

# MODEL KEPEMIMPINAN *CARE GROUP* DI SUATU INSTITUSI PENDIDIKAN YANG HOLISTIS [A LEADERSHIP MODEL OF *CARE GROUP* IN A HOLISTIC EDUCATION INSTITUTION]

**Nico Tanles Tjhin**

Universitas Pelita Harapan, Tangerang, BANTEN  
[nico.tjhin@uph.edu](mailto:nico.tjhin@uph.edu)

**Dylmoon Hidayat**

Universitas Pelita Harapan, Tangerang, BANTEN  
[dylmoon.hidayat@uph.edu](mailto:dylmoon.hidayat@uph.edu)

## Abstract

A study program at a private higher education institution, namely CT, a transformational holistic education organization, implements an academic and non-academic guidance program through small groups called CARE Groups (CG). However, regardless of there being a CG program, there are still many cases of CT students breaking rules. These range from general cases to more severe ones that result in warning letters. The discrepancy found in the range of cases is the topic of this study, which focuses on the perspective of the CG leadership. The qualitative method of case study was utilized so that the data may be accurate and in-depth for analysis, in order for there to be further discussion. The three main findings that answered the problem formulated in this study were the description of strategies and CT efforts in equipping CG Leader (CGL), an explanation of the reasons for the emergence of cases among students, and the formulation of an ideal profile for a CGL.

**Key Words:** holistic education, leadership, authority, small group

### Abstrak

Sebuah program studi di suatu perguruan tinggi swasta, sebut saja CT, suatu lembaga pendidikan holistik yang transformasional menerapkan suatu program bimbingan akademik dan non-akademik berbentuk kelompok kecil bernama *CARE Group* (CG). Namun, terlepas dari adanya instrumen CG, kasus pelanggaran peraturan di kalangan mahasiswa CT kerap kali muncul, mulai dari kasus umum sampai kasus berat yang memiliki konsekuensi Surat Peringatan (SP). Kesenjangan tersebut menjadi topik pembahasan dalam studi ini, berfokus pada segi pandangan kepemimpinan CG. Metode penelitian kualitatif studi kasus digunakan agar mendapatkan data yang akurat dan mendalam untuk dianalisis dan dibahas lebih lanjut. Diperoleh tiga temuan utama yang menjawab rumusan masalah dari penelitian ini, yaitu deskripsi strategi dan upaya CT dalam memperlengkapi CG Leader (CGL), penjelasan akan alasan masih munculnya kasus di kalangan mahasiswa, dan rumusan sebuah profil ideal bagi seorang CGL.

**Kata Kunci:** pendidikan holistik, kepemimpinan, otoritas, kelompok kecil

### Pendahuluan

Pendidikan holistik yang sudah mulai banyak diadopsi oleh institusi-institusi perguruan tinggi di Indonesia, salah satunya adalah HPU. Salah satu fakultas di HPU yang menjadi ujung tombak dalam mewujudkan pendidikan holistik adalah CT. Pada tahun 2006 HPU memulai CT untuk berkontribusi dalam kesenjangan antara permintaan dan penawaran guru Kristen berkualitas di berbagai pelosok daerah. Bersama dengan Departemen Akademik, dimana dosen-dosen mengajar dan berinteraksi dengan mahasiswa di dalam setiap mata kuliah yang ada, Departemen Kemahasiswaan, atau disebut dengan *Student Services* (SS), CT juga telah merancang dan menjalankan berbagai program untuk mendukung pendidikan holistik serta membentuk pribadi-pribadi yang sesuai dengan profil lulusan CT. Sebagian besar program-program ini secara khusus dirancang untuk mengerjakan aspek non-akademik, seperti aspek spiritualitas, karakter, fisik, mental, sosial, dan sebagainya.

Dan salah satu dari program atau sarana tersebut yang akan dijadikan wilayah penelitian ini adalah *CARE Group* (CG).

CG merupakan kelompok bimbingan yang dipimpin oleh dosen dan staf CT pada mahasiswa. Pada umumnya di fakultas atau universitas lain, pemimpin CG atau disebut juga dengan CG Leader (CGL) lebih dikenal sebagai pembimbing akademik. Namun konsep CG memiliki perbedaan dibandingkan dengan konsep bimbingan akademik. CG dijalankan berkelompok dengan frekuensi yang lebih tinggi, durasi yang lebih lama, suasana yang lebih dekat, dan pembahasan yang lebih luas.

Istilah *CARE Group* sendiri merupakan akronim yang menjadi tujuan dari program pendukung pendidikan holistik ini. C adalah akronim untuk Chris-like (serupa Kristus). Tujuannya agar setiap mahasiswa bertumbuh bersama semakin serupa dengan Kristus. A adalah akronim untuk Academic (akademik). Mahasiswa diharapkan dapat berkembang di dalam bidang akademik dan lulus tepat waktu. R adalah akronim untuk Relationship (hubungan). Dengan adanya CG mahasiswa diharapkan dapat menjaga hubungannya dengan Tuhan maupun sesama. Dan yang terakhir adalah akronim E yang artinya Enthusiasm (rasa antusias). Mahasiswa juga diharapkan dapat menjalani dan merayakan kehidupan mereka bersama-sama dengan antusias dan tidak mudah putus asa (Buku Pegangan Mahasiswa CT, 2017/2018).

