

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Melihat pentingnya memiliki kualitas SDM dengan kelengkapan spiritualitas dan skill yang tepat dalam pelayanan YKPC Alpha Omega, maka dalam bagian berikut ini akan dibahas aspek-aspek yang menunjang proses peningkatan SDM dan proses pelaksanaan pelayanan yang mendukung pencapaian tujuan YKPC GBKP Alpha Omega.

2.1 Pastoral Care

2.1.1 Arti dan Pentingnya Pastoral Care

Pastoral care, dalam Bahasa Latin *cura animarum*, merupakan cabang dari pastoral yang dikhususkan pada kegiatan pemeliharaan jiwa-jiwa atau pemeliharaan rohani serta berpusat pada orang perorangan dan atau kelompok kecil (F.Haarsma:1991). Misalnya, pastoral care untuk orang sakit dan penyandang cacat. Di rumah sakit, mereka sudah menerima perawatan secara jasmani. Tetapi, di samping itu, mereka juga membutuhkan perawatan secara rohani. Inilah arti khusus, atau arti sempit dari pastoral care yang dipakai oleh banyak rumah sakit, khususnya rumah sakit Kristiani (Mudjijo:2007).

Biasanya, disediakan tenaga khusus untuk pelayanan pastoral care yang dilatih untuk perawatan rohani, dimana pasien tidak hanya memerlukan penyembuhan badan, melainkan juga memerlukan pemeliharaan rohaninya. Tidak hanya untuk kondisi pasien yang sakit, pastoral care dijelaskan diatas juga memperhatikan manusia yang berada dalam keadaan khusus, misalnya korban bencana, korban perang dan penyandang cacat umumnya. Khusus situasi

kecacatan mental dapat diatasi dengan adanya usaha rehabilitasi, yang tidak selalu mudah untuk dilakukan. Keadaan kecacatan ini sering kali menjadi sesuatu yang permanen, yang tidak hanya berdampak pada ketidakberdayaan secara jasmani, tetapi juga secara rohani meninggalkan luka batin yang mendalam. Pemeliharaan rohani atau pastoral care bagi penyandang cacat menjadi amat penting dan mendesak, supaya hidup mereka terarah kepada keselamatan iman yang bertumpu pada harapan dalam suasana hidup yang penuh cinta kasih.

Gereja Batak Karo Protestan (GBKP) Dalam sejarahnya juga merasakan bahwa sentuhan Pastoral care mempunyai arti penting dalam pembangunan Sumber Daya Manusia umatnya. Sejak Suku Karo mengenal Injil Keselamatan dibawa oleh utusan Nederland Zending Genoscapt (NZG) yaitu Pdt. HC.Kruyt dan yang lainnya (18 April 1890), sentuhan Pastoral Care atau penggembalaan melalui pendekatan pemeliharaan, pengembangan dan pemberdayaan masyarakat karo ketika itu sangat menonjol. Pembangunan rumah sakit, sekolah dan pasar tradisional sebagai bentuk kepedulian Gereja disamping memperkenalkan kekristenan kepada masyarakat karo sendiri. Dampaknya, sejak itu masyarakat karo mulai merasakan kehadiran gereja sebagai wujud perbuatan Allah mengangkat martabat mereka. Itu juga yang memungkinkan sebagian masyarakat suku karo akhirnya memilih untuk memeluk agama kristen. Lewat Sentuhan Pastoral care, sumber daya manusia masyarakat karo umumnya dan warga GBKP khususnya menjadi lebih maju dan berdaya guna ditingkat nasional bahkan ditingkat internasional.

2.1.2 Dasar-dasar Pastoral Care

2.1.2.1 Bibliis/ Kitab Suci

Pastoral Care merupakan salah satu bentuk praktis dari pelayanan Pastoral yang banyak ditemukan dalam Alkitab. Orang-orang yang dipanggil Allah untuk melayani dan termasuk Yesus sendiri melayani jemaat lewat pastoral care.

Kata Pastoral yang berarti *kegembalaan* sangat kuat berkorelasi dengan figur Yesus sebagai gembala dalam Kitab Suci. Seperti dalam Kitab Mazmur 23 mengidungkan ‘Tuhan adalah Gembalaku yang baik’, (meskipun berupa alegori domba dan gembala) mengungkapkan suatu keadaan yang tidak berkekurangan dan situasi jiwa-raga yang tidak kering. Gambaran gembala yang baik, benar-benar dapat diangkat sebagai inspirasi bagi petugas pastoral guna menerapkan fungsinya lebih-lebih sebagai pelaksana pastoral care tentang bagaimana seorang gembala mencurahkan kepedulian atau dalam ungkapan lain mencurahkan care-nya bagi domba-dombanya.

Menguatkan peran dan fungsi gembala yang terdapat dalam Kitab Mazmur, dapat diimbuhkan dari Yehezkiel 34 yang bertutur mengenai Firman Tuhan akan Gembala Israel yang baik, melawan gembala yang jahat. Pada ayat 16 dengan jelas diungkapkan “Yang hilang akan Kucari, yang tersesat akan Kubawa pulang, yang luka akan Kubalut, yang sakit akan Kukuatkan, serta yang gemuk dan yang kuat akan Kulindungi; Aku akan menggembalakan mereka sebagaimana seharusnya”. Dari ungkapan ini, langsung dapat ditemukan benang merah bahwa tugas gembala berarti menyangkut unsur-unsur kepedulian, yakni mencari yang hilang, membawa pulang yang tersesat, mengobati yang sakit dan terluka, dan

bahkan untuk yang sehat pun akan dijaganya. Untuk kupasan yang lebih mendalam, dapat disimpulkan bahwa fungsi gembala adalah setara dengan makna yang terkandung pada kata care itu sendiri.

