

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Salah satu aspek penting dalam proses pencapaian tujuan dan pengembangan sebuah perusahaan atau organisasi ialah berfungsinya Sumber Daya Manusia (SDM) di semua jajaran, karena SDM adalah kunci utama *peningkatan mutu* dan *produktivitas*. Sering sekali sebuah organisasi tidak berhasil mencapai tujuannya karena hambatan SDM, baik karakter, motivasi dan *skill*-nya. SDM adalah “*human asset*” dari sebuah organisasi, baik unsur pemilik, pimpinan pelaksana, karyawan, pegawai dan semua orang yang terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut karena merekalah yang sebenarnya sebagai pilar penyangga pencapaian tujuan tersebut.

Namun proses perekrutan dan pengembangan SDM sebuah perusahaan dan organisasi sangat terkait erat pada visi dari sebuah perusahaan atau organisasi yang kemudian visi ini akan dijabarkan dalam misi yang terencana dan bertahap. Dua hal inilah yang akan menuntun sebuah organisasi dan perusahaan untuk menggmuli kebutuhan program, fasilitas, sistem, waktu, tempat, finansial dan sebagainya, yang pada gilirannya sampai kepada kebutuhan pengadaan dan pembinaan SDM sebagai pelaksana yang mewujudkan visi misi tersebut. Intinya, tanpa visi misi yang jelas, maka Perusahaan dan organisasi akan kesulitan dalam proses perekrutan, pembentukan dan pengembangan SDM.

Yayasan Kesejahteraan Penyandang Cacat (YKPC) Gereja Batak Karo Protestan (GBKP) Alpha Omega merupakan salah satu yayasan milik GBKP yang

terbuka untuk umum. Sebagai perpanjangan tangan GBKP dalam pelayanannya dibidang sosial, dengan visi, yakni: “Kemandirian dan Kesejahteraan hidup penyandang cacat”.

Berhubungan dengan kondisi keterbatasan mental dan atau fisik penyandang cacat mental di yayasan ini, baik mereka yang tergolong cacat sedang maupun berat, membuat mereka sungguh membutuhkan pelayanan khusus. Dari sisi kebutuhan penyandang cacat ini, visi YKPC GBKP Alpha Omega ini merupakan sebuah wujud pelayanan yang bertujuan mengangkat hak-hak dan martabat penyandang cacat. Dibalik Visi pelayanannya ini tersirat bahwa kehadiran YKPC GBKP Alpha Omega akan berhasil apabila penyandang cacat mental ini dalam keterbatasannya nantinya menjadi mandiri dalam mengurus dirinya sendiri, lingkungannya serta mempunyai keterampilan tertentu sampai mereka boleh berguna untuk dirinya dan orang lain. Sehingga, mereka tidak menjadi beban bagi orang lain, minimal mengurangi beban keluarga dan masyarakat.

Dalam kerangka inilah pengembangan SDM guru dan pengasuh penyandang cacat menjadi penting artinya bagi YKPC GBKP Alpha Omega sebagai sebuah organisasi. Sehingga dapat merencanakan kegiatan yang akan dilakukan untuk meningkatkan produktifitas kinerja pelayan yang sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan organisasi dalam pencapaian tujuan/visinya, baik dalam hal perekrutan, penempatan personil, pendidikan/pelatihan maupun pengembangan karyawannya. Di dalamnya, peranan GBKP sebagai pemilik, pengurus yayasan, pengelola, para pelayan dan penyandang cacat sendiri menjadi penting sebagai

totalitas dari maksud pengembangan SDM dalam upaya pencapaian visi tersebut. Dalam hal ini, para penyandang cacat tidak hanya dipandang sebagai target pelayanan mereka, tetapi sekaligus sebagai subjek langsung pencapaian visi YKPC GBKP Alpha Omega tersebut.

Kondisi pelayan YKPC GBKP Alpha Omega yang tergolong unik karena mereka yang dilayani di yayasan ini adalah penyandang cacat mental dengan berbagai jenis bentuk kebutuhannya yang khusus yang jarang ditemukan dipanti-panti penyandang cacat lain yang umumnya melayani kecacatan fisik seperti tuna netra, tuna wicara dan tuna daksa. Hal tersebut juga menjadi sebuah tantangan tersendiri bagi yayasan ini, sebab sulit mencari yayasan sejenis sebagai tempat belajar dan berbagi. Keunikan ini membawa YKPC GBKP Alpha Omega kepada suatu sistem pelayanan yang khusus, fariatif dan terbuka dalam pemberdayaan dan pemandirian bagi hampir semua jenis dan tingkat kecacatan mental, termasuk juga kepada bentuk pengembangan SDM para pelayannya.