Permasalahannya adalah di dalam sarana CG yang sudah dirancang sedemikian rupa ini, setiap tahunnya masih terdapat kasus-kasus yang tidak diharapkan muncul dari para anggotanya, yaitu mahasiswa CT sendiri. Jenis kasus yang terjadi cukup bervariasi, mulai dari kasus-kasus "umum" (yang berkaitan dengan sikap keseharian dalam proses belajar mengajar) seperti terlambat masuk kelas, membolos, menyontek, tidak memenuhi jam Student on Work (SoW) yang sudah ditentukan, sampai dengan kasus-kasus relatif berat seperti pencurian, hamil di luar nikah, pelecehan seksual, dan kecenderungan homoseksual. Kasus-kasus seperti ini tentunya sangat disayangkan semua pihak dan juga menjadi pertanyaan besar, "Mengapa hal ini bisa (terus) muncul dan terjadi?, upaya apa yang telah dilakukan oleh CT

untuk mengatasi kasus-kasus tersebut? dan model CG seperti apa yang mungkin dapat mengurangi kasus pelanggaran”

### **Pendidikan Holistik**

Forbes (1999) mengungkapkan bahwa masyarakat pada umumnya menganggap pendidikan holistik sebagai alternatif efektif yang tidak dapat ditawarkan oleh pendidikan klasik. Pandangan seperti ini menilai pendidikan holistik, yang seharusnya menjadi metode, justru dijadikan fondasi pendidikan yang dikedepankan. Pendidikan holistik bukanlah merupakan tujuan akhir dan tetap membutuhkan konten atau pusat sebagai fondasi pendidikan tersebut.

Pendidikan holistik Kristen memiliki perspektif kekekalan yang berpusat pada Kristus, di saat pendidikan holistik sekuler, terlepas dari semirip apapun nilai-nilai yang dijunjung dengan nilai-nilai kekristenan, berpusat pada diri (Nadeak & Hidayat, 2017). Van Til (2004, 3-5) percaya bahwa pendidikan tidak ada yang netral. Ia mendefinisikan pendidikan Kristen beranjak dari antitesisnya terhadap pendidikan sekuler. Menurutnya, pendidikan Kristen berbeda dan bertolak belakang dengan pendidikan sekuler. Pendidikan Kristen berbasiskan kebenaran Firman Tuhan. Alkitab mengungkapkan bahwa manusia adalah ciptaan Allah yang harus memuliakan Allah, sehingga pendidikan Kristen tidak hanya berbicara tentang ilmu pengetahuan, melainkan juga moralitas dan integritas hidup yang sesuai dengan panggilan dan tuntutan moralitas Allah. Manusia bukan dilihat sebagai hasil evolusi yang terjadi secara kebetulan dan tidak memiliki makna kekekalan apapun. Pendidikan harus berbicara tentang iman, moralitas, dan panggilan Allah. Tidak cukup hanya mengajarkan prinsip humanisme, menghargai diri, dan kesuksesan sebagai basis dari pendidikan.

Pendidikan holistik dari perspektif Kristen juga perlu membuka diri terhadap kebenaran umum yang Allah wahyukan kepada yang bukan umatNya. Konsep ini sering dikenal dengan sebutan *all truth is God's truth* (segalah kebenaran adalah kebenaran Allah). Holmes (2005) berpendapat bahwa segala kebenaran diwahyukan oleh Allah karena

Allah adalah Sumber dan Pemilik segala kebenaran. Dialah Sang Kebenaran. Allah adalah Pencipta segala sesuatu dan hanya Dia yang mampu mewahyukan kebenaran yang sesungguhnya kepada manusia untuk diketahui, dikenal, dan disaksikan. Apa yang dikatakan manusia berdosa sebagai kebenaran belum tentu adalah kebenaran yang sesungguhnya.

## **Kepemimpinan**

Pedoman dan standar yang dipakai sudut pandang Kristen untuk mendefinisikan kepemimpinan adalah pribadi Yesus Kristus. Yesus berkata, “Karena Anak Manusia juga datang bukan untuk dilayani, melainkan untuk melayani dan untuk memberikan nyawa-Nya menjadi tebusan bagi banyak orang.” (Mrk 10:45). Inilah yang perlu diteladani pengikut Kristus. Manusia tidak bisa menebus dosa, tetapi prinsip melayani dan berkorban perlu merujuk pada kepemimpinan ilahi dari Yesus Kristus. Inilah ukuran yang digunakan perspektif Kristen dalam mendefinisikan kepemimpinan pelayan.

Agar lebih memahami model kepemimpinan pelayan Alkitabiah, Barker (1982, 63-64) menjabarkan dua konsep yang saling melengkapi, yaitu seorang pelayan melayani dengan memimpin dan seorang pemimpin memimpin dengan melayani. Pemimpin dalam konteks kelompok kecil di pendidikan dapat melayani kelompoknya dengan menyediakan visi dan misi untuk kepentingan bersama, mengadakan kegiatan-kegiatan yang membuat para anggota mengenal satu sama lain, memberikan dukungan kepada anggota kelompoknya agar mereka mau belajar memimpin dan menggunakan talenta mereka, serta menetapkan ekspektasi supaya para anggota bisa saling terbuka dengan satu sama lain dan mau mengambil risiko untuk menyelesaikan masalah dan tantangan yang mereka hadapi.

