

PERAN SERVANT LEADER DALAM PEMURIDAN KELOMPOK KECIL MAHASISWA FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN UNIVERSITAS XYZ TANGERANG

Billy Mumu

Universitas Pelita Harapan, Tangerang, Banten

billy.mumu@uph.edu

Abstract

Small group is one of the support system to grow together in the community for students of Faculty of Education, XYZ University. The existence of small group leaders is very important in the process of growth of each members through discipleship. In order to achieve this, the role of small group leaders is needed as servant leader. The purpose of this study is to see the role of small group leaders as servant leaders in the small group discipleship process and the efforts made by small group leaders to carry out this role. This study uses a case study model with a qualitative approach. The subject of the study was carried out on 5 small group leaders. The instruments used were interviews, questionnaires, and document studies. The data analysis process uses open, axial, and selective coding. The results of this study found that the role of small group leaders as servant leaders in the small group discipleship process is to bring their members to become a mature Christian and build every person in all their potential. To carry out this role, small group leaders need to build relationships with them, provide themselves to serve, and also sacrifice for their members.

Keywords: servant leader, discipleship, small groups.

Abstrak

Kelompok kecil merupakan salah satu sarana untuk dapat bertumbuh bersama di dalam komunitas bagi mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas XYZ. Keberadaan pemimpin kelompok kecil menjadi sangat penting di dalam proses pertumbuhan tersebut karena mereka hadir untuk memuridkan setiap anggotanya. Untuk menjalankan hal tersebut maka dibutuhkan peran pemimpin kelompok kecil sebagai *servant leader*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat peran pemimpin kelompok kecil sebagai *servant leader* dalam proses pemuridan kelompok kecil serta usaha yang dilakukan oleh pemimpin kelompok kecil untuk menjalankan perannya tersebut. Penelitian ini menggunakan model studi kasus dengan pendekatan kualitatif. Subjek penelitian dilakukan terhadap 5 orang pemimpin kelompok kecil. Instrumen yang digunakan adalah wawancara, kuesioner, dan studi dokumen. Proses analisa data menggunakan pengkodean terbuka, aksial, dan selektif. Hasil dari penelitian ini didapati bahwa peran pemimpin kelompok kecil sebagai *servant leader* dalam proses pemuridan kelompok kecil yaitu untuk membawa anggotanya menjadi dewasa di dalam Kristus dan membangun setiap pribadi yang ada dalam segala potensi yang dimiliki. Untuk menjalankan peran tersebut maka pemimpin kelompok kecil perlu untuk membangun relasi dengan mereka, menyediakan diri untuk melayani, dan juga berkorban bagi anggotanya.

Kata kunci: *servant leader*, pemuridan, kelompok kecil

Pendahuluan

Dalam suatu komunitas Kristen yang nilai kehidupannya didasarkan pada prinsip kebenaran Firman Tuhan, peran pemimpin rohani sangat penting karena menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi pertumbuhan kehidupan setiap pribadi yang ada di dalam komunitas tersebut. Keberadaan pemimpin yang mampu memuridkan diharapkan dapat memberikan dampak bagi setiap pribadi yang

dimuridkan karena diarahkan kepada proses pertumbuhan untuk menjadi pengikut Kristus yang dewasa secara rohani dan mengerti panggilannya, serta pertumbuhan di dalam segala potensi diri baik secara akademik maupun nonakademik serta perubahan di dalam karakter mereka. Pemuridan dilakukan untuk membentuk murid Kristus yang holistik dimana ia memberikan diri dan menaklukkan dirinya yaitu pikiran, hati, sikap, perbuatan, dan kecakapan (*skills*) di bawah penguasaan Allah (Wijaya Lo, 2018, hal. 107).

Sebagai upaya untuk memastikan setiap pribadi di dalam komunitas tersebut bertumbuh baik secara jasmani maupun rohani, Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas XYZ menyediakan *support system* bagi mahasiswa berupa kelompok kecil tersebut yang disebut CARE Group (CG) sebagai salah satu sarana untuk membantu pertumbuhan setiap pribadi secara holistik. Setiap kelompok kecil akan dipimpin oleh satu atau dua orang pemimpin yang diharapkan dapat membantu setiap pribadi untuk menjadi pribadi yang sesuai dengan profil lulusan yaitu bertumbuh di dalam *calling, character, competence, dan compassion*.