Jika dari Kitab Suci Perjanjian Lama dapat ditemukan beberapa contoh seperti telah disebutkan diatas, maka dalam Perjanjian Baru bahkan secara lebih konkrit lagi dijumpai Sabda dan Ajaran Yesus Sang Gembala Utama. Sebut saja dari Yohanes 10:1-16, Yesus dengan sangat jelas menyebut diri-Nya sebagai Gembala yang baik, yang mengenal domba-dombanya, yang bahkan rela menyerahkan nyawa untuk domba-dombanya. Mengetahui domba-dombanya berarti secara mendalam setiap domba dengan permasalahan dan kebutuhannya. Lebih dari itu, untuk domba yang lemah, sang gembala bahkan dengan rela akan mati-matian melindungi meskipun harus kehilangan nyawa.

Injil Matius mengungkap sesuatu yang lebih spesifik mengenai karya Yesus dalam hubungannya dengan Pastoral Care bagi Penyandang Cacat. Hal ini tampak ketika murid-murid Yohanes Pembaptis bertanya: "Engkaukah yang akan datang itu atau haruskah kami menantikan orang lain?" Yesus menjawab mereka: "Pergilah dan katakanlah kepada Yohanes apa yang kamu dengar dan kamu lihat: orang buta melihat, orang lumpuh berjalan, orang kusta menjadi tahir, orang tuli mendengar, orang mati dibangkitkan dan kepada orang miskin diberitakan kabar baik. (Matius 11:3-5).

Sebagai gembala Yesus tidak saja mengajar para murid dengan kata-kata, melainkan sekaligus dengan perbuatan terlebih pada mereka yang mempunyai kebutuhan khusus seperti orang buta, orang tuli, orang lumpuh, orang kusta, dan

orang miskin. Kepada semuanya diberikan dan dipenuhi kebutuhannya. Pemenuhan kebutuhan bagi domba adalah bentuk kepedulian dan sekaligus tugas bagi gembala atau petugas pastoral. Tentu saja petugas pastoral di zaman ini tidak akan mampu berbuat seperti apa yang Yesus perbuat. Namun, setidaknya dari ajaran dan tindakan Yesus terhadap penyandang cacat, menginspirasi kita untuk berbuat sesuatu guna memenuhi kebutuhannya, menjadi peduli dan bahkan memberi hidup dalam segala kelimpahannya (Piet Go, O.Carm:2008/2009).

Sekiranya masih ada banyak dasar biblis lainnya yang dapat diangkat dan dibahas untuk semakin mendasari penulisan tesis ini, namun inti dari kegemalaan adalah kehidupan Allah yang memberi dirinya menjadi pelayan untuk menuntun manusia kepada esensi kehidupan. Dengan kata lain, kehidupan sebagai gembala yang melakukan tindakan pastoral care adalah sebuah jati diri pelayan dan motivasi hidup yang memberi diri untuk mencintai kehidupan/ sesama sehingga hidup dalam kehidupan yang direncanakan Allah, yakni kehidupan yang bermartabat kristus dan menjadi berkat.

Penulis melihat bahwa teks-teks Alkitab tentang kegemalaan adalah tuntunan bagi kita untuk menyadari esensi kehidupan sebagai manusia yang dicipta segambar dengan Allah, sebagai manusia yang dipanggil untuk melayani, kalau pun teks ini membutuhkan upaya penerjemahan yang relevan dalam konteks kehidupan yang berubah.

2.1.2.2 Pastoral

Pandangan Pastoral yang menjurus kepada Pastoral Care tidak dapat dipisahkan dari dasar Kitab Suci yang sudah dibahas pada sub bab sebelumnya.

Kitab Sucilah sebagai inspirasinya. Namun dari segi lain, pastoral amat menekankan tindakan konkrit di lapangan, tidak hanya bersifat pragmatis, melainkan senantiasa disertai pemikiran mengenai apa yang dilakukannya agar berita baik dari Kristus benar-benar disampaikan kepada semua orang. (Mudjijo :2004)

Dari pengertian tersebut, jelaslah bahwa yang ditekankan di dalam pastoral care adalah manusia, satu persatu, secara pribadi; atau pun secara kelompok. Bahwa manusia adalah makhluk jasmani-rohani, roh yang berbadan jasmani dihayati sedemikian rupa dalam eksistensinya. Dengan demikian, maka keberadaan manusia sungguh merupakan suatu fakta tentang sesuatu yang bernilai. Nilai adalah pencerminan dan perwujudan dari keberadaan yang tertinggi yang ada di dalam diri manusia. Keberadaan itu adalah roh atau jiwa, yang membuat manusia ini adalah manusia yang diciptakan menurut Citra Allah, Roh yang kekal. Nilai adalah aktualisasi roh dan jiwa manusia. (Janssen:2008/2009)

Maka dari itu ada banyak kemungkinan untuk pastoral care ini, membantu dan menolong sesama manusia supaya dapat menemukan konsep diri yang bernilai dan menghantarkan kepada penciptanya, Roh yang kekal itu.

