



Kantor Editorial: Jalan Paving Block Lingkungan 01 Kelurahan Sumompo Kecamatan Tuminting Kota Manado
- Provinsi Sulawesi Utara - Indonesia

Web: <https://journal.gknpublisher.net/index.php/aisthetikos>

e-mail: jurnalaisthetikos@gmail.com

Telp/WA: 081295123667

KEPEMIMPINAN HAMBA DAN MANAJEMEN STRATEGIS SEBAGAI PARADIGMA PELAYANAN DIAKONIA GEREJA YANG TRANSFORMATIF

Tesalonika Cindy Worang, worangtesalonika@gmail.com

Institut Agama Kristen Negeri Manado

Agnes Relly Poluan, rellypoluan@gmail.com

Institut Agama Kristen Negeri Manado

Correspondence:

worangtesalonika@gmail.com

Vol.3 No.1 April 2026

Article History:

Submitted:

April, 6, 2026

Reviewed:

April, 13, 2026

Accepted:

April, 30, 2026

Pages: 28-35

Keywords:

Transformative Diaconia, Servant Leadership, Strategic Management, Chrusch Ministry. Diaconia Transformatif, Kepemimpinan Hamba, Manajemen Strategis, Pelayanan Gereja, Teologi Praktis.

Copyright:

©2026, Authors.

License:



Abstract

Diaconal service is one of the essential callings of the church, yet in practice, it often gets trapped in a charitable model that is reactive, sporadic, and unsustainable. Consequently, such service fails to produce genuine social transformation for its recipients. This article demonstrates that to revitalize diaconal ministry, the church requires a new paradigm that integrates the spirituality of servant leadership with the discipline of strategic management. Servant leadership provides the theological foundation, vision, and ethical motivation centered on the serving example of Christ. Meanwhile, strategic management offers a practical framework, encompassing planning, organizing, implementing, and evaluating, to ensure that the vision is executed effectively, efficiently, and accountably. Through a qualitative approach using the literature study method, the author analyzes and synthesizes these two concepts to construct a transformative diaconia model. The result is a holistic paradigm where spirituality and strategy work synergistically, guiding the church to move from merely providing momentary assistance toward planned and long-term impactful community empowerment.

Abstrak

Pelayanan diakonia merupakan salah satu panggilan esensial gereja, namun dalam praktiknya seringkali terjebak dalam model karitatif yang bersifat reaktif, sporadis, dan tidak berkelanjutan. Akibatnya, pelayanan tersebut gagal menghasilkan transformasi sosial yang sejati bagi penerimanya. Artikel ini menunjukkan bahwa untuk merevitalisasi pelayanan diakonia, gereja memerlukan sebuah paradigma baru yang mengintegrasikan spiritualitas kepemimpinan hamba (*servant leadership*) dengan disiplin manajemen strategis. Kepemimpinan hamba menyediakan fondasi teologis, visi, dan motivasi etis yang berpusat pada teladan Kristus yang melayani. Sementara itu, manajemen strategis menawarkan kerangka kerja praktis; meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi untuk memastikan visi tersebut dieksekusi secara efektif, efisien, dan akuntabel. Melalui pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur, penulis menganalisis dan mensintesis kedua konsep ini untuk membangun sebuah model diakonia transformatif. Hasilnya adalah sebuah paradigma holistik di mana spiritualitas dan strategi berjalan sinergis, mengarahkan gereja untuk beralih dari sekadar memberi bantuan sesaat menuju pemberdayaan komunitas yang terencana dan berdampak jangka panjang.

A. PENDAHULUAN

Diakonia, yang berakar pada kata Yunani *diakonia* (pelayanan), merupakan mandat fundamental gereja yang merefleksikan natur Allah Tritunggal yang berbelas kasih dan berkarya di dunia. Teladan utama pelayanan ini secara sempurna ditunjukkan oleh Yesus Kristus, yang datang "bukan untuk dilayani, melainkan untuk melayani" (Markus 10:45). Sejak gereja mula-mula (Kisah Para Rasul 6:1-7), pelayanan kepada janda, yatim piatu, dan kaum miskin telah menjadi identitas dan kesaksian iman Kristen. Namun, dalam konteks gereja kontemporer, panggilan luhur ini seringkali mengalami reduksi makna dan penyimpangan praktik.