Menyadari banyaknya variasi kondisi kebutuhan penyandang cacat mental, dibutuhkan sumber daya manusia yang tepat pula dalam melayani mereka sejalan dengan mencapai visi pelayannya diatas. Sejauh ini, YKPC GBKP Alpha Omega sudah mengkolaborasikan berbagai jenis layanan seperti pengasuhan, kesehatan, pendidikan, pelatihan mata pencaharian dan relasi sosial bagi penyandang cacat mental. Dalam perjalanan waktu, pelayanan YKPC GBKP Alpha Omega yang sudah dimulai sejak 21 Juli 1988, hingga kini telah dilakukan upaya pelatihan dan pengembangan guru dan pengasuh yang pada awalnya hanya berdasarkan pada semangat *voluntary*.

Sejalan dengan perkembangan dunia yang global dan universal, Gereja juga telah berupaya memberikan perhatian yang mendalam pada masalah pendidikan nilai yang didasarkan pada nilai-nilai hakiki manusiawi yang meliputi nilai kebenaran, kedamaian, kasih sayang, tingkah laku yang baik dan tanpa kekerasan. (Janssen, P:2008). Nilai-nilai hakiki manusiawi universal inilah yang kemudian mengalir ke dalam suatu gerakan global yang bermuara pada pemenuhan hak asasi manusia yang dalam praksisnya menyesuaikan dengan budaya, kearifan lokal dan situasi serta kondisi manusianya. Sementara yang dijalankan oleh YKPC GBKP Alpha Omega meski masih dalam rel dan jalur yang sama, yakni pemberdayaan penyandang cacat, namun belumlah maksimal.

Terkait dengan keberadaan YKPC GBKP Alpha Omega di Negara Republik Indonesia, dimana Indonesia adalah salah satu negara yang ikut menandatangani konvensi hak penyandang cacat, maka pelaksanaan pemenuhan hak asasi penyandang cacat di Indonesia, secara hukum wajib untuk dijalankan. Dengan demikian, YKPC GBKP Alpha Omega sebagai salah satu komponen masyarakat di Negara Republik Indonesia, telah mengambil bagian untuk mengangkat martabat manusia yang berhambatan, guna mencapai keselamatan bagi mereka.

Untuk mencapai tujuan mulia di atas, sebagaimana setiap organisasi atau perusahaan, YKPC GBKP Alpha Omega sebagai organisasi pelayanan sosial juga sangat mengharapkan karyawan mereka dalam hal ini guru dan pengasuh penyandang cacat mental hendaknya memiliki motivasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya berdampak positif pula pada perkembangan organisasi khususnya

dalam rangka pencapaian tujuan pelayanannya seperti yang dituangkan dalam visi dan missinya.

Pertanyaan kita sekarang adalah:

- Apakah pelayanan YKPC GBKP Alpha Omega sebagai sebuah organisasi sosial telah mencapai tujuan atau Visi Misinya dengan kualitas SDMnya?
- Apakah proses pelayanannya masih tetap didasari pada spirit penerapan kasih Kristus yang sangat memandang manusia sebagai target kasih Allah?

Di dalam pertanyaan ini sebenarnya tercakup aspek motivasi kerja/ pelayanan atau bahkan motivasi hidup yang memberi diri demi kebaikan sesama, seperti Yesus Kristus yang memberi dirinya demi kehidupan manusia (Bnd. Filipi 2:5). Aspek spiritualitas dan motivasi ini sangatlah mempengaruhi efektifitas proses rehabilitasi/ pembinaan mental, yang berdampak pula kepada baiknya upaya perawatan dan pemberdayaan para penyandang cacat mental, yang pada akhirnya bermuara pada kehidupan mereka sebagai manusia citra Allah, kendatipun dalam tataran yang relatif.