A. Pendekatan Pragmatis Pastoral Care

Dalam Bukunya “Pendekatan Pragmatis Pemeliharaan Rohani”, Cura Animarum atau Pastoral dalam Arti Sempit, Romo Jansen mengatakan bahwa, dalam perkembangan pastoralia, *pastoral intern* yaitu pastoral dalam Gereja dalam arti bagaimana para pastores yaitu para imam yang bertanggung jawab mengenai sejumlah orang beriman dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan

efektif. Disebut pendekatan pragmatis, yang berarti suatu pendekatan untuk melatih orang dalam praktek, berdasar atas kebutuhan praktis. Banyak imam berkecimpung dalam pemeliharaan rohani yaitu usaha supaya hidup rohani dari orang-orang yang dipercayakan kepadanya dapat berkembang dan tidak mundur. Imam-imam itu sering kali tidak tahu, bagaimana hal itu dapat dijalankan karena tidak menerima pengetahuan kecakapan praktis. Sekolah-sekolah teologi abad pertengahan berdasarkan atas skolastik, yang sedikit sekali bahan dari kurikulum yang ada hubungannya dengan tugas praktis seorang imam sebagai pemelihara rohani. Pengetahuan yang praktis ini disebut pastoral atau teologi pastoral, di mana secara pragmatis dikumpulkan semua disiplin yang ada hubungannya dengan *cura animarum* atau *Pastoral care*. Dan pandangan yang pertama ini di banyak tempat sampai sekarang masih dijalankan. Dan dengan berkembangnya ilmu-ilmu seperti psikologi, agogi, dinamika kelompok; pastoral praktis dan pragmatis itu terus berkembang.

Senada dengan hal itu, dalam situs Keuskupan Agung Philadelphia yang menyuguhkan essai tentang Pastoral Care untuk Penyandang Cacat melalui Konferensi Nasional Uskup Katolik pada bulan November 1978, menyebutkan:

“.....integrasi yang lebih luas bagi para penyandang cacat ke dalam kehidupan penuh dari Gereja, melalui peningkatan evangelisasi, katekese dan dengan partisipasi dalam kehidupan sakramental Gereja. Para uskup menegaskan panggilan untuk berpartisipasi secara aktif dan terpadu di tahun 1995 dan dengan berlalunya Pedoman Perayaan Sakramen bersama Penyandang Cacat dan pada tahun 1998 dengan pernyataan, Selamat Datang dan Keadilan bagi Para Penyandang Cacat. Dokumen tersebut bersama dengan Direktori Nasional Katekese memberikan kejelasan kepada departemen, suatu upaya guna membantu

paroki-paroki dalam usaha mereka untuk menjadi inklusif bagi para penyandang cacat dan keluarga mereka dalam memberikan evangelisasi, katekese dan pembentukan akses sakramental”. (Bdk.<http://www.archdiocesephil.org/evangelization/resplife/pcpd.htm>, diunduh pada 7 Oktober 2009 Pukul 7:49)

Sudah semestinya penyandang cacat menjadi inklusif dengan kegiatan-kegiatan menggereja, karena hal itu berarti menjamin terpeliharanya kehidupan rohani mereka.

B. Konseling Pastoral dan Psikologi

Sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, bahwa Pastoral Care semakin berkembang luas yang berdampak pada semakin bias atau tumpang tindih dengan banyak disiplin ilmu lainnya. Tumpang tindih yang terjadi adalah satu kenyataan yang boleh dikatakan wajar sejauh konsep dan kerangka berpikirnya memiliki pijakan yang jelas.

Dalam buku *Clinical Handbook of Pastoral Counseling Volume 1*: yang membicarakan mengenai penyandang cacat (*The Handicaps*), konseling pastoral yang adalah bagian dari Pastoral Care menggunakan kata advokasi untuk pertama-tama membicarakan mengenai pelayanan kepada penyandang cacat (Colston: 1984).

Lebih lanjut dijelaskan dalam pembahasan mengenai pentingnya konseling pastoral kepada penyandang cacat. Apa saja prinsip-prinsip dalam melakukan pelayanan pastoral kepada penyandang cacat? Yang pertama akan dibahas adalah "advokasi" yang lebih menggambarkan apa yang dianggap menjadi tugas utama orang-orang yang berani membantu penyandang cacat. Kata "advokat" secara harafiah berarti "untuk memanggil keluar" yang pantas

menunjukkan apa yang penting dalam pendampingan pastoral, yaitu: untuk "memanggil keluar" potensi yang sebenarnya pada diri penyandang cacat; dengan kata lain, untuk menantang dia untuk menjadi apa pun yang mungkin baginya untuk menjadi.

Salah satu cara untuk menggambarkan proses ini adalah untuk membantu penyandang cacat supaya dapat membantu dirinya sendiri. Biasanya penyandang cacat berkeinginan untuk menjadi independen seperti yang dia bisa. Tetapi dikasihani, diabaikan, dihindari, merendahkan atau menggurui dapat sangat menyedihkan hati penyandang cacat terutama yang mempunyai keinginan untuk hidup bersama, dan melakukan yang terbaik, dengan kondisi kecacatannya dari pada dipaksa untuk menyadari kekurangannya terus-menerus.

