara pembaptisan Yesus dan transfigurasi-Nya.

Pada teks bahasa Yunani kalimat ini didahului dengan kata εἰς (*eis*): Preposisi ini menandakan arah atau tujuan, dalam hal ini menunjukkan kepada siapa Bapa berkenan. Penggunaan preposisi disini menunjukkan keadaan atau relasi.

εὐδόκησα (*eudokēsa*): Bentuk aorist aktif dari “*eudokeo*”, yang berarti "berkenan" atau "senang", menegaskan keputusan dan kehendak Bapa yang pasti dan telah terjadi. Kata kerja *aorist* aktif, menunjukkan keputusan Allah untuk berkenan kepada Yesus.

Seperti Allah yang berkenan kepada Yesus, seorang mentor harus menunjukkan kepercayaan penuh kepada *coachee*, mendorong mereka untuk berani mengambil inisiatif dan tanggung jawab. Generasi Z membutuhkan kepercayaan dari mentor mereka. Memberikan kepercayaan akan mendorong mereka untuk berkembang dan mencapai potensi penuh mereka.

Frasa ini menunjukkan persetujuan penuh Allah atas Yesus. Dalam *coaching*, ini bisa diartikan sebagai dukungan total dari *Coach* terhadap *Coachee*, menunjukkan kepercayaan dalam

²² Adam Clarke, *Commentary on the New*

Testament (Ravenio Books, 2013).

kemampuan dan potensi mereka. Ini bisa membangun rasa percaya diri pada Generasi Z

Generasi Z tumbuh di dunia yang penuh dengan tantangan dan perubahan cepat. Mereka membutuhkan mentor yang tidak hanya mengakui potensi mereka tetapi juga menunjukkan keyakinan dalam kemampuan mereka. Memberikan tanggung jawab dan mempercayai mereka untuk mengambil keputusan adalah cara efektif dalam membangun kepercayaan diri dan kemandirian. Generasi Z memerlukan bukti nyata bahwa mereka dipercaya dan dihargai. Mentor harus secara aktif menunjukkan keyakinan dalam kemampuan *coachee* dan memberikan kesempatan bagi mereka untuk membuktikan diri.

Pernyataan “Kepadanya Aku Berkenan” dalam Matius 17:5 menunjukkan kepercayaan Allah Bapa terhadap Yesus. Dalam konteks mentoring, kepercayaan adalah fondasi dari hubungan yang sehat antara mentor dan *menti*. Mentor harus menunjukkan bahwa mereka mempercayai *menti* dan yakin akan potensi mereka.

Ini menunjukkan hubungan yang dalam dan rasa percaya yang besar dari Bapa kepada Yesus. Dalam pola coaching, hal ini mengajarkan bahwa seorang mentor harus menunjukkan rasa percaya dan dukungan penuh kepada *coachee* mereka.

Bagi Generasi Z, yang sering kali meragukan otoritas, memiliki seorang mentor yang menunjukkan kepercayaan akan membangun hubungan yang bermakna dan otentik.

Kepercayaan ini terwujud dalam cara mentor memberikan tanggung jawab kepada *coachee* dan memberikan ruang bagi mereka untuk membuat keputusan sendiri. Dalam *coaching*, membangun kepercayaan sangat penting. *Coachee* dari Generasi Z perlu merasa bahwa mentor mereka benar-benar percaya pada kemampuan mereka dan mendukung mereka sepenuhnya. Ini juga menciptakan hubungan yang mendalam dan bermakna, di mana *menti* merasa didukung dan dihargai. Ketika *menti* merasakan kepercayaan dari mentor mereka, mereka lebih mungkin untuk mengambil inisiatif, berinovasi, dan menunjukkan kinerja yang lebih baik.

ἀκούετε αὐτοῦ (Dengarkanlah Dia!)

“Dengarkanlah Dia” (*Listen to Him*). Frasa ini adalah bagian instruktif dan imperatif dalam pernyataan Allah. Dalam TB kita menemukan terjemahan “dengarkanlah Dia,” yang berarti perintah langsung kepada murid-murid untuk mematuhi dan mengikuti ajaran Yesus. Terjemahan ini konsisten dalam NIV, KJV,

dan ESV dengan "Listen to Him" atau "hear ye Him."