Tentunya hal ini dapat tercapai karena ada harga yang perlu dibayar oleh setiap pemimpin CG di mana mereka perlu mengorbankan banyak hal di dalam menjalankan peran mereka sebagai seorang *servant leader*, yaitu tidak hanya memimpin saja namun juga dengan sepenuh hati, jiwa, dan kekuatan melayani setiap jiwa yang dipercayakan. Untuk itu, penelitian ini dilakukan untuk melihat peran apa saja yang sudah dilakukan oleh pemimpin CG sebagai seorang *servant leader* selama ini dalam proses pemuridan dalam kelompok kecil dan bagaimana usaha yang mereka lakukan dalam menjalankan peran tersebut walaupun harus membayar harga.

Kajian Pustaka

Dalam tulisan ini kajian pustaka meliputi hal berikut yaitu kelompok kecil, pemuridan, *servant leader*, dan karakteristik *servant leader*:

Kelompok Kecil

Menurut Cathcart, Samovar, dan Henman (1996, hal. 1-3) kelompok kecil merupakan kumpulan orang yang berinteraksi dan berkomunikasi satu dengan yang lain dari waktu ke waktu untuk

mencapai suatu tujuan. Beebe dan Materson (2006, hal. 5) menjelaskan bahwa kelompok kecil merupakan kelompok yang terdiri dari paling sedikit tiga orang yang memiliki tujuan bersama dan rasa saling memiliki, serta berpotensi untuk mempengaruhi satu dengan yang lainnya. Sedangkan Boyd (2005, hal. 27) menjelaskan bahwa salah satu kontribusi dari kelompok kecil adalah untuk dapat menciptakan kesempatan bagi anggotanya untuk memperbaiki identitas mereka. Lebih lanjut dalam konteks komunitas Kristen, Comiskey (2009, hal. 14) mendefinisikan kelompok kecil sebagai kelompok yang terdiri dari tiga hingga lima belas orang yang berjumpa tiap minggu di luar gedung gereja untuk tujuan penginjilan, berkomunitas, dan pemuridan hingga akhirnya bermultiplikasi.

Dapat disimpulkan bahwa kelompok kecil adalah sekumpulan kecil orang yang berinteraksi satu dengan yang lain karena memiliki tujuan bersama di mana di dalamnya terdapat rasa saling memiliki dan interaksi yang memungkinkan setiap anggota untuk dapat saling memberikan pengaruh satu dengan yang lain. Dalam kaitannya dengan komunitas Kristen, kelompok kecil menjadi tempat untuk proses pemuridan terjadi di mana setiap pribadi masuk ke dalam proses untuk diubah menjadi serupa dengan Kristen.

Pemuridan

Menurut Arnold (2007, hal. 13) pemuridan adalah soal menyediakan ruang untuk Tuhan sehingga Ia dapat tinggal di dalam kita dan bukan tentang pertanyaan mengenai apa yang kita lakukan. Shirley (2008, hal. 213-216) menjelaskan tiga atribut dasar dari pemuridan, yang pertama yaitu hidup di dalam Kristus, kedua, mengasihi satu sama lain, dan yang ketiga adalah bekerja untuk kerajaan Allah. Dodson dalam Gemechu (2018, hal. 38-40) menyatakan bahwa pemuridan adalah sebuah perjuangan untuk hidup di dalam pengejaran akan Kristus karena hanya di dalam Dialah kita bisa mengalami kepuasan yang tidak bisa dibandingkan apapun.

Dengan demikian, pemuridan pada akhirnya menjadi suatu proses untuk hidup dalam pengejaran akan Kristus dengan memberi diri untuk Allah bekerja dan mengubah seluruh kehidupannya agar dapat dipakai untuk menjadi alat bagi kerajaan-Nya. Chan (2008, hal. 112) mengatakan bahwa tujuan dari pemuridan adalah terjadinya transformasi rohani baik

secara personal maupun komunal. Tentunya proses ini tidak bisa dilalui seorang diri, dibutuhkan pribadi yang dapat membimbing kita menjadi seorang murid, dan orang lain yang berjalan bersama menjadi seorang murid. Allah memanggil setiap orang percaya untuk dapat terlibat di dalam proses pemuridan sehingga dapat membawa orang-orang untuk percaya kepada Kristus, hidup bagi Allah, dan juga turut serta dalam pekerjaan Roh Kudus (Kinnaman, 2011, hal. 131).