Yesus tidak hanya memimpin dan memberikan visi kepada pengikutNya, diriNya juga mengorbankan nyawa bagi mereka. Yesus tidak berfokus pada diriNya sendiri sampai lupa untuk melayani orang lain. Dia menjalankan kepemimpinan yang sangat terbuka dan

bermanfaat bagi orang lain. Keterbukaan Yesus dalam memimpin dan melayani merupakan hasil dari pengetahuannya tentang siapa dirinya sesungguhnya (Barker, 1982, 69). Yesus tahu bahwa dirinya dikasihi Bapa dan hidupnya juga dipakai oleh Allah. Jika seorang pemimpin Kristen tidak mengetahui kebenaran ini, maka dirinya akan dilumpuhkan oleh ketakutan dan kekhawatirannya sehingga ia tidak dapat melayani dan memimpin sesuai apa yang Allah kehendaki. Juriaman & Hidayat (2017) mengungkapkan bahwa kepemimpinan yang menebus adalah mengutamakan Kristus dalam setiap tindakan yang diambil dan bertujuan untuk memuliakan Allah.

D'Souza (2007, 17) juga menambahkan bahwa kepemimpinan pelayan bukanlah pendekatan jangka pendek. Jenis kepemimpinan ini merupakan pendekatan yang bersifat transformatif jangka panjang terhadap hidup dan pekerjaan yang berpotensi untuk melahirkan perubahan positif, baik itu perubahan yang kecil maupun besar. D'Souza (2007, 15-17) mengutip dari Larry C. Spears, ia mengatakan bahwa kepemimpinan pelayan memiliki beberapa karakteristik yang menunjukkan kekuatan dan janji yang ditawarkan konsep ini kepada mereka yang terbuka terhadap tantangan yang diberikannya. Karakteristik tersebut antara lain adalah mendengarkan, empati, menyembuhkan, persuasi, komitmen untuk melayani, komitmen pada pertumbuhan semua orang, dan membangun komunitas

### **Otoritas**

Kilpatrick (1985) menyatakan bahwa guru atau orang tua harus memiliki otoritas, namun ia menekankan bahwa otoritas legal tanpa otoritas moral akan menyebabkan murid mengalami penyimpangan perilaku otoritas eksternal membuat seseorang dapat memengaruhi orang lain karena simbol atau posisi. Otoritas legal bergantung kepada kekayaan, jabatan, pakaian atau seragam, keanggotaan dari komunitas tertentu, dan hak-hak istimewa lainnya. Sedangkan otoritas moral merupakan salah satu atribut dari pemimpin alami, dimana atribut inilah yang membuat orang lain dapat menghargai seorang pemimpin dan akibatnya memberikan pengaruh yang besar berdasarkan kebajikan

dari karisma dan kepribadian pemimpin tersebut Haggai (1986, 167-171). Dengan kata lain, otoritas guru Kristen ditunjukkan dalam kasih dan keteladanannya. Konsep ini mengacu pada kebenaran Firman Tuhan yang menyatakan bagaimana Yesus bertindak. Yesus mendemonstrasikan kasih yang sempurna, memberikan pelayanan yang rendah hati, dan menjadi manusia namun tetap memiliki otoritas.

Tanpa adanya otoritas, baik di dalam maupun di luar kelas, maka pendidikan akan mengalami perpecahan dan kekacauan. Sebab pada dasarnya murid, bahkan manusia, tidak dapat menentukan jalannya sendiri (Yer 10:23). Agar dapat menemukan jalan hidup yang berkenan di hadapan Allah, manusia harus membiarkan Alkitab menjadi penuntun dan pembimbing. Bagaimanapun juga, Alkitab yang berisikan Firman Tuhan itu adalah otoritas di dalam Kekristenan karena manusia akan dihakimi olehNya pada kedatangan Kristus yang kedua kalinya (Ibr 9:27).

Tong (1995) menjelaskan bahwa kita dapat menemukan ordo otoritas dari ajaran Alkitab. Yang pertama, terdapat ordo dalam aspek teologis yang menempatkan Tuhan sebagai otoritas tertinggi, lalu manusia sebagai wakil Allah, dan kemudian ciptaan lainnya di alam semesta. Ordo ini tidak boleh diputarbalikkan demi kelancaran suatu sistem yang diberikan Allah. Dalam dunia pendidikan, ordo otoritas inipun harus dijaga pada saat menerapkan kegiatan belajar mengajar baik di dalam kelas maupun di luar kelas. Ketika pendidikan memiliki dasar pemikiran seperti ordo yang terdapat dalam Alkitab, maka pendidikan tersebut akan menyediakan suatu sistem pembelajaran yang baik dan bertanggung jawab (Tong, 1995). Seorang guru Kristen yang baik memiliki sifat yang selalu mau menjadi murid kebenaran. Artinya, menjadi murid yang selalu mencari kebenaran dan menjadi wadah kebenaran, agar dapat mengajarkan kebenaran tersebut kepada orang lain.

### **Kelompok Kecil**

Sampai saat ini pendidikan Kristen memakai metode atau pendekatan kelompok kecil karena pemuridan dalam kelompok kecil menjadi strategi utama Tuhan Yesus setelah penebusan (Sutrisna, 2015). Masa pelayanan Yesus di bumi dapat dikatakan relatif singkat,

hanya tiga tahun. Dirinya memiliki belas kasihan terhadap banyak orang. Maka itu tercatat bahwa dengan sekuat tenaga Yesus berkeliling melayani banyak sekali orang dari kota yang satu ke kota yang lain. Dirinya mengajar, berkhotbah dan menyembuhkan. Akan tetapi dengan latar belakang yang demikian, Tuhan Yesus tidak secara terus-menerus menghabiskan waktunya dengan banyak orang, melainkan secara khusus memilih 12 orang untuk menjadi muridNya serta menghabiskan waktu dengan mereka dalam bentuk kelompok kecil.