The Pulpit Commentary melihat Matius 17:5 sebagai peristiwa puncak dari transfigurasi, di mana Musa dan Elia yang mewakili Hukum Taurat dan Nabi disandingkan dengan Yesus.²³ "Dengarkanlah Dia" di sini tidak hanya berarti memperhatikan ajaran Yesus, tetapi juga menerima-Nya sebagai penggenapan dari segala hukum dan nubuat yang ada sebelumnya. Komentar ini memperkaya makna dari perintah "dengarkanlah Dia" dengan memadukan aspek teologis terkait penggenapan Yesus terhadap Taurat dan para nabi. Ini memberikan pemahaman yang lebih luas tentang pentingnya transfigurasi dalam konteks sejarah keselamatan, yang tidak hanya meneguhkan identitas Yesus, tetapi juga memposisikan-Nya sebagai penggenap dari kepemimpinan Musa maupun Elia.

Pada bahasa Yunani asli, kata "ἀκούετε" (*akouete*) adalah bentuk imperatif yang berarti "dengarkanlah" atau "patuhilah", menunjukkan bukan hanya sekadar mendengar, tetapi mendengar dengan tujuan melakukan apa yang dikatakan. Ini menyiratkan kepatuhan terhadap otoritas Yesus dalam semua aspek kehidupan.

ἀκούετε (*akouete*): Bentuk imperatif ini adalah perintah langsung yang berarti "dengarkanlah". Ini menunjukkan urgensi dan pentingnya tindakan mendengar. Imperatif *present* aktif, mengandung perintah yang terus-menerus, menekankan pada ketaatan dan kepatuhan. Imperatif untuk mendengarkan Yesus ini menekankan pentingnya pendelegasian otoritas.

αὐτοῦ (*autou*): kata ganti posesif, mengarah pada Yesus, menegaskan otoritas yang didelegasikan. Kata ganti ini merujuk pada Yesus, menunjukkan siapa yang harus didengarkan.

Perintah ini menegaskan pentingnya mendengarkan dan mematuhi Yesus. Dalam konteks *coaching*, ini berarti memberi *coachee* kesempatan untuk memimpin dan membuat keputusan, dengan bimbingan yang bijaksana dari mentor. Mendelegasikan tanggung jawab kepada Generasi Z akan memberi mereka pengalaman langsung dalam kepemimpinan. Ini juga membangun keberanian dan keyakinan dalam mengambil keputusan. Pada praktik *coaching*, ini mencerminkan pentingnya memberi ruang bagi *coachee* untuk memimpin atau berbicara, serta mendukung mereka dalam mengambil keputusan.

²³ Henry Spence-Jones, *The Pulpit Commentary, Volume 6* (Delmarva Publications,

Inc., 2015).

Hal ini juga dapat diterjemahkan sebagai pentingnya komunikasi dua arah antara *coach* dan *coachee*, di mana seorang *coachee* harus merasa didengar dan dihargai pendapatnya. Bagi Generasi Z, yang tumbuh di era digital dengan akses informasi yang luas, mereka lebih cenderung menghormati otoritas yang juga mau mendengarkan mereka.

Generasi Z dikenal dengan kecenderungan mereka untuk mencari kebebasan dan inovasi. Dalam *coaching*, seorang mentor harus siap mendelegasikan tanggung jawab dan mendengarkan ide-ide mereka. Ini menciptakan ruang untuk kreativitas dan inisiatif, serta mendorong mereka untuk berani mengambil langkah-langkah baru dalam hidup mereka.

Mentor harus mendorong *coachee* untuk menyuarakan ide-ide mereka dan memberikan mereka kesempatan untuk memimpin dalam situasi tertentu. Ini tidak hanya memberdayakan *coachee* tetapi juga memperkuat kemampuan mereka untuk berpikir kritis dan membuat keputusan yang baik.

Coachees harus didorong untuk mengambil inisiatif dan diberikan kesempatan untuk membuat keputusan sendiri. Dalam hal ini, mentor harus mendengarkan pandangan dan ide *coachee*, serta memberikan umpan balik yang konstruktif.

“Dengarkanlah Dia” adalah

perintah dari Allah Bapa kepada para murid untuk mendengarkan Yesus. Dalam konteks mentoring, ini dapat diartikan sebagai keberanian mentor untuk mendelegasikan dan mempromosikan *menti* setelah mereka telah melalui proses mentoring.