Fenomena yang jamak ditemui adalah pelayanan diakonia yang dijalankan sebagai aktivitas karitatif belaka, sebuah respons sesaat terhadap kebutuhan mendesak tanpa menyentuh akar permasalahan. Program-program seperti pembagian sembako, bantuan bencana, atau santunan finansial, meskipun baik, seringkali bersifat sporadis, tidak terencana dengan baik, dan menciptakan ketergantungan. Akibatnya, pelayanan ini gagal membawa perubahan hidup (*life-transformation*) yang sejati dan berkelanjutan bagi penerima layanan. Lebih jauh, model diakonia seperti ini rentan menyebabkan kelelahan pada para pelayan (*volunteer burnout*) dan pengelolaan sumber daya (dana, waktu, tenaga) yang tidak optimal.

Penulis mengidentifikasi dua akar masalah utama dari fenomena ini. *Pertama*, krisis model kepemimpinan. Banyak pemimpin gereja masih terjebak dalam paradigma hierarkis dan transaksional, bukan kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) dan memberdayakan jemaat. *Kedua*, adanya "alergi" terhadap prinsip-prinsip manajemen yang dianggap terlalu sekuler atau "duniawi" untuk diterapkan dalam pelayanan rohani. Akibatnya, pelayanan diakonia berjalan tanpa visi yang jelas, tujuan yang terukur, dan evaluasi yang akuntabel. Berangkat dari kegelisahan ini, tulisan ini hendak mengeksplorasi sebuah solusi paradigmatis yang mengintegrasikan dua pilar krusial: spiritualitas kepemimpinan hamba dan efektivitas manajemen strategis. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini berfokus untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut: Bagaimana konsep kepemimpinan hamba (*servant leadership*) dapat berfungsi sebagai landasan spiritual dan etis untuk pelayanan diakonia yang otentik? dan Bagaimana sinergi antara kepemimpinan hamba dan manajemen strategis dapat membentuk sebuah paradigma baru pelayanan diakonia yang transformatif?

Pernyataan utama yang diajukan dalam artikel ini adalah: pelayanan diakonia gereja yang sejati dan transformatif hanya dapat terwujud ketika spiritualitas kepemimpinan hamba yang berpusat pada Kristus diintegrasikan secara sinergis dengan disiplin dan kerangka kerja manajemen strategis. Penulis berargumen bahwa kepemimpinan hamba memberikan "jiwa" dan "arah" pada pelayanan, sementara manajemen strategis memberikan "tubuh" dan "jalan" untuk mewujudkan visi tersebut. Sejalan dengan pernyataan tersebut, tujuan penulisan artikel ini adalah untuk membangun sebuah kerangka konseptual yang kokoh bagi para pemimpin gereja dan praktisi pelayanan untuk merancang dan mengelola program diakonia yang tidak hanya menjawab kebutuhan sesaat, tetapi juga memberdayakan individu dan komunitas secara berkelanjutan.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan. Pendekatan ini dipilih karena fokus penelitian adalah pada eksplorasi, analisis, dan sintesis konsep-konsep teoretis dari berbagai literatur untuk membangun sebuah paradigma baru

C. PEMBAHASAN

Hakikat Diakonia

Secara historis dan teologis, diakonia lebih dari sekadar tindakan amal atau belas kasihan sesaat. Model diakonia karitatif, yang berfokus pada pemberian bantuan material, seringkali gagal mengatasi akar masalah kemiskinan dan ketidakadilan. Sebaliknya, model ini justru dapat mengganggu siklus ketergantungan (Kamaruddin, 2020). Oleh karena itu, gereja dipanggil untuk bergerak menuju diakonia transformatif. Diakonia transformatif tidak hanya memberi ikan, tetapi juga mengajar cara memancing; bahkan lebih jauh lagi, ia mempertanyakan mengapa akses terhadap "kolam pancing" begitu terbatas bagi sebagian orang.

Fokus diakonia transformatif ada tiga: pertolongan (tindakan karitatif untuk kebutuhan mendesak), pemberdayaan (pengembangan kapasitas individu dan komunitas untuk mandiri), dan advokasi (upaya mengubah sistem dan struktur yang tidak adil). Paradigma ini memandang penerima layanan bukan sebagai objek belas kasihan, melainkan sebagai subjek dan mitra yang bermartabat yang memiliki potensi untuk mengubah nasib mereka sendiri. Pergeseran ini menuntut adanya visi jangka panjang dan perencanaan yang matang, yang tidak mungkin terwujud tanpa kepemimpinan dan manajemen yang tepat.