Servant Leader

Robert K. Greenleaf (1998, hal. 1) mengatakan "*The servant leader is servant first*", bahwa seorang pemimpin pelayan adalah seseorang yang menjadi pelayan terlebih dahulu. Ferch (2005, hal. 7) menekankan dua kualitas yang signifikan dari kepemimpinan yang disampaikan oleh Greenleaf, yaitu kedalaman spiritual dan kedalaman cinta. Laub (2005, hal. 158) menjelaskan bahwa seorang *servant leadership* adalah sebuah pemahaman dan praktik kepemimpinan yang menempatkan kebaikan bagi mereka yang dipimpin dari pada kebaikan pribadi pemimpin.

Pengertian ini memberi gambaran bahwa pemimpin pelayan hadir bukan untuk dilayani namun sebaliknya memberi diri untuk melayani orang lain, tetapi bukan berarti seorang pemimpin pelayan tidak memiliki kuasa atau otoritas. Kuasa dan otoritaslah yang membuat mereka mampu melayani dan di dalam iman sebagai seorang Kristen hal ini dapat terwujud jika seorang pemimpin menyadari bahwa Allah yang penuh kuasa dan otoritas telah lebih dahulu melayaninya sehingga untuk itulah mereka mau memberi diri melayani Allah dengan jalan melayani sesama.

Karakteristik *Servant Leader*

Karakteristik *servant leader* yang selama ini menjadi referensi yang sering digunakan adalah karakteristik model Spears dan Laub, sedangkan para peneliti lain juga berusaha mengembangkan instrumen selama dekade terakhir ini (Green, Rodriguez, Wheeler, & Baggerly, 2015, hal. 78). Dalam penelitian ini, karakteristik yang akan digunakan merujuk pada model karakteristik Laub. Laub (2005, hal. 158).

Tabel 1. Karakteristik *servant leader* model Laub

<i>Valuing people</i> (Menghargai orang lain)	Percaya kepada orang. Melayani kebutuhan orang lain dibandingkan diri sendiri. Mendengarkan secara reseptif dan tidak menghakimi.
<i>Developing people</i> (Mengembangkan orang lain)	Menyediakan kesempatan untuk belajar dan bertumbuh. Menjadi contoh dalam berperilaku. Membangun satu sama lain melalui dorongan dan afirmasi.
<i>Building community</i> (Membangun komunitas)	Membangun hubungan personal yang kuat. Bekerja sama dengan orang lain. Menghargai perbedaan orang lain.
<i>Displaying authenticity</i> (Menampilkan keaslian)	Terbuka dan dapat dipercaya oleh orang lain. Kemauan untuk belajar dari orang lain. Menjaga integritas dan kepercayaan.
<i>Providing leadership</i> (Menyediakan kepemimpinan)	Memiliki visi masa depan. Inisiatif. Memiliki tujuan yang jelas.
<i>Sharing leadership</i> (Berbagi kepemimpinan)	Memfasilitasi visi bersama. Berbagi kekuatan dan melepaskan kontrol. Berbagi status dan mempromosikan orang lain.

Sumber: Green et al. (2015, hal. 80)

Karakteristik model Laub inilah yang dipilih untuk melihat bagaimana pemimpin kelompok kecil menjalankan fungsinya sebagai pemimpin yang melayani. Dibandingkan karakteristik lain yang lebih berbicara dalam konteks organisasi, maka karakteristik model Laub ini kurang lebih mampu menggambarkan pemimpin dalam kaitannya dengan proses pemuridan kelompok kecil.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Menurut Ghony dan Almnansur (2012, hal. 29) penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian. Pendekatan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah

pendekatan studi kasus. Stake dalam Creswell (2014, hal. 20) mengatakan bahwa penelitian studi kasus adalah pendekatan kualitatif di mana peneliti berusaha untuk menyelidiki peristiwa, program, aktivitas, proses, maupun sekelompok individu, yang dilakukan dengan cermat melalui mengumpulkan berbagai data dan informasi dengan lengkap.

Penelitian dilakukan pada Fakultas Ilmu Pendidikan XYZ di Tangerang terhadap 5 orang pemimpin *CARE Group*. Penelitian dilakukan dari bulan Juli 2018 hingga Mei 2019. Instrumen yang digunakan adalah yaitu wawancara, kuesioner, dan studi dokumen.