Spirit dan motivasi merupakan hal yang penting dalam bekerja, karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Prabu:2005)

Motivasi juga merupakan determinan penting bagi kinerja individual. Dalam pandangan organizational behavior, John R. Scermerhorn menyatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seorang individu yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah dan persistensi upaya

yang dilaksanakan dalam hal bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi akan melaksanakan upaya-upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja. Kaitan motivasi kerja dengan kerja dapat diungkapkan sebagai berikut; untuk kerja (*performance*) adalah hasil dari interaksi dan perkalian antara motivasi kerja (*work motivation*) dengan kemampuan (*abilities*). Bila motivasi rendah, maka unjuk kerja menjadi rendah, meski kemampuannya tersedia dan baik (Winardi:2008).

Menurut Soemanto (1990), motivasi dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu: (a). Faktor dari dalam (*inner component*); faktor ini berupa perubahan yang terjadi didalam diri seseorang, berupa keadaan tidak puas atau ketegangan psikologis. Rasa tidak puas atau ketegangan psikologis ini bisa timbul oleh karena keinginan-keinginan untuk memperoleh penghargaan, pengakuan serta berbagai macam kebutuhan lainnya. (b). Faktor dari luar (*outer component*); faktor dari luar adalah tujuan yang ingin dicapai oleh seseorang, tujuan itu sendiri berada diluar diri individu tersebut namun mengarahkan tingkah laku orang itu untuk mencapainya. Seseorang diasumsikan mempunyai kebutuhan akan penghargaan dan pengakuan, maka timbulah tujuan untuk memenuhi kebutuhan itu. (Muhibin Blogspot.com posting 3 Mei 2010)

Menurut Winardi (2008) banyak organisasi-organisasi yang memahami arti pentingnya motivasi dalam peningkatan kinerja karyawan, sehingga menerapkan berbagai macam metode guna memotivasi karyawan mereka ditempat kerja. Kepada para karyawan tersebut diberikan pekerjaan-pekerjaan menarik, diterapkan manajemen partisipatif, digunakan insentif dalam

pembayaran atau melaksanakan supervisi ketat. Tapi tidak satupun diantara metode-metode itu yang berhasil untuk semua karyawan.

Ketidak berhasilan berbagai metode tersebut karena motivasi bersifat individual, sama halnya dengan guru dan pengasuh penyandang cacat, tentunya pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerjanya tidak akan sama dengan pelayan yang bukan guru dan pengasuh.

Menurut David Mc Clelland (Prabu:2005), yang menjadi daya penggerak dan yang akan memotivasi kerja seorang karyawan/pegawai adalah kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*) karena setiap orang menginginkan hal-hal berikut : (a). Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*), (b). Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*), (c). Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).

Kenyataan bahwa unik dan spesifiknya kebutuhan penyandang cacat mental atau disebut juga Orang Berkebutuhan Khusus (OBK) berdasarkan tingkat jenisnya, tentu saja menuntut motivasi kerja yang baik dari guru dan pengasuh sebagai *care givers* bagi mereka.

Kembali kepada pengertian SDM dan korelasi kualitas SDM dengan proses pencapaian sebuah tujuan organisasi yang telah dikemukakan di atas, maka sangatlah mutlak dibutuhkan dukungan dari semua pihak, khususnya pihak pemilik organisasi (Moderamen GBKP) dan pengurus/ pengelola/ manajemen YKPC GBKP Alpha Omega untuk meningkatkan motivasi kerja guru dan pengasuh penyandang cacat dalam penanganan gangguan psikologik, emosi dan

sosial yang kompleks pada penyandang cacat mental ini.

Dalam manajemen sebuah organisasi, perlakuan diskriminasi dalam kasus dan alasan apapun dapat mempengaruhi rendahnya motivasi kerja karyawannya dan menyebabkan dan ketidakefektifan kinerja. Karena itu, pihak manajemen harus memberi ruang perhatian pada aspek motivasi dalam kaitannya dengan rasa cemas, ketidaknyamanan dan kecewa di tempat kerja. Hal ini akan memperkecil gangguan di tempat kerja dan membawa perubahan pada sikap dan perilaku setiap karyawan (Robbins dan Judge:2009)

Salah satu bentuk perhatian terhadap proses pemberdayaan SDM dan pelayanan jemaat di dalam Gereja adalah Pastoral Care (yang merupakan cabang dari ilmu pastoral), yang fokusnya adalah pemeliharaan rohani, yang termasuk didalamnya adalah usaha penyadaran akan jati diri yang tentu saja mempengaruhi motivasi hidup dan motivasi melayani / bekerja.