Mendelegasikan berarti memberikan tanggung jawab dan kesempatan kepada *menti* untuk memimpin atau mengambil alih proyek-proyek tertentu. Ini adalah tanda bahwa mentor percaya pada kemampuan *menti* dan siap untuk membiarkan mereka bersinar di depan orang lain. Promosi *menti*, baik secara literal maupun figuratif, adalah langkah penting dalam siklus mentoring, di mana mentor memberikan pengakuan atas kemajuan dan prestasi *menti*.

Keberanian untuk mendelegasikan juga mencerminkan keyakinan bahwa *menti* telah siap untuk mengambil peran yang lebih besar. Ini juga menjadi dorongan bagi *menti* untuk terus belajar dan berkembang, karena mereka melihat bahwa mentor mereka percaya pada kemampuan mereka

Implikasi Tafsir Mat 17: 5 Bagi Praktik *Coaching* Terhadap Generasi Z

Berdasarkan analisis teologis Matius 17:5 yang telah dibahas berikut adalah beberapa implikasi pola *coaching* bagi Generasi Z:

Memberikan Pengakuan Identitas

Pengakuan identitas sangat krusial dalam perkembangan pribadi dan profesional Generasi Z. Mereka cenderung mencari makna dan tujuan dalam hidup mereka, dan pengakuan dari mentor atau orang dewasa dapat membantu mereka memahami siapa diri mereka dan apa yang dapat mereka capai. Dalam konteks ini, pengakuan bukan hanya sekadar pengakuan verbal tetapi juga mencakup tindakan dan perilaku yang menunjukkan bahwa mereka dihargai.

Ketika mentor secara konsisten mengakui dan menegaskan identitas *coachee*, ini menciptakan fondasi kepercayaan diri yang kuat. Generasi Z sering kali menghadapi tekanan untuk memenuhi ekspektasi sosial dan dapat meragukan kemampuan mereka. Dengan pengakuan yang tulus, mentor membantu *coachee* mengatasi keraguan dan merasa lebih percaya diri dalam mengejar tujuan mereka. Mentor perlu secara aktif mengakui dan menegaskan identitas *coachee* sebagai individu yang berharga dengan potensi besar.²⁴ Ini membantu Generasi Z merasa dihargai dan memperkuat rasa percaya diri mereka.

Gunakan afirmasi verbal dan tindakan untuk menunjukkan bahwa Anda menghargai keunikan dan kontribusi mereka dalam setiap sesi *coaching*.

Pengakuan identitas membantu *coachee* memahami tujuan hidup mereka. Ketika mentor menegaskan potensi dan bakat *coachee*, mereka memberikan arahan yang jelas tentang ke mana *coachee* dapat melangkah dalam karier dan kehidupan pribadi mereka. Pengakuan identitas berkontribusi pada pembentukan hubungan yang kuat antara mentor dan *coachee*. Ketika *coachee* merasa diterima dan dihargai, mereka lebih cenderung terbuka dan berbagi pengalaman serta tantangan yang mereka hadapi. Ini meningkatkan komunikasi dan memperkuat ikatan antara keduanya.

Mendemonstrasikan Kasih dan Dukungan

Kasih merupakan elemen fundamental dalam membangun hubungan yang sehat antara mentor dan *coachee*. Generasi Z, yang tumbuh dalam lingkungan yang sering kali tidak stabil, sangat menghargai hubungan yang didasari oleh kasih dan perhatian. Kasih yang tulus dari mentor membantu *coachee* merasa aman dan diterima, yang merupakan prasyarat

²⁴ Arif Wicaksono and Laurens Ruben Sumisu, "Pernyataan Iman Menurut Roma 10: 9 Dan Relevansinya Bagi Kaum Difabel Kategori

Tunawicara," *CHARISTHEO: Jurnal Teologi dan Pendidikan Agama Kristen* 3, no. 2 (2024): 159–174.

untuk pembelajaran dan pengembangan diri. Generasi Z sering kali menghadapi tekanan emosional dan mental yang berat, baik dari lingkungan sosial maupun akademik. Dukungan emosional dari mentor sangat penting untuk membantu *coachee* mengatasi stres dan kecemasan. Mentor yang menunjukkan empati dapat memberikan rasa tenang dan keberanian bagi *coachee* untuk berbagi perasaan mereka.

Ciptakan ruang aman bagi *coachee* untuk mengekspresikan kekhawatiran dan ketakutan mereka. Tanyakan secara langsung tentang perasaan mereka dan tawarkan dukungan, baik dalam bentuk pendengaran yang baik maupun saran yang membangun. Kasih yang tulus dari mentor menciptakan ikatan yang kuat antara mentor dan *coachee*. Generasi Z membutuhkan dukungan emosional dan bimbingan konsisten untuk berkembang.