Lebih lanjut, Colston dalam uraian mengenai *The Handicapped* mengatakan bahwa:

“Another meaning of the term advocate is ‘one who walks along with’ or one who accompanies the other on his ‘pilgrimage’ through life. It refers to one giving support to another not out of his own safety, but out of his willingness to experience what the other experiences. The advocate is one who ‘stands by the other’ in the sense of taking the other’s suffering upon himself.” (Colston:1984)

Arti lain dari istilah advokat adalah ‘orang yang berjalan bersama dengan’ atau orang yang menyertai ‘perziarahan’ melalui kehidupan yang mengacu kepada satu pemberian dukungan agar tidak keluar dari keselamatannya sendiri, tetapi bersedia untuk mengalami pengalaman yang lain. Advokat adalah orang yang ‘berdiri dengan yang lain’ dalam arti mengambil penderitaan dari orang lain dan menempatkannya pada dirinya sendiri.

Harapan bagi penyandang cacat adalah bahwa komunitas atau masyarakat akan mendukung mereka, terutama untuk sebuah sikap dan perilaku yang dianggap kondusif untuk ‘memanggil keluar’ potensi yang sebenarnya dari penyandang cacat. Tentu saja, penyandang cacat pertama-tama ingin dianggap sebagai manusia. Dan kemudian mempertimbangkan apa yang mungkin bagi mereka di bawah kondisi ketidakmampuan mereka. Mereka ingin memiliki kesempatan yang sama dengan orang lain dan tidak menghadapi diskriminasi dalam pekerjaan atau dalam bidang kehidupan lainnya.

Seseorang mungkin beralasan bahwa dirinya tidak dapat berpartisipasi dalam hal apapun karena kecacatannya. Di sisi lain ia dapat melaksanakan hidupnya dalam kesulitan dan mungkin secara terus-menerus meluapkan rasa kesal akan kecacatannya, yang sering kali membuat dirinya dan orang-orang di sekelilingnya ikut merasa menderita. Atau sebaliknya ia dapat mengaktualisasikan potensinya secara maksimal dan menemukan kepuasan dalam hidupnya. Apa yang dapat dilakukan dalam hal ini adalah sebuah cerminan kekuatan dan cinta serta dukungan dari masyarakat yang menguatkan penyandang cacat untuk menjalani hidup.

Dalam sebuah perumpamaan di Kitab Suci (Luk 21:1-4) mengenai seorang janda yang memberikan beberapa koin untuk persembahan, Yesus mengatakan bahwa ia lebih diberkati dari pada mereka yang telah memberi dari kelimpahan mereka. Dampak ataupun implikasi dari perumpamaan ini kiranya cukup jelas untuk penyandang cacat khususnya cacat mental. Berulang kali mereka memberikan usaha terakhir dalam memperjuangkan hidupnya dengan cara-cara

yang tampaknya sangat sedikit dibandingkan dengan mereka yang bertubuh sempurna dan penuh dengan energi yang berlimpah.

Kata pendampingan atau advokasi pada mulanya dapat diwujudkan dalam tindakan masuk ke dalam apa yang nampak pada orang lain. Dengan kata lain, tindakan itu berarti semaksimal mungkin untuk menghadapi penderitaan, rasa sakit, kecemasan, kegembiraan, keinginan, dan seluruh rentang pengalaman orang itu. Namun, prasyarat untuk melakukan pendampingan pastoral yang efektif kepada penyandang cacat adalah ketika penyandang cacat itu menyadari bahwa dirinya cacat. Tentu saja advokasi tidak dapat tepat sasaran jika tidak didasarkan pada beberapa informasi diagnostik. Memiliki pengetahuan umum tentang perjuangan dari seorang penyandang cacat mental dan neurologis, ketika mereka berusaha untuk menjadi mandiri dan produktif, mungkin merupakan persiapan penting untuk menjadi petugas pastoral penyandang cacat yang pintar.

Advokasi berada dalam hubungan langsung dengan harapan penyandang cacat dalam "*mainstream*" kehidupan. Dengan demikian, prinsip kedua yang harus dilakukan adalah dengan memunculkan harapan.

Membahas harapan untuk yang penyandang cacat dapat dikategorikan di bawah tiga kategori analisis :

- (1) Dengan harapan yang melekat pada kemajuan teknologi,
- (2) Harapan yang melekat dalam hubungan interpersonal dalam mendukung komunitas seperti gereja-gereja dan rumah-rumah ibadat yang mendukung,
- (3) Dengan harapan yang meresapi semua kehidupan.

Dua dimensi harapan yang pertama berakar pada karakter adanya cinta. Cinta tidak samar-samar, tetapi pada harapan terbaik bagi kita semua. Ini menyangkut orientasi dasar untuk hidup yang kritis mempengaruhi semua yang kita katakan dan lakukan dalam hubungannya dengan satu sama lain.