Analisis Data dan Pembahasan

Analisis data dilakukan terhadap hasil wawancara 5 pemimpin kelompok kecil sehubungan dengan praktek *servant leader* di dalam proses pemuridan kelompok kecil yang mereka pimpin:

Pemahaman mengenai *servant leader*

Dari hasil wawancara yang dilakukan, kelima pemimpin kelompok kecil memahami dengan baik seperti apa seorang *servant leader* itu. Berikut adalah yang mereka utarakan mengenai *servant leader*:

1. "Pemimpin itu memang adalah orang yang melayani, bukan orang yang di layani. *I have to sacrifice my time, my energy, my money, gitu ya, even my thought* juga gitu."
2. "Saya lebih cenderung untuk saya mau melayani mereka, memberikan waktu diluar jam kerja untuk mereka, memberikan ruang di mana mereka bisa ketemu saya kapan saja."
3. "Pandangan saya tentang konsep *servant leader* adalah saya sebagai orangtua dari mereka itu harus bisa melayani mereka dengan cara saya memberikan hati."
4. "*Servant leader* itu lebih ke arah kepemimpinan yang menghamba. Kalau di dalam komponen-komponen kepemimpinannya lebih banyak ke bagaimana dia itu mendengar, bagaimana dia itu empowering, bagaimana dia membimbing mereka, bagaimana mereka itu sebetulnya kenal siapa yang dipimpin dan bagaimana dia bergumul bersama-sama."
5. "Pemimpin itu seorang yang memaksimalkan orang lain untuk dirinya atau organisasi atau perusahaan. Seorang yang memaksimalkan dirinya untuk orang lain."

Hal ini menunjukkan pemahaman bahwa *servant leader* adalah seorang pemimpin yang melayani dengan kesungguhan hati membawa orang-orang yang mereka pimpin kepada pengenalan akan Tuhan dan pertumbuhan melalui memaksimalkan seluruh keberadaan diri mereka bahkan jika harus berkorban karena menempatkan kepentingan mereka di atas kepentingan diri sendiri.

Pemuridan

Proses pemuridan mencakup tiga aspek utama yaitu hidup di dalam Kristus, mengasihi sesama, dan bekerja untuk kerajaan Allah dan hal ini didasari dengan kebenaran firman Tuhan. Untuk itulah di dalam setiap kesempatan mereka berusaha untuk membagikan firman Tuhan tersebut seperti yang mereka sampaikan berikut:

1. *"Kalau dalam konteks CARE Group sendiri saya selalu mewajibkan memang konsep acara apapun yang mereka buat saya tetap harus diberikan slot waktu, minimal 10-15 menit untuk saya share."*
2. *"Saya menggarisbawahi nilai-nilai Alkitabiah yang mereka perlu jalani dengan mengevaluasi setiap kegiatan."*
3. *"Biasanya saya ada message 5 menit, tetap ada 5 menit atau 10 menit, kadang-kadang cuma ada kotbahnya ada, tapi ya jarang, tapi message pasti ada, 5 sampai 10 menit pasti ada, tapi tidak melulu kotbah."*
4. *"Sebisa mungkin ya saya mengingatkan mereka akan Firman Tuhan, kalau lagi di line grup kalau dulu sih kita line kalau sekarang di whatsapp grup, lalu saya juga sharing materi-materi kotbah atau youtube yang bagus."*
5. *"Yang pasti setiap kali CARE Group tentu kita punya komitmen untuk bagiin firman."*

Praktik *servant leader* dalam pemuridan kelompok kecil.

Praktik *servant leader* ini didasarkan kepada 6 indikator yang ada yaitu menghargai orang lain, mengembangkan orang lain, membangun komunitas, menampilkan keaslian, menyediakan kepemimpinan, berbagi kepemimpinan.