Kelompok kecil di dalam konteks kekristenan, baik itu di dalam pendidikan maupun gereja, memiliki tujuan puncak yang sama, yaitu memperlengkapi para anggota dengan karakter ilahi dan bertindak dalam ketaatan pada Kristus (Barker, 1982, 14). Memperlengkapi dengan karakter dan bertindak di dalam ketaatan bagaikan sebuah busur dan anak panah. Keduanya saling membutuhkan satu sama lain agar dapat menembak tepat sasaran. Kelompok kecil dalam pendidikan Kristen mengarahkan murid untuk mengikuti Yesus agar mereka dapat menjadi serupa denganNya. Namun tidak mungkin para murid dapat menjadi serupa denganNya apabila mereka tidak menaati perintahNya.

Sebuah kelompok kecil yang berfokus pada dirinya sendiri tanpa menjalankan Firman Tuhan akan mendapatkan kebenaran yang mereka pegang menjadi sirna atau tumpul (Barker, 1982, 15-16). Sama halnya dengan kelompok kecil yang berfokus pada program tanpa adanya pertumbuhan dalam pengenalan (bukan hanya pengetahuan) akan Tuhan akan menemukan program-program tersebut sebagai pusat dari kehidupan, bukan Tuhan sendiri. Pandangan ini menentang pendekatan yang berpusatkan pada murid. Sama halnya dengan konsep pendidikan holistik Kristen, pendekatan yang diterapkan kelompok kecil haruslah berpusatkan pada Kristus (Christ-centered), berorientasi pada murid (Student-oriented), dan diarahkan oleh guru (Teacher-directed).

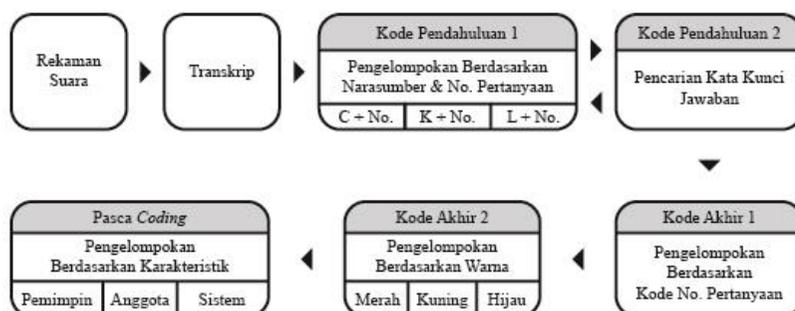
### **Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi kasus, dengan tujuan untuk memperoleh pengetahuan mendalam tentang kesenjangan antara tujuan CG di CT HPU sebagai sistem

pendukung pendidikan holistik dengan kasus-kasus yang muncul di tengah kehidupan para mahasiswa CT HPU. Jenis studi kasus yang digunakan secara spesifik adalah studi kasus *retrospective*, dimana studi kasus ini bersifat kuratif dan memungkinkan untuk ada tindak lanjut penyembuhan atau perbaikan ke depannya dari kasus tersebut (Endraswara 2017, 78). Subyek penelitian adalah tiga dosen atau staff CT HPU yang mengambil peran sebagai CGL dan sudah memiliki pengalaman menangani kelompok selama setidaknya tiga tahun. Di samping itu, dosen atau staf yang menjadi subjek penelitian ini adalah mereka yang anggota CG-nya terdapat kasus yang cukup berat (baik dalam hal akademik maupun non-akademik), yaitu mereka yang sudah pernah mendapatkan Surat Peringatan Keras (SPK) atau Surat Pemberhentian Beasiswa (SPB).

### Mekanisme Pengkodean

Proses pengkodean mengikuti alur pada diagram:



Informasi yang didapat dari tiga narasumber diolah secara sistematis menjadi data yang siap dianalisis. Informasi berupa penjelasan dari narasumber diringkas ke dalam frasa pendek secara simbolis dan kemudian disusun secara sistematis sehingga muncul sebuah pola. Tahapan ini bertujuan untuk menonjolkan pesan dan menangkap esensi dari suatu porsi data. Proses peringkasan ini dibagi ke dalam tiga tahap yaitu data mentah, kode pendahuluan, dan kode akhir. Pasca coding dilakukan, data yang tersaji dikategorikan berdasarkan karakternya

masing-masing sebelum dapat dibandingkan dan dibahas lebih jauh secara interaktif.

### **Strategi dan Upaya Fakultas dalam Memperlengkapi CGL**

Data yang didapatkan dari para narasumber diharapkan cukup menggambarkan situasi dan kondisi CG yang berlangsung saat ini karena pengalaman mereka dalam memimpin CG rata-rata sudah mencapai empat sampai lima tahun. Tidak hanya berpengalaman dalam memimpin CG di CT, ketiga narasumber juga mendapatkan pengalaman dan pembelajaran di luar kegiatan CG, misalnya kegiatan kelompok kecil di gereja, latar belakang pendidikan teologi, diskusi dengan konselor di gereja dan teman-teman yang berlatar belakang konseling, pengalaman menghadapi murid di sekolah sebelumnya, serta kegiatan yang diselenggarakan oleh HPU secara umum seperti Chapel dan retreat HPU.