Kepemimpinan Hamba

Jika diakonia transformatif adalah tujuannya, maka kepemimpinan hamba adalah motor penggerak spiritualnya. Konsep ini, yang dipopulerkan oleh Robert K. Greenleaf, menemukan arketipe sempurna dalam diri Yesus Kristus. Prinsip sentralnya adalah pembalikan piramida kekuasaan tradisional; seorang pemimpin ada untuk melayani kebutuhan utama pengikutnya terlebih dahulu, bukan untuk dilayani (Greenleaf, 1977; Sendjaya & Sarros, 2002).

Kepemimpinan hamba secara kritis berfungsi sebagai fondasi teologis dan etis yang logis bagi diakonia transformatif, sebab diakonia transformatif sendiri menuntut perubahan struktural dan pemberdayaan, bukan sekadar pemberian bantuan sesaat (Widyatmadja, 2010). Dalam konteks diakonia, seorang pemimpin hamba tidak hanya mengorganisir bantuan secara birokratis, tetapi ia turun langsung dan terlibat secara empati dalam penderitaan dan kebutuhan jemaat. Lebih dari itu, pemimpin hamba berfokus pada pemberdayaan jemaat agar mereka menemukan karunia dan potensi pelayanan mereka sendiri, sehingga pelayanan bukan lagi hanya tugas pemimpin, melainkan menjadi kultur bersama (Eva & Sendjaya, 2013).

Karakteristik utama kepemimpinan hamba seperti mendengarkan dengan penuh perhatian, empati, penyembuhan (mengatasi trauma dan konflik), kesadaran (terhadap konteks sosial dan kekuasaan), persuasi (bukan pemaksaan), konseptualisasi (kemampuan berpikir visioner di luar realitas sehari-hari), dan komitmen pada pertumbuhan sesama (Spears, 2010) adalah elemen esensial bagi pelayanan diakonia yang otentik. Penulis berargumen bahwa karakteristik tersebut secara realistis memposisikan pemimpin untuk mengatasi dinamika kekuasaan yang tersembunyi, yang sering kali menjadikan jemaat sebagai objek pasif dalam pelayanan (Liu, 2021). Pemimpin hamba tidak melihat jemaat sebagai "tenaga kerja" untuk programnya, tetapi sebagai rekan sekerja Allah yang memiliki martabat dan potensi. Ia menciptakan sebuah kultur pelayanan yang didasari oleh kasih dan kerelaan, bukan kewajiban, birokrasi, atau manipulasi kekuasaan. Visi yang lahir dari spiritualitas kepemimpinan hamba inilah yang menjadi "jiwa" bagi setiap program diakonia yang dijalankan, memastikan bahwa pelayanan tersebut benar-benar melayani dan membebaskan.

Manajemen Strategis

Spiritualitas dan visi yang agung membutuhkan struktur untuk dapat membumi dan berdampak. Di sinilah peran manajemen strategis menjadi krusial. Manajemen strategis bukanlah sebuah konsep "duniawi" yang mengotori kesucian pelayanan, melainkan sebuah alat penatalayanan (*stewardship*) yang Alkitabiah untuk mengelola sumber daya Tuhan secara bertanggung jawab (Rachman, 2019). Manajemen strategis menyediakan "tubuh" atau kerangka kerja agar visi pelayanan dapat dieksekusi secara efektif. Proses ini dapat dibagi menjadi empat tahap:

a. Analisis Lingkungan

Pelayanan diakonia tidak boleh dilakukan dalam ruang hampa. Gereja perlu melakukan analisis SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*) untuk memetakan kekuatan internal (misalnya, jumlah relawan, dana), kelemahan internal (misalnya, kurangnya keahlian), peluang eksternal (misalnya, kebutuhan komunitas spesifik, kemitraan dengan LSM), dan ancaman eksternal (misalnya, regulasi pemerintah, kondisi ekonomi).

b. Formulasi Strategi

Berdasarkan analisis, pemimpin bersama timnya merumuskan visi, misi, dan tujuan pelayanan diakonia yang jelas, spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan berbatas waktu (SMART). Contohnya, "Dalam tiga tahun, program pemberdayaan ekonomi bagi ibu rumah tangga di lingkungan sekitar gereja berhasil meningkatkan pendapatan keluarga rata-rata sebesar 30%."

c. Implementasi Strategi

Tahap ini melibatkan pengorganisasian sumber daya. Siapa melakukan apa? Bagaimana struktur timnya? Bagaimana alur komunikasi dan pertanggungjawabannya? Di sini, program-program konkret dirancang, anggaran dialokasikan, dan relawan dimobilisasi serta dilatih.

d. Evaluasi dan Kontrol

Ini adalah tahap yang paling sering diabaikan dalam pelayanan gereja. Manajemen strategis menuntut adanya evaluasi berkala untuk mengukur apakah tujuan tercapai. Evaluasi ini bukan untuk mencari kesalahan, tetapi untuk belajar dan melakukan perbaikan. Akuntabilitas kepada jemaat dan Tuhan diwujudkan melalui laporan dampak yang transparan, bukan sekadar laporan pengeluaran.