Praktik menghargai orang lain yang ditunjukkan oleh pemimpin kelompok kecil adalah sebagai berikut:

1. Menyediakan waktu untuk bersama: *"Mereka perlu didengarkan doang sih, tidak perlu dikasih solusi yang canggih-canggih, just be with them, just listen to them."*
2. Kemauan untuk membantu anggota CG: *"Dalam konteks-konteks ujian kayak gini, saya willing untuk tanda tangan peminjaman ruangan."*
3. Memberikan kepercayaan: *"Membuat konsep acara CARE Group. Mereka bebas berkreasi, bebas berkarya, dan membuat konsep acara. Juga saat mereka minta menjadi mentor, atau chief mentor, atau kepanitiaan HMP."*
4. Mau mendengarkan: *"Lewat personal chat dan meluangkan waktu kalau mereka meminta ketemu atau mau cerita atau mau apa."*

Praktik mengembangkan orang lain yang ditunjukkan oleh pemimpin kelompok kecil adalah sebagai berikut:

1. Memberikan waktu lebih untuk dapat berinteraksi dan beraktivitas bersama: *"Saya rasa kalau saya meluangkan waktu lebih banyak dan memang twentyfour seven."*
2. Memberikan keteladanan: *"Pertama ya jangan telat, harus konsisten apa yang diomong, ya konsistensi begitulah, lalu juga keteladanan dalam memberikan perhatian bagi mereka."*
3. Memberikan apresiasi: *"Saya tidak pernah mengganti konsep total yang mereka ajukan kepada saya, karena saya menghargai apa yang sudah mereka rancang dan hari H saya tidak pernah comment gitu lho, walaupun ada kekurangan saya akan ngomong setelah itu sih, jadi saya ingin anak-anak juga melihat bahwa saya appreciate apa yang mereka sudah kerjakan, apa yang mereka sudah rancang, gitu sih."*

Praktik membangun komunitas yang ditunjukkan oleh pemimpin kelompok kecil adalah sebagai berikut:

1. Menjalin kedekatan: *"Jadi saya mengadakan pertemuan pribadi sih, satu per satu, personal chat, saya commit waktu itu satu hari sekitar dua orang, satu orang yang sekitar satu jam, saya minta mereka mengisi satu form yang saya buat sendiri."*
2. Menciptakan ruang untuk bekerjasama: *"Melalui berbagai kegiatan CARE Group ya, lalu misalnya PKM bersama, itukan saya membangun suatu panitia bagi mereka, untuk mereka membagi tugas dan nampak sekali mereka bisa kerjasama atau enggak, ada proyek bersama."*

3. Menghargai perbedaan: *“Selalu tekankan untuk stop membandingkan dengan rumput tetangga karena kadang kala kecenderungan mereka adalah mereka melihat bahwa CARE Group di luar sana lebih solid, lebih mesra, lebih rukun, sehingga mereka jatuh-jatuhnya tidak bersyukur dan akhirnya yang menyebabkan konflik adalah diri mereka sendiri yang merasa tidak nyaman dengan sesama CARE Group.*

Praktik menampilkan keaslian yang ditunjukkan oleh pemimpin kelompok kecil adalah sebagai berikut:

1. Terbuka kepada anggota: *“Saya berbagi pokok doa juga sama mereka. Saya tidak bercerita yang baik-baik sajakan, kadang banyak hal-hal yang tidak baik, pengalaman-pengalaman yang tidak baik, kan banyak mereka kan tidak mampu ya, jadi mereka minder, ya saya ceritain aja apa adanya.”*
2. Menunjukkan integritas: *“I have to keep my word, being consistent dan berkomitmen.”*
3. Mau menerima kritik/masukan: *“Misalnya itu dikritik pilih kasih, saya itu kurang perhatian misalnya, cara saya menanggapi, yang pertama sih saya terkejut sih, saya pikir saya berlaku sama kepada semuanya, kemudian saya pikir mereka belum ngerti prinsip keadilan bahwa keadilan itu tidak hanya bicara sama rata tetapi memberikan kepada seseorang sesuai dengan hak dan kewajibannya. Akhirnya kami rekonsiliasi, saya bilang sorry, terus mereka bilang sorry, ada beberapa yang menangis, tapi ya saya sadar itu pasti salah saya, jadi saya yang bilang itu salah saya, sorry, gimana saya bisa memperbaikinya.”*

Praktik menyediakan kepemimpinan yang ditunjukkan oleh pemimpin kelompok kecil adalah sebagai berikut:

1. Memiliki tujuan yang tersampaikan di dalam CG: *“Kalau dari saya untuk tujuan memang saya mengekspektasikan mereka untuk bisa pertama saling mengenal satu sama lain. Kedua, saya juga mengharapkan mereka menjadi pribadi yang lebih bisa saling tolong menolong untuk beradaptasi di TC.”*
2. Memiliki inisiatif lebih: *“Sebenarnya kalau on paper kita tahulah ya harus 2 kali seminggu, harus ada absensi, dan lain sebagainya, harus kumpul foto, tapi saya berusaha untuk karena saya punya prinsip kalau saya melayani saya harus punya extramiles jadi saya mencoba*

untuk di luar konteks TC, di luar jam kerja, saya spend time mau tidak mau spend uang juga untuk makan bareng.”