Dengan demikian, harapan diartikan sebagai/dengan berbagai keinginan; dengan harapan juga berarti menunggu dengan sabar. Mereka yang menyediakan perawatan bagi orang-orang termasuk penyandang cacat berpartisipasi dalam harapan itu sebanyak orang yang mereka layani. Masih manifestasi lain dari advokasi adalah dalam hubungan interpersonal dalam konteks masyarakat yang mendukung. Harapan dihasilkan dalam orang yang menyadari bahwa orang lain peduli kepadanya dan akan peduli dengan kebutuhannya ketika ia menjadi menderita.

Dukungan dari masyarakat adalah sebuah sikap yang seharusnya menjadi pusat semua kehidupan. Teolog Paul Tillich mengatakan bahwa 'aktualisasi potensi adalah kondisi struktural dari semua makhluk. Ia menerapkan gagasan ini terutama bagi kehidupan manusia. Selanjutnya prinsip yang dianggap terbaik untuk melaksanakan pelayanan advokasi untuk penyandang cacat hendaknya didasarkan pada cinta. Bahwa belajar untuk perawatan lanjut usia, apa yang dikatakannya adalah sama cocok untuk belajar peduli pada penyandang cacat, dan bisa sama-sama berlaku kepada orang-orang melakukan karya pastoral bagi penyandang cacat.

Di antara isu-isu seputar perhatian kepada penyandang cacat adalah aksesibilitas yang meliputi tempat-tempat umum termasuk kantor, toilet, dan

fasilitas lain yang akan meningkatkan mobilitas, kelayakan, kemudahan dan keamanan bagi penyandang cacat untuk menjadi bagian tak terpisahkan dari arus utama kehidupan.

Bentuk dan struktur fasilitas umum yang terkini untuk memfasilitasi arus kehidupan sehari-hari harus dirancang untuk menyertakan penyandang cacat dalam kehidupan yang mengalir. Tempat parkir yang landai dan pedestrian harus secara tegas dibangun agar sesuai untuk penyandang cacat.

Penjelasan diatas mengembalikan kita pada tema mengenai harapan dihasilkan oleh iman. Iman didasarkan pada cinta. Kita memiliki keyakinan bahwa cinta adalah hakikat realitas itu sendiri. Kita mendapatkan manifestasi dari cinta melalui komunitas yang memelihara dan mendukung kita. Dalam istilah teologis, ini disebut kasih karunia, di mana karunia itu adalah cinta yang tidak memiliki pamrih.

Jadi dapatlah dikatakan bahwa kepedulian atau bertindak 'care' pada penyandang cacat, hendaknya disadari bahwa pertama-tama adalah karena adanya cinta dan kasih karunia dari Tuhan. Berbanding lurus dengan hal itu, yang harus disadari oleh para petugas pastoral dan *care givers* adalah adanya hak penyandang cacat. Bagaimanapun dan seperti apapun adanya, penyandang cacat adalah manusia seperti kebanyakan manusia yang lain yang mempunyai kebutuhan dan hak. Lebih dari itu, kebutuhan mereka dibandingkan dengan orang-orang pada umumnya adalah sama, plus dengan kebutuhan khususnya.

C. Psikologi Dan Kecacatan Mental

Pastoral care bagi penyandang cacat terkait erat dengan masalah psikologi, utamanya psikolog praktis bagian psikodiagnostik dan psikologi klinis. Psikodiagnostik menggunakan cara-cara psikologis antara lain dengan wawancara, observasi dan tes psikologis untuk dapat menentukan struktur kepribadian seseorang, perkembangan bakat dan kecakapannya, struktur intelegensinya dan lain-lain. (Abu Ahmadi : 2007)

Terkait dengan kondisi penyandang cacat, testing psikologi dan diagnostik sangat membantu untuk menentukan tingkat intelegansi seseorang, termasuk di dalam klasifikasi kecacatan. Psikologi Klinis dan bimbingan psikologis berperan penting dalam usaha untuk menolong orang yang mengalami kesulitan psikis yang diakibatkan oleh bermacam-macam penyebab. Pendalaman kasus mengenai berbagai jenis dan karakteristik kecacatan, banyak dilakukan oleh psikologi klinis.

Istilah penyandang cacat adalah istilah resmi yang dipakai oleh Departemen Sosial Republik Indonesia sampai saat ini, untuk menggambarkan setiap orang yang mempunyai kelainan fisik dan atau mental, yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan secara selayaknya yang terdiri dari penyandang cacat fisik, penyandang cacat mental dan penyandang cacat fisik dan mental.

Banyak istilah lain yang digunakan oleh masyarakat untuk mengatakan penyandang cacat, seperti berkebutuhan khusus atau disable, diffabel, tidak sempurna, tuna dan lain-lain.(Yayasan Bhakti Luhur:2007)

Lebih lanjut, jenis kecacatan mental yang terkait dalam penelitian ini adalah:

1. *Epilepsi*, Jenis penyakit syaraf kronis ini disebabkan oleh cedera otak, gangguan otak, kekurangan oksigen saat lahir, kecenderungan genetik serta sering juga tanpa sebab yang jelas. Jenis ini biasanya ditemukan setelah menjalani diagnosis dengan menganalisa sejarah klinis dan deskripsi setiap kekejangan secara menyeluruh; atau dengan EEG (Electroencephalography) atau pengukuran aktivitas elektronis di otak untuk mengidentifikasi bagian otak yang rusak. (Sutjihati:2007)
2. *Sindrom Down*, Merujuk nama penemu penyakit ini, dr. Jhon Langdon-Down. Penyebabnya adalah kerusakan gen (Cromosomenomali). Dapat didiagnosis sejak dalam kandungan. Ciri-ciri fisik mereka adalah : Bertubuh pendek, lipatan pada bagian dalam dari sudut mata, tangan dan kaki besar namun jari-jari tangan dan kaki cenderung pendek, tekanan otot-otot badan cenderung rendah menyebabkan kesulitan untuk bergerak dan Cepat menua. Gangguan kesehatan mereka pada penglihatan dan pendengaran, cenderung menderita penyakit kulit dan memiliki kelebihan berat badan, rentan terkena penyakit alzheimer/Demensia. Bila perawatan kesehatan mereka tidak memadai, bisa jadi harapan hidupnya tidak tinggi perkembangan motorik dan intelektual mereka lamban. (Sutjihati:2007)
3. *Keterbelakangan mental*, adalah istilah yang digunakan untuk menyebut anak yang mempunyai kemampuan kognitif (pikiran, perhatian, pembelajaran) dibawah rata-rata dan prilakunya sangat terbatas. Biasanya disebut dengan istilah *mental retardation*.
Di diagnosis melalui tes kecerdasan/ IQ dan dibawah 70. Dengan tingkatan :

- Cacat mental ringan : IQ antara 50-69, kesulitan belajar, usia mental dewasa antara 9-12 tahun.
 - Cacat mental tingkat menengah: IQ antara 35-49, menunjukkan jelasnya gejala perlambanan perkembangan dimasa anak-anak, usia mental dewasa antara 6-9 tahun
 - Cacat mental tingkat berat; IQ antara 20 – 34, ketidak mungkinan untuk mempelajari baca tulis, usia mental dewasa antara 3-6 tahun.
 - Cacat mental akut; IQ dibawah 20, kemungkinan untuk merawat diri sangat diragukan, tidak dapat menahan diri untuk membuang hajat, tidak dapat berbicara ataupun berkomenikasi secara normal, usia mental dewasa dibawah 3 tahun. (Sutjihati:2007).
4. *Hiperaktivitas*, suatu penyakit psikologis yang selalu mencari perhatian atau Attention Deficit Hyperactivity Sindrom (ADHS). Dapat didiagnosis dengan tes konsentrasi, pemeriksaan syaraf, survey prilaku. Gejala umum : Tidak dapat lama berkonsentrasi dan selalu beralih antara kegiatan yang berbeda-beda; sedikit ketekunan dalam menjalankan tugas, pemikirannya cenderung kacau, kurang perhatian dan secara motoris selalu gelisah, aktivitas tinggi bahkan disetiap situasi yang normalnya membutuhkan ketenangan. Kondisi ini dapat disebabkan oleh faktor neorologis, faktor genetis, konsumsi alkohol atau rokok pada masa kehamilan dan cara mendidik dilingkungan sekolah juga bisa memperkuat ADHS. (Sutjihati:2007)
5. *Depressi*, Perasaan tertekan, adanya hambatan berpikir, bertindak dan merasakan sesuatu (gangguan afeksi) , serta fungsi vegetatif pada tubuh.

Besar kemungkinan adanya gangguan mental. Yang bersangkutan mengalami gangguan atau hambatan emosional dan berkelainan tingkah laku sehingga kurang dapat menyesuaikan diri dengan baik terhadap lingkungan keluarga, sekolah, dan masyarakat. (Depdikbud :1977)

6. *Tunaganda*, yakni anak yang mempunyai kecacatan fisik dan mental (Undang-undang No. 4 Tahun 1997). Batasan lain dari tunaganda adalah seseorang yang mempunyai kombinasi 2 macam kecacatan atau lebih, baik cacat indera, tubuh maupun mental. Seorang dengan *cerebral palsy* atau kelayuhan otak yang menyebabkan motorik dan kognitif terganggu, dikategorikan ke dalam penyandang tunaganda. (Depdikbud :1977)

7. *Kecacatan modern*, yaitu satu istilah untuk menyebut berbagai macam sindroma yang muncul belakangan, termasuk di dalamnya adalah kasus autisme, kesulitan belajar, dan sebagainya.

Jenis atau macam kecacatan mental yang diuraikan diatas merupakan kecacatan yang umumnya ada di Asrama di YKPC GBKP Alpha Omega Kabanjahe. Dan hal ini perlu disebutkan di sini, mengingat pastoral care yang akan diteliti adalah untuk mengetahui pengaruhnya terhadap motivasi kerja guru dan pengasuh, dimana mereka secara langsung melakukan pelayanan berkenaan dengan berbagai kecacatan mental diatas di YKPC GBKP Alpha Omega Kabanjahe.