Kasih dan dukungan adalah komponen vital dalam pola *coaching* yang efektif bagi Generasi Z. Dengan menciptakan lingkungan yang penuh kasih dan dukungan, mentor dapat membantu *coachee* merasa aman, dihargai, dan didorong untuk tumbuh dan berkembang.

Melakukan Pendelegasian

Mendelegasikan tanggung jawab adalah salah satu cara paling efektif untuk

memberdayakan *coachee*. Dengan memberikan mereka kesempatan untuk mengambil inisiatif, mentor membantu *coachee* mengembangkan keterampilan kepemimpinan, kemandirian, dan rasa tanggung jawab. Generasi Z, yang sering kali mencari kebebasan dan kesempatan untuk berinovasi, akan merasa lebih termotivasi ketika mereka diberi tanggung jawab.

Ketika *coachee* diberikan tanggung jawab, mereka memiliki kesempatan untuk membangun kemandirian. Mendelegasikan tugas-tugas tertentu tidak hanya membantu mereka belajar dari pengalaman tetapi juga meningkatkan rasa percaya diri mereka. Rasa mampu untuk menyelesaikan tugas dengan baik memberi mereka keyakinan untuk mengambil tantangan lebih besar di masa depan.

Mendelegasikan tanggung jawab juga memberi *coachee* kesempatan untuk belajar dari kesalahan mereka. Saat *coachee* dihadapkan pada tantangan dan kemungkinan kegagalan, mereka belajar untuk mengatasi ketakutan dan mengambil risiko yang diperlukan untuk berkembang. Ini adalah bagian penting dari proses belajar. Dengan mendelegasikan tanggung jawab memberi *coachee* kesempatan untuk mengembangkan kepemimpinan. Mereka belajar untuk mengambil keputusan, mengelola waktu, dan bekerja sama dengan orang lain. Keterampilan ini sangat penting

dalam dunia kerja dan kehidupan sehari-hari.

Mendengarkan dengan Empati

Mendengarkan dengan empati adalah proses aktif di mana mentor tidak hanya mendengar kata-kata *coachee*, tetapi juga mencoba memahami perasaan, pikiran, dan perspektif mereka. Ini melibatkan perhatian penuh dan pengertian yang mendalam terhadap apa yang diungkapkan *coachee*, termasuk emosi yang mungkin mereka alami. Pendekatan ini sangat penting dalam membangun hubungan yang sehat dan produktif antara mentor dan *coachee*. Praktik ini membantu membangun kepercayaan antara mentor dan *coachee*. Ketika *coachee* merasa bahwa suara mereka didengar dan dihargai, mereka lebih cenderung terbuka dan berbagi pengalaman serta tantangan yang mereka hadapi. Kepercayaan yang dibangun melalui komunikasi yang empatik menciptakan lingkungan yang aman bagi *coachee* untuk berbagi tanpa rasa takut.

Perlu disadari setiap *coachee* datang dengan latar belakang, pengalaman, dan tantangan unik. Mendengarkan dengan empati memungkinkan mentor untuk memahami perspektif *coachee* dengan lebih baik, yang pada gilirannya membantu mentor memberikan bimbingan yang lebih tepat dan relevan. Memahami konteks

coachee adalah kunci untuk memberikan dukungan yang efektif.

Belum lagi generasi Z sering kali mengalami tekanan emosional dan mental. Mendengarkan dengan empati memungkinkan mentor untuk memberikan dukungan emosional yang dibutuhkan *coachee*. Ketika *coachee* merasa didengar dan dipahami, mereka lebih mungkin merasa tenang dan siap untuk menghadapi tantangan. Dengan memberikan perhatian penuh dan memahami perasaan serta perspektif *coachee*, mentor dapat membangun kepercayaan, mendukung pertumbuhan pribadi, dan menciptakan lingkungan yang aman untuk berbagi. Melalui pendekatan ini, mentor tidak hanya membantu *coachee* menghadapi tantangan tetapi juga membekali mereka dengan keterampilan komunikasi dan refleksi yang berharga untuk masa depan.

Membangun Kepercayaan

Kepercayaan adalah elemen fundamental dalam hubungan mentoring yang efektif. Tanpa kepercayaan, *coachee* mungkin merasa enggan untuk berbagi pemikiran, perasaan, dan tantangan mereka. Bagi Generasi Z, yang cenderung menghargai autentisitas dan transparansi, kepercayaan menjadi dasar yang memungkinkan mereka untuk terbuka dan

berkolaborasi secara produktif dengan mentor.