Istilah Pastoral Care dalam bahasa Latin disebut *Cura Animarum*, yang berarti pemeliharaan rohani, atau pemeliharaan jiwa-jiwa. Menurut F. Haarsma, Pastoral Care berpusat pada orang perorangan dan atau kelompok kecil. (Haarsma, F:1991). Inilah pastoral care di dalam arti luas.

Di dalam artinya yang sempit, pastoral care adalah pemeliharaan rohani untuk kelompok-kelompok yang memerlukan perhatian khusus. Misalnya, pastoral care untuk orang sakit dan pastoral care untuk penyandang cacat. Di sisi lain, pastoral care merupakan bagian dari teologia praktika, yang di dalamnya terkandung unsur-unsur mencari dan menjumpai anggota umat untuk memberikan kabar baik kepada mereka dalam situasi hidup mereka yang pribadi dan unik

supaya mereka lebih menyadari iman mereka, dan dapat mewujudkan iman itu di dalam situasi mereka yang konkrit. (Mudjijo:2004)

Pastoral care merupakan bagian dari teologi praktis yang merupakan penerapan Injil secara khusus kepada jemaat dalam situasi khusus, baik secara pribadi maupun kelompok, agar berita baik dari Kristus benar-benar disampaikan kepada semua orang.(Mudjijo:2004).

Dari pengertian tersebut, jelaslah bahwa yang menjadi subyek layanan di dalam pastoral care adalah manusia, satu persatu - secara pribadi dan juga secara kelompok. Karena itu ada banyak kemungkinan untuk pastoral care ini, seperti pastoral care sekitar penerimaan sakramen dan ibadah, pastoral care untuk orang sakit, pastoral care untuk pelayan dalam hal ini pekerja penyandang cacat dan lain sebagainya.

Dalam bukunya yang berjudul Pastoral Care, Dr. Piet Go, O.Carm, CM menjelaskan bahwa Pastoral bukanlah pertama-tama berpikir, melainkan berbuat, tetapi juga subyek pastoral tidak hanya berbuat, melainkan juga memikirkan apa yang dibuatnya, bahkan kebanyakan dipersiapkan dengan studi dan pelatihan khusus. (Piet Go:2008/2009).

Tertantang dengan pernyataan dan pendapat di atas penulis sebagai pelayan khusus yang bertanggungjawab dalam kerohanian di YKPC GBKP Alpha Omega Kabanjahe merasakan adanya ketidakselarasan tujuan pastoral dan pastoral care diatas dengan praktek pelayanan yang dilakukan oleh guru dan pengasuh penyandang cacat di yayasan ini. Terbukti dari masih adanya perlakuan yang kurang menghayati/ menghargai martabat penyandang cacat sebagai manusia

yang utuh, sebagaimana disebutkan diatas. Perlakuan negatif guru dan pengasuh di yayasan, menurut penulis banyak dipengaruhi oleh motivasi kerja mereka yang kurang baik terkait keberadaannya bersama-sama dengan semua orang percaya di dunia sebagai '*Imago Dei*' atau *Gambar/Citra Allah (Bdk. Kej.1:28)* dan '*Surat Kristus*' (*Bdk. II Kor.3:3*). Gambaran diatas merujuk pada sikap yang idealnya dimiliki oleh orang kristen umumnya termasuk guru dan pengasuh penyandang cacat sebagai umat kristen, yaitu seperti sikap Allah yang mengasihi mereka yang 'lemah' sebagaimana disebutkan dalam kitab suci (alkitab) yang merupakan dasar semua perilaku hidup umatNya.

Menyadari ketidak-selarasan ini, penulis mencoba menggumuli prinsip dan metode untuk menemukan dan mengatasi masalah kesenjangan antara *missi pastoralia* di atas dengan perilaku dan sikap guru dan pengasuh di yayasan ini, khususnya tentang motivasi kerjanya. Penulis mencoba melakukan penelitian ini dengan tujuan agar hasil penelitian ini akan memberi masukan dan dasar bagi semua pihak yang terlibat (*stake holder*) dalam pelayanan ini. Khususnya dalam peningkatan motivasi kerja pelayanan menuju kepada penghayatan dan penghargaan Hak Asasi manusia yang utuh dan bermartabat bagi penyandang cacat mental di YKPC GBKP Alpha Omega Kabanjahe ini khususnya serta bagi semua penyandang cacat umumnya.