Meskipun demikian, perspektif, pemahaman, dan kapasitas antara para CGL sendiri dalam menangani anggotanya masih berbeda-beda. Hal yang paling mendasar adalah bagaimana CGL memahami perannya secara spesifik. CGL masih perlu meraba, menerjemahkan, dan mengembangkan perannya sendiri. Ada yang memahami CG sebagai kegiatan pastoring mahasiswa, ada yang melihat seorang CGL merupakan seorang role model, penasehat, dan sahabat bagi mahasiswa, serta ada juga yang menganggap bahwa CGL menjalankan peran gembala dan konselor. Semua peran yang disebutkan adalah baik adanya, namun apabila tidak terdefinisikan dan tidak memiliki fokus, maka akan semakin sulit bagi SS untuk merancang sebuah modul atau buku panduan CG yang lebih relevan dan spesifik.

Kemudian dalam hal lainnya, pandangan CGL terhadap konsep otoritas juga berbeda satu dengan yang lain. Ada CGL yang melihat otoritas sebagai kekuasaan untuk menjalankan peraturan, dimana CGL dalam menjalankan perannya lebih cenderung menghadapkan mahasiswa dengan peraturan yang ada. Ada juga CGL yang melihat otoritas sebagai sesuatu yang berasal dari Tuhan dan bersifat derivatif, dimana dalam menerapkannya CGL tidak boleh otoriter atau mendikte mahasiswa melainkan perlu berjalan di sampingnya. Dalam

penerapannya, ketika ditemukan mahasiswa yang tidak tunduk terhadap otoritas, para CGL akan memanggil mahasiswa tersebut terlebih dahulu untuk diajak bicara. Jika tidak ada perubahan, narasumber 1 dan 2 akan langsung memperhadapkannya kepada peraturan, sedangkan narasumber 3 akan terlebih dahulu meminta mahasiswa menulis refleksi diri.

Dalam hal pemahaman dan penerapan otoritas, terlihat narasumber 2 belum memiliki konsistensi. Hal ini terjadi karena sebenarnya kepribadian dan gaya kepemimpinan narasumber 2 pada dasarnya bersifat otoritatif, namun kultur organisasi di CT, yang lebih bersifat top-down, membuat narasumber 2 harus melakukan pendekatan yang terkesan otoriter. Narasumber 2 mengakui hal ini merupakan hal yang menantang baginya dan konsep kepemimpinan ini masih merupakan hal yang baru baginya. Dirinya masih belajar untuk tunduk dengan sikap hati yang benar, agar mahasiswa juga bisa menerapkan hal yang sama.

Fakultas berupaya untuk memperlengkapi CGL agar dapat menanggulangi berbagai tantangan di dalam CG. Salah satunya adalah di setiap awal semester diadakan sesi PD untuk terus mendorong dan mengingatkan kembali para CGL betapa pentingnya CG. Juga baru-baru ini fakultas mengadakan pelatihan bagi CGL dengan tema-tema seperti, kepemimpinan, konseling, relasi dengan lawan jenis, dan tantangan yang dihadapi mahasiswa CT. Pelatihan ini diberikan satu bulan sekali selama satu jam, dari bulan Januari sampai April 2018. Fakultas sudah membagikan slide PPT tentang deskripsi umum mengenai CG serta modul sederhana berisikan referensi tema yang dapat dibahas di dalam pertemuan CG. Namun slide PPT dan modul tersebut dinilai masih terlalu luas dan tidak detail sehingga para CGL masih harus mengembangkannya sendiri. Tema yang dijadikan referensi juga tidak selalu dijalankan karena perlu adanya fleksibilitas dalam meresponi permasalahan urgent di lapangan.

Soal integrasi iman Kristen dalam kepemimpinan, ketiga narasumber setuju bahwa fakultas sampai saat ini sudah memperlengkapi CGL dengan baik melalui berbagai kegiatan seperti PD,

devosi, seminar, dan lain-lain. Mahasiswa CT pun secara pengetahuan sudah cukup memahami soal integrasi iman Kristen, sehingga tidak ada kendala yang berarti dalam menyamakan persepsi dari segi kognitif. Namun, materi yang dinilai masih kurang adalah teknik menggali atau teknik konseling dan bagaimana cara menerapkan nilai-nilai ke dalam keseharian.

Fasilitas di wilayah kampus cukup mendukung berbagai kegiatan yang diadakan oleh CG, antara lain seperti sesi sharing, devosi, permainan, doa bersama, diskusi, menonton film, olahraga, memasak, dan makan bersama. Kegiatan indoor maupun outdoor yang dilakukan dua minggu sekali dapat terfasilitasi dengan baik. Di luar kegiatan rutin ini, ketiga narasumber juga mengadakan pertemuan satu lawan satu (atau dua) dengan mahasiswa agar dapat menggali dan mengenal para anggota lebih jauh. Dan selain pertemuan tatap muka, CGL juga dapat dihubungi melalui media sosial.