Mendengarkan dengan baik adalah cara yang efektif untuk membangun kepercayaan. Ketika mentor memberikan perhatian penuh kepada *coachee*, mereka merasa dihargai dan dipahami. Ini menunjukkan bahwa mentor peduli dengan apa yang *coachee* katakan dan siap untuk mendukung mereka. Kejujuran adalah komponen penting dalam membangun kepercayaan. Mentor harus bersikap jujur tentang kemampuan dan batasan mereka, serta siap untuk memberikan umpan balik yang konstruktif, meskipun mungkin sulit untuk didengar. Kejujuran yang ditunjukkan oleh mentor dapat menginspirasi *coachee* untuk bersikap terbuka dan jujur juga.

Memberikan pengakuan atas usaha dan pencapaian *coachee*, baik besar maupun kecil, dapat memperkuat rasa percaya diri mereka dan membangun kepercayaan dalam hubungan mentoring. Ketika *coachee* merasa dihargai atas kerja keras mereka, mereka akan lebih cenderung terbuka dan percaya pada mentor mereka. Melalui komunikasi yang aktif, kejujuran, konsistensi, dan pengakuan atas usaha mereka, mentor dapat memperkuat hubungan yang saling menghormati dan mempercayai. Kepercayaan yang dibangun dalam hubungan mentoring akan menjadi fondasi yang kuat untuk pertumbuhan

pribadi dan profesional *coachee*, memungkinkan mereka untuk berkembang dan mencapai potensi penuh mereka.

KESIMPULAN DAN SARAN

Matius 17:5 menawarkan pola coaching yang kuat dan efektif melalui tiga elemen kunci: kasih, kepercayaan, dan keberanian untuk mendelegasikan. Dengan memastikan bahwa *menti* merasakan kasih yang cukup, membangun hubungan yang didasarkan pada kepercayaan, dan berani mendelegasikan serta mempromosikan *menti*, mentor dapat membantu *menti* mencapai potensi penuh mereka. Pendekatan ini tidak hanya akan memperkuat hubungan antara mentor dan *menti* tetapi juga memastikan bahwa proses coaching menghasilkan individu yang mandiri, percaya diri untuk mengambil peran yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Aulia, Muhammad Reza, Hasanuddin Husin, Anisah Nasution, Putri Natasya Hanna Sofie, and Eza Mauliza. *Kewirausahaan 5.0: Ditinjau Dari Kepemimpinan Dan Adversitas Kewirausahaan*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2024.
- Ball, Christopher, Jessica Francis, Kuo-Ting Huang, Travis Kadylak, Shelia R Cotten, and R V Rikard. "The Physical-Digital Divide: Exploring the Social Gap between Digital Natives and Physical Natives."