3. Membantu anggota melihat visi kedepan: *“Saya banyak bercerita tentang hidup saya sendiri, kemudian saya berbagi lembar visi saya. Saya juga memberikan mereka lembar visi yang kosong buat mereka untuk isi, jadi mereka belajar juga membuat lembar visi tiap tahun.”*

Praktik berbagi kepemimpinan yang ditunjukkan oleh pemimpin kelompok kecil adalah sebagai berikut:

1. Memfasilitasi ide anggota CG: *“Jadi lebih banyak memberikan ruang gerak sih kepada mereka, saya hanya sebatas tahu nih mereka mau ngapain di CARE Group ini, karena saya minta biasanya H-3 konsep, venue, kayak peminjaman ruangan segala macam sudah harus beres.”*
2. Menanamkan pengaruh: *“Menanamkan pengaruh saya rasa pasti dari keteladanan, bahwa saya tidak terlambat, kemudian saya kalau sudah janji atau kalau sudah bilang apa ya saya coba saya lakukan.”*

Pengkodean

Dari data hasil wawancara yang ada, maka dilakukan pengkodean dengan menggunakan pengkodean terbuka, aksial, dan selektif.

1. Pengkodean terbuka

Inti-inti jawaban narasumber	Kode Terbuka	Frekuensi
sebagai orangtua, mendengar, didengarkan, <i>spending time</i> , melakukan <i>personal chat</i> , meluangkan waktu lebih banyak, kenal siapa yang dipimpin, membangun pengenalan dan relasi, <i>family-relationship</i> , relasi	kedekatan	10
bekerjasama dengan pihak lain, membuat kelompok-kelompok yang bervariasi, bekerjasama dalam berbagai kegiatan, menolong untuk beradaptasi	kerjasama	4
akses kepada saya, bergumul bersama, menyatu, belajar dari orang-orang disekeliling, tidak membanding-bandingkan, mengajarkan rendah hati dan terbuka, menyesuaikan diri dengan perbedaan yang	keterbukaan	16

ada, berbagi pokok doa, menceritakan kekurangan dan kelemahan, mengajak berkunjung ke rumah, terbuka, terbuka terhadap kritik/masukan, menceritakan pengalaman/cerita hidup, memberikan ruang gerak, menerima ide, kelegaan atau kebebasan		
memberikan waktu diluar jam kerja, memberikan ruang untuk bisa ketemu saya, melakukan lebih/ <i>extramiles</i>	berkorban	3
orang yang melayani bukan orang yang di layani, menghamba, memberikan hati, gembala, <i>law, love</i>	mengasihi	6
<i>direction, support, empowering</i> , membimbing, memaksimalkan orang lain, mengapresiasi apa yang sudah dikerjakan, melatih bertanggungjawab, memberikan dukungan moril serta penguatan, menegur dengan kasih, membantu memahami panggilan, memberikan penguatan, memberi kesempatan untuk terlibat kegiatan	membangun	11
membangun kesadaran akan tuhan, menanamkan kebenaran firman tuhan, membantu untuk menjadi dewasa di dalam kristus, membangun keluarga rohani, membicarakan firman tuhan, membicarakan kebenaran firman tuhan, transenden menjadi imanen	kerohanian	7
berani mengakui kesalahan dan meminta maaf, menjaga perbuatan sesuai perkataan, jujur apa adanya	integritas	3
memberikan keteladanan, memberi teladan	keteladanan	2

Dari hasil pengkodean terbuka ini, maka didapatkan 9 tema baru yaitu kedekatan, kerjasama, keterbukaan, berkorban, mengasihi, membangun, kerohanian, integritas, dan keteladanan.

2. Pengkodean Aksial

Dari hasil pengkodean terbuka yang menghasilkan 9 tema baru maka akan dilakukan pengkodean kembali lagi sehingga menghasilkan 6 tema yang baru.