Fakultas membantu setiap CGL dengan menyediakan data bagi mereka. CGL saat ini sudah dapat mengakses hasil tes dan wawancara saringan masuk para anggota ke CT. Data ini disediakan oleh bagian Administrasi. Bagian Akademik setiap semesternya memberikan update kepada CGL mengenai nilai akhir mata kuliah dan juga Indeks Prestasi (IP) mahasiswa. Sedangkan bagian SS juga menginformasikan jumlah jam SoW yang sudah dicapai mahasiswa setiap semesternya.

Fakultas juga sudah mempertegas prosedur penanganan masalah oleh CGL. Ketika ada masalah muncul, CGL perlu memanggil mahasiswa yang bersangkutan untuk diklarifikasi dan diatasi. Apabila masalah tidak dapat ditangani, maka kasus tersebut dilaporkan kepada Kaprodi dan juga bagian SS untuk ditindaklanjuti. Para narasumber merasa bahwa mereka tidak perlu selalu harus punya jawaban. CGL dapat menjelaskan, mengingatkan, dan mengafirmasi; tetapi apabila tidak dapat mengatasi sendiri, maka CGL bisa mengarahkan kepada HOPE, orang yang sudah berpengalaman, atau kepada CGL lain yang sejenis kelamin sama dengan mahasiswa yang bermasalah.

## Faktor-Faktor Mengapa Kasus Masih Bermunculan

Adanya mekanisme CG di CT tidak semerta-merta membuat mahasiswa bebas dari kasus. Kasus-kasus tetap bermunculan, mulai dari yang bersifat “umum” seperti masalah absensi, nilai, perilaku, cara berpakaian, dan sebagainya sampai dengan kasus yang berat seperti pelecehan seksual, hamil di luar nikah, homoseksual, plagiarisme, pencurian, dan sebagainya. Kasus yang disoroti dalam penelitian ini adalah kasus-kasus yang pernah ditangani oleh para narasumber. Narasumber 1 menangani kasus mahasiswa OI, yaitu masalah absensi, jam SoW rendah, IPK tidak memenuhi standar, serta melakukan plagiarisme dan pengabaian berpola. OI secara bertahap dikenakan SP 1, SP 2, SPB, dan akhirnya dikeluarkan dari CT. Narasumber 2 menangani kasus mahasiswa MR, yaitu perihal pelanggaran kode etik pada saat magang dengan menjalin hubungan pribadi dengan siswa lebih dari batasan. MR langsung dikenakan SPK, namun masih diberikan kesempatan berkuliah di CT. Narasumber 3 menangani kasus mahasiswa CJ, yang melakukan pelecehan homoseksual di wilayah dormitory. CJ dikenakan SPB dan dikeluarkan dari CT.

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi masih terjadinya kasus-kasus seperti itu. Dalam pembahasan dan analisis, faktor-faktor ini sebenarnya berkaitan dengan satu sama lain. Namun dalam penjabarannya, faktor-faktor ini dapat disajikan berdasarkan kategori masing-masing, antara lain:

- a. Relasi antara CGL dan Anggota: Ada upaya dari CGL untuk membina relasi yang dekat. Namun mereka mengakui bahwa pada kenyataannya relasi CGL memang tidak terlalu dekat. CGL merasa perlu ada boundaries ketika berelasi karena boundaries itu penting. Hal ini merupakan konsekuensi dari kepribadian pemimpin yang introvert. CGL mengakui bahwa kepribadiannya yang introvert membuat mereka sulit menembus tembok yang dibangun oleh mahasiswa. Hal ini menjadi tantangan yang cukup serius bagi CGL untuk ditangani jika ingin memiliki relasi yang cukup intim dengan mahasiswa. Tanpa adanya relasi yang dekat maka kelompok kecil tidak dapat memenuhi tiga kebutuhan anggotanya, yaitu kebutuhan instrumental, interpersonal, dan identitas (Myers, 2005, 385).

- b. Kompetensi CGL: Hampir semua aspek kehidupan mahasiswa sudah CGL upayakan untuk diperhatikan, contohnya aspek akademik, keluarga, relasi dengan lawan jenis, pergaulan, kesehatan, dan spiritualitas. Namun bukan berarti CGL dapat menanggulangi atau menjadi seorang ahli dalam setiap bidang. Misalnya saja, CGL mengakui mengalami keterbatasan dalam hal love, sex, and dating, perlu diperlengkapi dengan ilmu konseling dan psikologi perkembangan diri supaya bisa menilai dan menggali informasi dari mahasiswa apa adanya, dan juga membutuhkan materi soal menganalisis pola asuh keluarga beserta dampaknya. Kompetensi lainnya yang masih perlu dikembangkan adalah keterampilan berempati dan memersuasi. CGL mengakui bahwa keterampilan berempati mereka masih kurang; CGL mampu memersuasi mahasiswa tetapi kesulitan memersuasi teman sebaya, bahkan masih ada yang kesulitan meyakinkan mahasiswa. Jadi, berdasarkan hasil wawancara, jika memakai tolak ukur D'Souza (2007, 15-17), kapasitas kepemimpinan CGL masih banyak yang harus dikembangkan agar memenuhi kriteria.
- c. Pemahaman dan Penerapan Otoritas: Sesuai dengan data hasil wawancara, ditemukan bahwa pemahaman dan penerapan otoritas yang dilakukan oleh CGL masih berbeda-beda dan tidak terstandar. Hal inilah yang dapat menjadi salah satu faktor penyebab munculnya kasus. Kilpatrick (1985) menyatakan bahwa guru atau orang tua harus memiliki otoritas, namun ia menekankan bahwa otoritas legal tanpa otoritas moral akan menyebabkan murid mengalami penyimpangan perilaku. Para CGL sebenarnya secara sadar tidak sadar melihat bahwa penerapan otoritas di CT lebih menekankan kepada otoritas legal, tanpa diseimbangi dengan otoritas moral. Hal ini dapat dilihat ketika para CGL sependapat bahwa atmosfer di CT membuat mahasiswa mahir menggunakan topeng; Dan dalam keadaan yang tidak terpantau, mereka mengalami penyimpangan perilaku.
- d. Sistem Koordinasi dengan Pihak Dormitory: Sebagian besar waktu yang dihabiskan mahasiswa CT adalah di luar waktu perkuliahan atau di dormitory. Aktivitas mereka selama di dormitory tidak terpantau oleh CGL. Sedangkan CGL merasa sisi asli mahasiswa tidak muncul pada saat di lingkungan CT, melainkan pada saat mereka berada di dormitory, dimana mereka sangat minim mendapatkan pengawasan. Mereka bahkan sudah tahu tempat-tempat strategis bagi mereka