Sintesis Paradigmatik

Paradigma pelayanan diakonia yang transformatif lahir dari sintesis antara kepemimpinan hamba dan manajemen strategis. Kepemimpinan hamba tanpa manajemen strategis akan menghasilkan pelayanan yang tulus namun kacau, tidak terarah, dan tidak berkelanjutan. Sebaliknya, manajemen strategis tanpa jiwa kepemimpinan hamba akan menghasilkan pelayanan yang efisien namun dingin, birokratis, dan kehilangan esensi spiritualnya.

Seorang pemimpin hamba yang strategis adalah seorang visioner yang juga seorang penatalayan yang baik. Ia menggunakan alat-alat manajemen bukan untuk mengontrol, tetapi untuk memberdayakan. Ia merancang strategi bukan untuk membangun "kerajaan"-nya sendiri, tetapi untuk memastikan bahwa kasih Kristus tersalurkan dengan cara yang paling berdampak dan memuliakan Tuhan. Dalam paradigma ini, rapat strategi adalah sebuah doa; analisis data adalah upaya memahami kebutuhan sesama; dan laporan evaluasi adalah bentuk pertanggungjawaban iman.

D. KESIMPULAN

Pelayanan diakonia gereja dewasa ini berada di persimpangan jalan: terus melanjutkan model karitatif yang reaktif atau bertransformasi menjadi agen perubahan sosial yang proaktif dan berkelanjutan. Artikel ini telah berargumen bahwa jalan menuju diakonia transformatif dapat dibangun di atas dua pilar yang saling menguatkan: spiritualitas kepemimpinan hamba dan disiplin manajemen strategis. Kepemimpinan hamba menyediakan fondasi motivasi, visi, dan nilai-nilai etis yang berpusat pada Kristus, memastikan bahwa pelayanan tetap menjadi ekspresi kasih yang tulus. Sementara itu, manajemen strategis menyediakan kerangka kerja yang sistematis untuk menerjemahkan visi tersebut ke dalam aksi nyata yang efektif, terukur, dan akuntabel.

Sinergi keduanya melahirkan sebuah paradigma baru di mana spiritualitas tidak bertentangan dengan strategi, dan iman tidak menegasikan perencanaan. Sebaliknya, perencanaan yang baik adalah wujud iman yang bertanggung jawab, dan strategi yang efektif adalah wujud kasih yang cerdas. Dengan mengadopsi paradigma ini, gereja dapat bergerak melampaui pelayanan yang hanya menyentuh permukaan masalah menuju pelayanan yang memberdayakan, membebaskan, dan pada akhirnya, mentransformasi kehidupan individu dan komunitas demi kemuliaan Allah. Penulis merekomendasikan agar para pemimpin gereja secara proaktif membekali diri dan tim pelayanannya dengan pemahaman serta keterampilan dalam kedua bidang ini untuk merevitalisasi panggilan diakonal gereja di abad ke-21.

REFERENSI

- Eva, N., & Sendjaya, S. (2013). Servant leadership and job satisfaction: Moderating roles of decision making process and structure. *Paper presented at the 2013 Academy of Management Meeting*, Lake Buena Vista, FL.
- Greenleaf, R. K. (1977). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. Paulist Press.
- Kamaruddin, K. (2020). Diakonia Transformatif: Peran Gereja dalam Masyarakat. *Jurnal Teologi Kontekstual Indonesia*, 1(1), 15-28.
- Liu, D. (2021). An intersectional critique of servant leadership. *Currents in Theology and Mission*, 48(2), 5-11.
- Rachman, F. (2019). Manajemen Strategis dalam Organisasi Gereja. *Evangelikal: Jurnal Teologi Injili dan Pembinaan Warga Jemaat*, 3(1), 89-98.
- Sendjaya, S., & Sarros, J. C. (2002). Servant Leadership: Its Origin, Development, and Application in Organizations. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 9(2), 57-64.
- Spears, L. C. (2010). Character and servant leadership: Ten characteristics of effective, caring leaders. *The Journal of Virtues & Leadership*, 1(1), 25-30.
- Widyatmadja, J. (2010). Pelayanan diakonia yang transformatif: Tuntutan atau tantangan. *Gema Teologi*, 34(1), 40-52.