Kode Terbuka	Kode Aksial
Kedekatan, kerjasama,	Relasi
keterbukaan	Berkorban
Berkorban	Melayani
Mengasihi	Pertumbuhan
Membangun	Pengenalan akan Tuhan
Kerohanian	Keteladanan
Integritas, keteladanan	

3. Pengkodean selektif

Pengkodean selektif dilakukan dengan mengorganisasi tema-tema yang berasal dari pengkodean sebelumnya dan menganalisis kaitan ide-ide inti di dalamnya (Ghony dan Almanshur 2012, 232). Tema pertumbuhan dan keteladanan diorganisasikan sebagai peran CGL untuk membangun pribadi anggota. Tema ini dibentuk dengan melihat bahwa CGL dalam menjalankan perannya sebagai *servant leader* dalam proses pemuridan memiliki tanggungjawab untuk membangun anggotanya. Hal ini dilakukan dengan memperhatikan dan terlibat dalam pertumbuhan anggotanya dan juga dengan memberikan suatu keteladanan.

Tema pengenalan akan Tuhan diorganisasikan sebagai peran CGL untuk membawa anggota CG memiliki kedewasaan di dalam Kristus seperti melalui kegiatan-kegiatan seperti acara CG maupun melalui relasi personal dengan anggotanya. Sedangkan tema relasi, berkorban, dan melayani diorganisasikan sebagai usaha yang dilakukan CGL untuk menjalankan perannya tersebut. Dalam menjalankan perannya sebagai *servant leader* tentu CGL perlu melakukan usaha, dan hal itu dilakukan dengan membangun relasi dengan anggota, melayani mereka, bahkan berkorban bagi anggotanya.

Pembahasan

Berikut adalah pembahasan mengenai peran dan usaha yang dilakukan *servant leader* dalam pemuridan kelompok kecil (CG) berdasarkan analisis data yang telah dilakukan:

Peran *servant leader* dalam proses pemuridan kelompok kecil

- a) Peran *servant leader* untuk membawa anggota CG menjadi dewasa di dalam Kristus. Hal ini sangat penting karena dengan melihat konteks bahwa setiap anggota akan menjadi seorang guru Kristen nantinya maka kedewasaan di dalam Kristus menjadi dasar utama kehidupan mereka sehingga di dalam kelas-kelas yang mereka pimpin nantinya akan menghadirkan Kristus sebagai dasar dari apa yang mereka pelajari dan juga menjadi dasar bagi mereka untuk membawa murid-murid mereka nanti menjadi murid Kristus juga yang bertumbuh di dalam pengenalan akan Tuhan juga.
- b) Peran *servant leader* untuk membangun pribadi anggota CG. Keberadaan CGL sebagai *servant leader* melalui proses pemuridan tidak lain untuk membawa setiap anggota menjadi pribadi-pribadi yang berkualitas baik secara pemikiran, sikap, karakter, dan segala aspek yang ada dalam diri mereka sehingga siap untuk menjadi alat yang siap dipakai untuk menyatakan kerajaan Allah melalui dunia pendidikan di manapun mereka diutus nantinya dan tentunya inilah yang menjadi tujuan dari kelompok kecil itu sendiri.

Upaya menjalankan peran *servant leader* dalam pemuridan

Berdasarkan analisis data yang ada maka tiga hal yang di lihat sebagai usaha yang harus dilakukan oleh CGL dalam menjalankan peran untuk membawa anggotanya menjadi dewasa di dalam Kristus serta di dalam membangun pribadi setiap anggota adalah dengan memulainya dari membangun *relasi* dengan anggotanya. Di dalam relasi inilah CGL perlu *melayani* setiap anggotanya karena itulah fungsi dari keberadaan mereka dan di dalam melayani mereka dibutuhkan *pengorbanan*.

Kesimpulan

- 1) CGL sebagai seorang *servant leader* memiliki tanggungjawab yang tidak sedikit dan tidak mudah. Peran sebagai *servant leader* menuntut banyak hal dilakukan oleh CGL sebagai wujud dari memimpin maupun melayani anggotanya yaitu membimbing setiap anggotanya untuk memiliki pengenalan akan Tuhan sehingga pengenalan itulah yang membawa mereka semakin bertumbuh dan menjadi dewasa di dalam Kristus serta mengalami perubahan dan pertumbuhan di dalam karakter mereka.