untuk melakukan kegiatan yang tidak terawasi, misalnya berpacaran. Selama ini CGL tidak pernah berkomunikasi secara langsung dengan Dorm Parents sebagai penanggung jawab mahasiswa di dormitory. Tidak ada koordinasi formal yang tersistemasi sehingga banyak yang terlewatkan dalam membimbing mahasiswa. Pihak dormitory bisa tetap melakukan meeting koordinasi dengan SS, namun para Dorm Parents juga perlu berkoordinasi dengan CGL. CGL mengakui bahwa baik CGL dan Dorm Parents sama-sama memiliki keterbatasan, sehingga mereka perlu berkolaborasi lebih intensional lagi dalam membimbing mahasiswa.

- e. Beban Kerja CGL: Bobot kegiatan CG yang diberikan adalah 0.5 sks. Pembobotan ini tidak proposional dan perlu disesuaikan kembali. Pada praktiknya, CGL menghabiskan waktu lebih dari 0.5 sks untuk menjalankan CG dan di sisi lain mereka masih ada beban sks yang dialokasikan untuk mengajar atau mengerjakan tugas administrasi. Keterbatasan waktu membuat CGL kesulitan dalam berelasi dengan anggotanya secara intim. Hal ini terbukti dari pertemuan CG yang masih belum bisa dijalankan dengan konsisten, terlebih konsistensi pertemuan satu lawan satu/dua yang diwacanakan di luar pertemuan standar.
- f. Jumlah Anggota CG: Jumlah anggota CG masih terlalu banyak bagi para CGL untuk dapat membangun relasi yang intim. Mahasiswa sulit untuk terbuka karena tidak mendapatkan perhatian yang cukup. Para CGL sependapat bahwa jumlah anggota yang ideal dalam sebuah kelompok kecil adalah 10 – 12 orang. Jumlah ini juga dibahas pada bagian “Kelompok Kecil” di halaman sebelumnya (Sutrisna, 2015).
- g. Frekuensi Pergantian Kelompok: Kebijakan baru perihal pergantian kelompok kurang disetujui oleh CGL karena dalam membangun kepercayaan dan relasi yang kokoh membutuhkan waktu lebih dari satu tahun, apalagi dengan jumlah anggota yang relatif banyak. CGL mengerti alasan di balik kebijakan ini, yaitu agar tidak terjadi saling ketergantungan di dalam CG. Padahal, ini merupakan sebuah argumentasi yang kurang tepat. Natur dari kelompok kecil sendiri adalah membentuk kesaling ketergantungan, itu tidak dapat dihindari. Hal ini tidak selamanya buruk selama kelompok tersebut berjalan ke arah yang benar. Saling ketergantungan justru dapat menjadi kekuatan dalam sebuah kelompok kecil apabila diarahkan ke tujuan yang benar (Ellis & Fisher, 1994, 57).

- h. Respon dan Masa Lalu Mahasiswa: Respon dan masa lalu mahasiswa merupakan salah satu faktor yang sulit dikendalikan oleh CGL. Kedewasaan mahasiswa dalam merespon dan mengambil keputusan berbeda-beda, ada yang bisa terbuka, namun tidak sedikit juga yang sangat menutup-nutupi; ada yang bisa berpikir jauh, namun tidak sedikit juga yang tidak pikir panjang dalam mengambil keputusan. Hal ini kurang lebih dipengaruhi oleh masa lalu mereka. Banyak mahasiswa yang datang ke CT dengan membawa masa lalu atau permasalahan keluarga yang kelam dan belum terselesaikan. Maka dari itu, penting bagi CGL untuk bisa mendapatkan informasi dari bagian Administrasi mengenai track record setiap anggotanya.