Melihat adanya hubungan antara motivasi kerja dengan Pelaksanaan Pastoral care dengan unsur-unsur pokoknya, yaitu : Pembinaan Iman, Kehidupan beribadah dan Pembinaan, moral penulis merasa tertarik untuk meneliti pengaruh pelaksanaan Pastoral care terhadap motivasi kerja guru dan pengasuh penyandang

cacat di YKPC GBKP Alpha Omega Kabanjahe dalam rangka pengembangan Sumber Daya Manusia guru dan pengasuhnya. Sekaligus untuk meningkatkan wawasan management (Yayasan dan direktur) untuk mencapai visi dan misi YKPC GBKP Alpha Omega.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diungkapkan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Sebagai Karyawan yang berasal dari kaum 'awam', umumnya karyawan YKPC GBKP Alpha Omega belum terlalu menyadari makna panggilan mereka sebagaimana tersebut diatas berdasarkan Kitab suci, sehingga dalam melakukan pekerjaan cenderung lalai dan kurang bertanggung jawab. Dengan kata lain, kurangnya konsep diri dan motivasi secara rohani ikut berpengaruh membuat performance kerja mereka kurang baik pula.
2. Mengingat keterbatasan YKPC GBKP Alpha Omega melatih dan mengembangkan sumber daya manusianya baik secara jasmani maupun rohani pekerjanya serta mengingat membiayai pelayanan ini juga cukup tinggi, dalam kenyataannya juga ikut mempengaruhi juga menurunnya performance kerja para pekerjanya bahkan justru cenderung bermotif transaksional.
3. Kurangnya Kesadaran guru dan pengasuh di YKPC GBKP Alpha Omega akan penghargaan Hak Asasi Manusia, termasuk Hak hidup bagi orang cacat mental juga ikut juga mempengaruhi kurang baiknya perlakuan karyawan/ guru dan pengasuh terhadap penyandang cacat mental ini.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diungkapkan diatas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimanakah hubungan pelaksanaan Pastoral care dengan unsur-unsur pokoknya, yaitu pembinaan iman, kehidupan ibadah dan pembinaan moral kristiani dengan motivasi kerja guru dan pengasuh penyandang cacat mental di YKPC GBKP Alpha Omega.
2. Bagaimanakah hubungan pelaksanaan Pastoral care dengan unsur-unsur pokoknya pembinaan iman (spiritualitas) dengan motivasi kerja guru dan pengasuh penyandang cacat mental di YKPC GBKP Alpha Omega.
3. Bagaimanakah hubungan pelaksanaan Pastoral care dengan unsur-unsur pokoknya kehidupan peribadahan dengan motivasi kerja guru dan pengasuh penyandang cacat mental di YKPC GBKP Alpha Omega?
4. Bagaimanakah hubungan pelaksanaan Pastoral care dengan unsur-unsur pokoknya pembinaan moral kristiani dengan motivasi kerja guru dan pengasuh penyandang cacat mental di YKPC GBKP Alpha Omega?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk melihat:

1. Hubungan pelaksanaan Pastoral care dengan unsur-unsur pokoknya (pembinaan iman, kehidupan ibadah dan pembinaan moral kristiani) dengan motivasi kerja guru dan pengasuh di YKPC GBKP Alpha Omega-Kabanjahe.

2. Hubungan pelaksanaan Pastoral care dengan unsur pokok pembinaan iman dengan motivasi kerja guru dan pengasuh di YKPC GBKP Alpha Omega-Kabanjahe.
3. Hubungan pelaksanaan Pastoral care dengan unsur pokok kehidupan ibadah dengan motivasi kerja guru dan pengasuh di YKPC GBKP Alpha Omega-Kabanjahe.
4. Hubungan pelaksanaan Pastoral care dengan unsur pokok pembinaan moral kristiani dengan motivasi kerja guru dan pengasuh di YKPC GBKP Alpha Omega-Kabanjahe.