- Journal of Applied Gerontology* 38, no. 8 (2019): 1167–1184.
- Cahyadi, Andi. “Gambaran Fenomena Fear of Missing Out (FoMO) Pada Generasi Z Di Kalangan Mahasiswa.” *Widya Warta* 2 (2021).
- Clarke, Adam. *Commentary on the New Testament*. Ravenio Books, 2013.
- Dewi, Gst Ag Indah Manik Cantika, I Gde Dhika Widarnandana, and I Rai Hardika. “Dinamika Adaptasi Karier Bagi Usia Di Generasi Z Dengan Kondisi Fatherless Di Kota Denpasar.” *Jurnal Kesehatan, Sains, Dan Teknologi (Jakasakti)* 3, no. 2 (2024): 212–225.
- Fauzi, Achmad. “Pengaruh Coaching Dan Mentoring Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis* 3, no. 1 (2023): 121–126.
- Ferdaus, Nadia Nuril. “JPM Vol. 3 No. 1 Mar Coaching Dan Pembinaan Minat Wirausaha Pada Mahasiswa Gen-Z: Coaching Dan Pembinaan Minat Wirausaha Pada Mahasiswa Gen-Z.” *Jurnal Pengabdian Makarya* 3, no. 1 (2024): 18–21.
- Fikri, Rian, M Halwin Mujahidin, Nuril Anwar Sutisna, Kamilatun Najat, and April Laksana. “Dinamika Komunikasi Korporasi Dalam Meningkatkan Keterlibatan Karyawan Generasi Z.” *Etic (Education And Social Science Journal)* 1, no. 2 (2024): 107–118.
- Halim, Timothy Nathaniel, Nicodemus Widiutomo, Jessica Martha, Tumpahan Manik, Rocky Nagoya, and Manlian Ronald A Simanjuntak. “Strategi Multiplikasi Kepemimpinan Transformasional Untuk Menjangkau Generasi Z Pada Era Disrupsi Digital Pasca Covid-19 Di Indonesia.” *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat* 4, no. 1 (2024): 173–185.
- Kent, Mario, and Noviaty Kresna Darmasetiawan. “Kepemimpinan Transformasional Generasi Milenial Dalam Menghadapi Kesenjangan Lintas Generasi Di Perusahaan Blue Ekonomi Jawa Timur.” *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*. 10, no. 3 (2023): 2431–2444.
- Kodrat, David Sukardi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital: Pendekatan Praktis Dan Teoritis*. Zifatama Jawara, 2024.
- Nugraha, Saka Mahardika Oktav. “Optimalisasi Media Quizizz Dalam Pembelajaran Sosiologi Di Man 2 Semarang Perspektif Konstruktivisme.” *JURNAL RANDAI* 3, no. 2 (n.d.): 12–23.
- Pranasoma, Rakai Ranu. “Signifikansi Konseling Pastoral Sebagai Upaya Meningkatkan Kecerdasan Spiritual Generasi Z Kristen: Pembinaan Warga Gereja.” *Illuminate: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristiani* 4, no. 1 (2021): 61–69.
- Rahman, Seto Fauzi, and Meiske Claudia. “Strategi Pendekatan Proses Interpersonal Dalam Manajemen Perubahan Organisasi Untuk Mendukung Kesejahteraan Generasi-Z Di Tempat Kerja.” *Management Studies and Business Journal (Productivity)* 1, no. 4 (2024): 718–729.
- Reza, Fachrul, and Filo Leonardo Tinggogoy. “Konflik Generasi z Di Bidang Pendidikan Di Era Revolusi Industri 4.0 Tantangan Dan Solusinya.” *Paradigma: Jurnal Administrasi Publik* 1, no. 2 (2022): 142–155.
- Setyobekti, Andreas Budi, Valentino Wariki, and Kezya Jesika Maria Anu.

- “Potret Solusi Alkitab Bagi Generasi Z Penderita Sindrom Fear of Missing Out.” *ELEOS: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Agama Kristen* 3, no. 2 (2024): 96–113.
- Spence-Jones, Henry. *The Pulpit Commentary, Volume 6*. Delmarva Publications, Inc., 2015.
- Suleeman, Evelyn, Daisy Indira Yasmine, Leonard Chrysostomos Epafra, and Dian Sukmawati. “Kajian Respons Generasi Z Terhadap Kasus-Kasus Kebebasan Beragama Atau Berkeyakinan Di Media Daring” (n.d.).
- Tulak, Harmelia, and Susanna Vonny Rante Noviana. “Strategi Pembelajaran Bahasa Bagi Generasi Z: Sebuah Tinjauan Sistematis.” *Jurnal Pendidikan Edutama (JPE)* 6, no. 2 (2019): 31–45.
- Waworuntu, Evi C, Sandra J R Kainde, and Deske W Mandagi. “Work-Life Balance, Job Satisfaction and Performance among Millennial and Gen Z Employees: A Systematic Review.” *Society* 10, no. 2 (2022): 384–398.
- Wicaksono, Arif, and Hendro Siburian. “Perempuan Dan Peribadatan Menurut 1 Timotius 2: 9-15.” *Fidei: Jurnal Teologi Sistematis dan Praktika* 3, no. 1 (2020): 62–87.
- Wicaksono, Arif, and Laurens Ruben Sumisu. “Pernyataan Iman Menurut Roma 10: 9 Dan Relevansinya Bagi Kaum Difabel Kategori Tunawicara.” *Charistheo: Jurnal Teologi dan Pendidikan Agama Kristen* 3, no. 2 (2024): 159–174.
- Yuswardi, Adi. “Pengaruh Coaching Model Creative Art Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Melayani Pelanggan Di Cafe Rumah Pohon Medan.” Universitas Medan Area, 2019.
- Zega, Yunardi Kristian. “Pendidikan Agama Kristen Dalam Keluarga: Upaya Membangun Spiritualitas Remaja Generasi Z.” *Jurnal luxnos* 7, no. 1 (2021): 105–116.