### **Profil Ideal Seorang CGL**

Berdasarkan landasan teori serta pemaparan dari ketiga narasumber yang mendeskripsikan keadaan di lapangan, maka profil ideal seorang CGL dapat dirancang dengan lebih komprehensif dan sistematis. Seorang CGL yang ideal adalah seorang yang:

- a. Mengerti dan mampu menerapkan konsep kepemimpinan pelayan Kristus yang rela berkorban secara nyata bagi anggota kelompoknya (Barker, 1982, 63-64).
- b. Mengerti visi, misi, dan profil lulusan CT dan mampu membimbing anggota ke arah visi misi tersebut (Robbins, 2001, 365).
- c. Mampu menjalankan otoritas legal/eksternal (Haggai 1986, 167-171) sebagai atribut dari Position Leadership dan otoritas moral/internal sebagai atribut dari Personal Leadership (Lim & Lim, 2014, 152-159) secara seimbang.
- d. Mampu mendengarkan, berempati, memersuasi, berkomitmen pada pertumbuhan anggota dan membangun komunitas dengan baik (D'Souza, 2007, 15-17). Seorang CGL tidak perlu bisa menyembuhkan atau menjawab segala persoalan, tetapi setidaknya CGL dapat mengarahkan dan membimbing mahasiswa yang membutuhkan penyembuhan atau pertolongan kepada orang yang tepat.
- e. Menguasai cara menggali permasalahan dan mendapatkan informasi yang sesungguhnya menggunakan teknik konseling.
- f. Memiliki kepekaan dan keahlian dalam menangani isu-isu krusial atau yang sering muncul di CT seperti masalah keluarga atau pola

asuh, love, sex, and dating, psikologi perkembangan, self-management, dan juga keterampilan akademik.

- g. Mampu membantu dan membimbing mahasiswa untuk bertumbuh dalam aspek spiritual melalui relasi yang benar-benar intim dengan Kristus. Sehingga baik CGL maupun anggota tidak terkecoh dengan kegiatan atau ritual spiritual terstruktur (mandatory) yang dilakukan hampir setiap hari (Barker, 1982, 15-16).

## Kesimpulan

Agar dapat menjalankan profil CGL yang ideal, perlu adanya dukungan daripada sistem CG di CT. Sumber daya waktu dan manusia sangat diperlukan dalam menjalankan peran dan fungsi CGL secara maksimal. CGL dengan profil yang ideal sekalipun tetap perlu memprioritaskan CG dan mengalokasikan waktu untuk mengerjakan peran dan fungsinya di lapangan. Dengan kata lain, ada tiga hal di dalam sistem CG saat ini yang perlu benar-benar diperhatikan, yaitu beban kerja CGL perlu disesuaikan kembali, jumlah mahasiswa yang menjadi anggota CG juga perlu dikurangi, dan pergantian kelompok tidak dilakukan setiap tahun. Sedangkan dari segi keterampilan, para CGL butuh dilengkapi dengan kemampuan konseling dasar serta memiliki kepekaan dan keahlian dalam menangani isu-isu krusial atau yang sering muncul di CT.

## DAFTAR PUSTAKA

Barker, S. (1982). *Small group leaders' handbook*. Downers Grove, IL: InterVarsity Press.

D'Souza, A. (2007). *Proactive visionary leadership*. Jakarta, Indonesia: Trisewu Nagawarsa.

Ellis, D. G. & Fisher, B. A. (1994). *Small group decision making: Communication and the group process* (4th ed.). Boston, MA: McGraw-Hill.

Endraswara, S. (2017). *Metodologi penelitian kebudayaan* (4th ed.). Yogyakarta, Indonesia: Gajah Mada University Press.

- Forbes, S. H. (1999). *Holistic education: An analysis of its intellectual precedents and nature*. London, UK: University of Oxford.
- Haggai, J. E. (1986). *Lead on!: Leadership that endures in a changing world*. Waco, TX: Word Books.
- Holmes, A. F. (2005). *Segala kebenaran adalah kebenaran Allah (All truth is God's truth)*. Surabaya, Indonesia: Momentum Christian Literature.
- Juriaman, J. J., & Hidayat, D. (2017). Kepemimpinan yang menebus di Sekolah Lentera Harapan Curug [Redemptive leadership at Sekolah Lentera Harapan Curug]. *Polyglot: Jurnal Ilmiah*, 13(2), 123-132. <http://dx.doi.org/10.19166/pji.v13i2.515>
- Kilpatrick, W. (1985). *The emperor's new clothes: Psychological fashions and religious faith*. [Ridgefield, CT]: Roger A. McCaffrey Pub.
- Lim, S. G., & Lim, J. H. (2014). *The leader, the teacher & you: Leadership through the third generation*. London: Imperial College Press.
- Myers, S. A. & Alan, K. G. (2005). A study of group communication in a course on small group communication. *Psychological Reports* 97(2), 381-386. <https://doi.org/10.2466/pr0.97.2.381-386>
- Nadeak, E. H., & Hidayat, D. (2017). Karakteristik pendidikan yang menebus di suatu sekolah Kristen [The characteristics of redemptive education in a Christian school]. *Polyglot: Jurnal Ilmiah*, 13(2), 87-98. <http://dx.doi.org/10.19166/pji.v13i2.439>
- Robbins, S. B. (2001). *Organizational behaviour* (9th ed.). Upper Saddle River, N.J: Prentice Hall.
- Sutrisna. (2015). *Pemuridan melalui kelompok kecil*. Retrieved February 20, 2018, from <https://perkantas.net/makalah/pemuridan-melalui-kelompok-kecil/>
- Tong, S. (1995). *Arsitek jiwa II*. Jakarta, Indonesia: Lembaga Reformed Injili Indonesia.

Van Til, C. & Berkhof, L. (2004). *Dasar pendidikan Kristen: Foundations of Christian education*. Surabaya, Indonesia: Momentum.