1.5 Manfaat Penelitian

Diharapkan melalui penelitian ini diperoleh manfaat antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan yang dapat berguna untuk memberikan masukan yang berarti dalam perkembangan ilmu pengetahuan. Terutama yang berkaitan dengan masalah motivasi kerja karyawan yang ada pada dunia industri dan organisasi dan khususnya bagi pengembangan psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

Dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh antara pelaksanaan Pastoral care terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan dalam hal ini guru dan pengasuh penyandang cacat sehingga dapat menjadi salah satu masukan kepada berbagai pemangku kepentingan (*stakeholders*) yang terkait dengan masalah pelayanan bagi penyandang cacat mental ini.

Secara lebih rinci, kegunaan penelitian ini adalah untuk:

a. Peneliti sendiri

- Dapat meningkatkan pengalaman dan kecakapan dalam mengadakan penelitian.
- Belajar menghubungkan ilmu pengetahuan yang diperoleh dalam masa studi yang lebih bersifat teoritis dan kurang memberi perhatian pada aspek terapan, dengan situasi nyata terutama bidang penelitian psikologis terhadap usaha menuju kemandirian dan kesejahteraan penyandang cacat mental.
- Meningkatkan profesionalitas kerja di YKPC GBKP Alpha Omega Kabanjahe, tempat/organisasi dimana penulis memimpin pelayanan. Terlebih terkait dengan motivasi kerja guru dan pengasuh dalam usaha menuju kemandirian dan kesejahteraan penyandang cacat mental.

b. UMA Medan

Memberi referensi dan warna yang lebih kaya bagi ilmu-ilmu Psikologi terapan seperti dampak pastoral care terhadap motivasi kerja, dalam mana objek penelitian dilakukan terkait dibidang psikologil-sosial yang khas dan unik yakni pekerja (guru dan pengasuh) penyandang cacat mental.

c. Guru dan Pengasuh Penyandang Cacat Mental.

Dengan hasil penelitian ini, guru dan pengasuh penyandang cacat mental di YKPC GBKP Alpha Omega dapat belajar lebih dalam mengenai:

- Motivasi Kerja yang mulia yaitu panggilan iman pribadinya sebagai Gereja (Pastoral care) untuk melayani penyandang cacat mental.

- Pengenalan dan penguatan motivasi diri dalam dunia kerja sehingga diharapkan mampu memmanage diri untuk tujuan mulia dalam wujud sikap, tanggung jawab dalam wujud kepedulian (care) kepada penyandang cacat yang mereka layani, serta sekaligus meminimalisir berbagai kelalaian yang mungkin timbul.
- Mengalami dan menerapkan unsur-unsur pokok pastoral care khususnya bagi penyandang cacat mental yang berdasar pada Kitab Suci serta penghargaan hak asasi manusia yang pada gilirannya mampu mengangkat martabat manusia secara umum dan penyandang cacat mental secara khusus.

d. Penyandang Cacat.

Komponen-komponen dan hasil penelitian ini merupakan salah satu rujukan bagi kebaikan objek pelayanan yaitu penyandang cacat mental. Untuk memperjuangkan hak-hak mereka sebagai manusia yang sama dihadapan Allah yang didalamnya mereka membutuhkan advokasi atau pendampingan dari para guru dan pengasuh YKPC GBKP Alpha Omega Kabanjahe.

e. YKPC GBKP Alpha Omega.

- Memberikan hasil ilmiah dan konkret mengenai pengaruh pelaksanaan unsur-unsur pokok pastoral care bagi peningkatan motivasi kerja guru dan pengasuh penyandang cacat mental, yang dapat dijadikan sebagai acuan dasar untuk mempertahankan dan mengembangkan unsur-unsur pokok pastoral care yang sudah baik akan semakin baik lagi.

- Memberikan bahan pertimbangan bagi kebijakan Yayasan ini dalam hal peningkatan Manajemen Sumber Daya Manusia baik dalam perekrutan, pelatihan dan pengembangan SDM karyawannya agar dapat menghasilkan kualifikasi pekerja yang mampu memberikan pelayanan terbaik bagi penyandang cacat sesuai dengan misi gereja dan kemanusiaan.
- Meningkatkan dan melengkapi referensi pelayanan, khususnya acuan sistem layanan mengenai pemeliharaan rohani atau pastoral care.