- 2) Menjalankan peran tersebut membutuhkan usaha yaitu dengan membangun relasi dengan anggotanya sehingga terjadi kedekatan, keterbukaan, dan kepercayaan antara CGL dan anggotanya. Selain itu usaha yang diperlukan adalah melayani. Melayani berarti memberi diri untuk dapat diakses oleh anggotanya, memberi diri untuk membantu dan menolong setiap anggotanya. Usaha selanjutnya adalah berkorban bagi anggotanya seperti mengorbankan waktu, tenaga, materi, dan pikiran.

Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa sejauh ini CGL telah menjalankan perannya sebagai *servant leader* di tengah keterbatasan dan hambatan yang mereka hadapi maka dibutuhkan usaha-usaha yang lebih dari apa yang sebenarnya menjadi *jobdesc* mereka sehingga hal ini menandakan bahwa CGL melihat bahwa CG adalah sesuatu yang penting terlebih di dalam memuridkan mereka untuk menjadi murid yang dewasa di dalam Kristus yang hidup melayani Dia dan menghasilkan buah untuk pekerjaan kerajaan Allah di muka bumi ini.

Saran

Dari hasil penelitian ini maka saran yang bisa diberikan setiap CGL yang ada yaitu:

- 1) Untuk menjadi CGL yang menjalankan perannya sebagai *servant leader* dibutuhkan komitmen dan kesungguhan hati yang mau untuk melayani bahkan berkorban bagi anggotanya demi mengusahakan setiap anggotanya untuk menjadi pribadi yang dewasa di dalam Kristus dan yang mengembangkan segala potensi yang dimilikinya.
- 2) Untuk menjadi *servant leader* yang memuridkan anggotanya maka CGL perlu menjadi murid Kristus yang dewasa karena dengan demikian akan memberikan keteladanan bagi setiap anggotanya.

DAFTAR PUSTAKA

Arnold, J. H. (2007). *Discipleship; Living for Christ in the daily grind*. Farmington: Plough Publishing House.

- Beebe, S. A., & Masterson, J. T. (2006). *Communicating in small group*. Boston: Pearson Education.
- Boyd, R. D. (2005). *Transformations in small group*. London, England: Routledge.
- Cathcart, R. S., Samovar, L. A., & Henman, L. D. (1996). *Small group communication*. Boston: Mc Graw Hill.
- Chan, E. (2008). *Mentoring paradigm*. Jalan Bukit Merah, Singapore: Covenant Evangelical Free Church.
- Comiskey, J. (2009). *The spirit-filled small group*. Moreno Valley: CCS Publishing.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design*. Yogyakarta, Indonesia: Pustaka Pelajar.
- Ferch, S. (2005). *Servant leadership, a way of life*. *The International Journal of Servant Leadership*, 1(1), 3-8. Diambil kembali dari <https://www.spearscenter.org/docs2010/InternationalJournalofServantLeadership2005.pdf>
- Gemechu, T. F. (2018). *Description of discipleship life experience in a servant*. *Theology of discipleship*, 1(1), 37-48. Diambil kembali dari <http://theologyofleadership.com/index.php/tlj/article/view/8>
- Ghony, D., & Almanshur, F. (2012). *Metode penelitian kualitatif*. Yogyakarta, Indonesia: Ar-Ruzz Media.
- Green, M. T., Rodriguez, R. A., Wheeler, C. A., & Baggerly, B. (2015). *Servant leadership: A quantitative review of instruments and related findings*. *Servant leadership: Theory and practice*, 2(2), 76-96. Diambil kembali dari <https://pdfs.semanticscholar.org/2bd8/bcb679053b88ddb823bc1caac97b36b0f4dc.pdf>
- Greenleaf, R. K. (1998). *The power of servant leadership*. San Fransisco: Berret-Koehler.

- Kinnaman, D. (2011). *You lost me*. Bandung, Indonesia: Visi Anugerah Indonesia.
- Laub, J. (2005). *From paternalism to the servant organization: Expanding the organizational leadership assessment (OLA) Model*. *The international journal of servant-leadership*, 1(1), 155-177.
Diambil kembali dari
<https://pdfs.semanticscholar.org/2bd8/bcb679053b88ddb823bc1caac97b36b0f4dc.pdf>
- Shirley, C. (2008). *Discipleship*. *Southwestern journal of theology*, 50(2), 207-224. Diambil kembali dari
https://swbts.edu/sites/default/files/images/content/docs/journal/50_2/50.2_Shirley.pdf
- Wijaya Lo, J. (2018). *Pemuridan intensional*. Tangerang, Indonesia: UPH Press.