D. Unsur-unsur Pokok Pastoral Care

Berdasarkan dasar-dasar teori dan dasar pragmatis tentang Pastoral Care yang terpapar di atas, secara ringkas, penulis dapat menyimpulkan bahwa unsur-

unsur dalam pemeliharaan rohani atau pastoral care yang dapat mempengaruhi motivasi kerja guru dan pengasuh di YKPC GBKP Alpha Omega Kabanjahe adalah mencakup unsur-unsur pokok berikut ini:

1. **Pembinaan Iman.** Yang paling penting dalam unsur ini jika dihubungkan dengan pembinaan rohani atau spiritualitas yang dalam praktisnya adalah mengenai evangelisasi (memberitakan kabar baik tentang kasih Allah) dan katekese (pengajaran iman) secara konkrit. Dalam hal penelitian ini praktek ini pembinaan rohani berdampak pada iman yang dimengerti sebagai kualitas hati dan pikiran manusia yang menyerupai hati dan pikiran kristus. Berdasarkan pengertian diatas, beriman berarti berhati dan berpikiran seperti kristus.
2. **Kehidupan Ibadah.** Praktek hidup dalam ibadah dapat dilaksanakan melalui Perjamuan, sakramen-sakramen dan Ibadah-ibadah lainnya. Dalam hal ini ibadah dimengerti sebagai bentuk persekutuan Allah dengan umatNya dengan analogi tubuh, dimana Allah adalah kepala sedangkan umatNya adalah anggota tubuhNya. Persekutuan dengan Allah tersebut membuat anggota tubuh hidup sebagaimana mestinya. Allah sebagai pemrakarsa persekutuan akan menjiwai/ menghidupi jemaat sebagai anggota tubuhNya dengan memberi diriNya kepada dunia. Sikap Allah inilah yang menjadi spirit/ penggerak bagi jemaatNya untuk memberi kehidupannya untuk kebaikan dunia. Inilah yang menjadi *out come* kehidupan ibadah.
3. **Pembinaan Moral Kristen** atau pembinaan hidup moral kristiani bersama dengan bentuk hidup kristiani yang lebih tinggi yaitu praktek pembinaan

hidup religius. Lebih-lebih untuk umat yang adalah penyandang cacat, baik anak maupun yang dewasa tentu membutuhkan keteladanan sikap moral yang konkrit dari komunitas sekelilingnya, terutama guru dan pengasuh sebagai *care givers* bagi mereka. (Janssen:2009)

Ketiga unsur-unsur pokok pastoral care diatas merupakan hal yang ingin penulis lihat dan teliti hubungannya dengan motivasi kerja guru dan pengasuh di YKPC GBKP Alpha Omega, Kabanjahe.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi

Manusia bukanlah benda mati yang hanya bergerak bila ada daya tarik dari luar yang mendorongnya. Manusia merupakan makhluk yang mempunyai daya gerak dari dalam dirinya sendiri, hal inilah yang disebut sebagai motivasi (Isbandi:1994).

Motivasi merupakan dorongan atas kebutuhan-kebutuhan yang menggerakkan individu berperilaku kearah tujuan tertentu. Setiap manusia pada hakikatnya mempunyai sejumlah kebutuhan yang pada saat-saat tertentu menuntut pemuasan, dimana hal-hal yang memberikan pemuasan pada suatu kebutuhan adalah menjadi tujuan dari kebutuhan-kebutuhan tersebut (Anorogo: 1990).

James O Whittaker (Soemanto:1990) mengatakan bahwa motivasi adalah kondisi atau keadaan yang mengaktifkan atau memberi dorongan kepada makhluk untuk bertingkah laku mencapai tujuan yang ditimbulkan oleh motivasi tersebut.

Motivasi merupakan proses-proses psikologikal yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela

(*volunter*) yang diarahkan kearah tujuan tertentu (Mitchell dalam Winardi, 2008).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Motivasi merupakan kondisi-kondisi atau keadaan yang mengaktifkan atau memberi dorongan atas kebutuhan-kebutuhan yang menggerakkan individu untuk bereaksi dan berperilaku kearah tujuan tertentu. Setiap manusia pada hakikatnya mempunyai sejumlah kebutuhan yang pada saat-saat tertentu menuntut pemuasan, dimana hal-hal yang memberikan pemuasan pada suatu kebutuhan adalah menjadi tujuan dari kebutuhan-kebutuhan tersebut.

2.2.2 Pengertian Kerja

Tasmara (1995) menyatakan bahwa kerja adalah segala aktifitas yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset dan fikiran untuk mencapai tujuan memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani) dan dalam mencapai tujuan tersebut berupaya dengan kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bentuk aktualisasi diri.

Anorogo (1990) mengemukakan dalam pandangan modern defenisi kerja merupakan aktifitas dasar yang dijadikan sebagai bagian yang esensial dari kehidupan manusia. Kerja memberikan status, mengikat seseorang pada individu lain serta masyarakat. Kerja merupakan aktifitas sosial yang memberikan isi dan makna pada kehidupan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kerja adalah segala aktifitas dasar yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset dan fikiran untuk mencapai tujuan memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani) dan dalam mencapai tujuan tersebut berupaya dengan kesungguhan untuk

mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bentuk aktualisasi diri yang memberikan status seseorang pada individu lain serta masyarakat.

2.2.3 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan bidang pengkajian manajemen yang melibatkan aspek-aspek psikologis, karena dengan motivasi kita lebih banyak menjelaskan terjadinya perilaku orang-orang yang didorong oleh kondisi psikis yang ada pada diri masing-masing. Motivasi kerja adalah suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan tanggung jawab (Anorogo, 1990).

Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan nonmoneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan (Winardi, 2008).

Motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasional (Robbins dan Judge, 2009).

Menurut Wexley dan Yukl (1998) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi kerja.

Mas'ud (2004) menegaskan bahwa motivasi kerja sebagai pendorong (penggerak) yang ada dalam diri seseorang untuk bertindak. Untuk dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik membutuhkan motivasi dari setiap karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi. Setiap orang mempunyai sesuatu yang dapat memicu (menggerakkan) baik itu berupa kebutuhan material, emosional, spiritual, maupun nilai-nilai atau keyakinan tertentu.

Kitab Suci umat Kristiani memberi banyak informasi tentang dasar motivasi hidup dan kerja, misalnya:

Berfirmanlah Allah: "Baiklah Kita menjadikan manusia menurut gambar dan rupa Kita, supaya mereka berkuasa atas ikan-ikan di laut dan burung-burung di udara dan atas ternak dan atas seluruh bumi dan atas segala binatang melata yang merayap di bumi." Maka Allah menciptakan manusia itu menurut gambar-Nya, menurut gambar Allah diciptakan-Nya dia; laki-laki dan perempuan diciptakan-Nya mereka. (Kej.1:26-27). Kesadaran umat akan keberadaannya diciptakan segambar dengan Allah, menjadi sebuah motivasi kerja yang kuat untuk bekerja dengan baik dan produktif seperti Allah sendiri adalah bekerja adanya.

“Awasilah dirimu sendiri dan awasilah ajaranmu. Bertekunlah dalam semuanya itu, karena dengan berbuat demikian engkau akan menyelamatkan dirimu dan semua orang yang mendengar engkau.” (1 Timotius 4:16). Ayat ini menjelaskan bahwa hidup adalah memberi diri. Kesetiaan pada hidup yang

memberi diri adalah implementasi jati diri sebagai gambar Allah (Bdk. Kej.1:26-27 diatas) yang berdampak pada kualitas kerja. Orang yang hidup dalam jati diri yang benar memiliki cinta yang kreatif, sehingga bekerja atau melayani bukanlah sebuah beban. Jadi, motivasi ini membantu manusia untuk mengantisipasi kesalahan mental yang merusak diri sendiri, merusak kualitas kerja dan merusak orang lain. Lebih jauh, dalam kesadaran diri yang berkerja melayani diri, kita sedang memelihara diri sebagai ladang tempat bertumbuhnya damai sejahtera, bertumbuhnya ekonomi dan bertumbuhnya relasi kemanusiaan yang sehat.

Sejalan dengan konsep Alkitab diatas, dalam kitab Filipi 2:5 : “Hendaklah kamu dalam hidupmu bersama, menaruh pikiran dan perasaan yang terdapat juga dalam Kristus Yesus”. Memiliki pikiran dan perasaan seperti pikiran dan perasaan Kristus merupakan motivasi kerja kristiani yang besar untuk menjadi seorang kristen yang tulen.

Dalam rangka kesadaran bahwa segala sesuatu dari, oleh dan untuk Allah, maka Rasul Paulus meminta orang percaya diwakili jemaat Roma : “ Karena itu, saudara-saudara, demi kemurahan Allah aku menasihatkan kamu, supaya kamu mempersembahkan tubuhmu sebagai persembahan yang hidup, yang kudus dan yang berkenan kepada Allah: itu adalah ibadahmu yang sejati.” (Roma 12:1). Ayat ini menjelaskan mempersembahkan tubuh dalam arti holistik atau mencakup aspek jasmani dan rohani adalah juga motivasi kerja kristiani dalam ibadah yang sejati. Dalam kerangka berpikir Alkitab inilah umat kristiani mengimani bahwa bekerja adalah ibadah.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu pendorong (penggerak) yang ada dalam diri seseorang untuk bertindak yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja untuk dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik.

2.2.4 Jenis-jenis Motivasi Kerja

Menurut Soemanto (1990) bahwa didalam motivasi berisi 3 aspek yang mencakup:

- a. Motivasi dimulai dengan adanya suatu perubahan tenaga didalam diri seseorang, dapat diasumsikan bahwa setiap perubahan motivasi mengakibatkan perubahan tenaga didalam *system neurofisiologis* dari individu.
- b. Motivasi ditandai dengan adanya dorongan efektif, dorongan perasaan ini secara subjektif dapat dicirikan sebagai emosi, dorongan emosi yang kuat dapat muncul kedalam bentuk tingkah laku seperti mengeluarkan kata-kata kasar dan memukul sesuatu.
- c. Motivasi ditandai dengan adanya reaksi-reaksi mencapai tujuan, orang yang termotivasi akan membuat reaksi yang mengarahkan dirinya kepada usaha mencapai tujuan, untuk mengurangi ketengangan yang muncul didalam dirinya.

Menurut Isbandi (1994) aspek-aspek dari motivasi adalah :

- a. Kebutuhan biologis

Kebutuhan biologis tercakup didalamnya adalah kebutuhan akan rasa lapar, kebutuhan akan rasa haus dan kebutuhan seksual.

b. Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial tercakup didalamnya antara lain: kebutuhan pencapaian (*achievement motivation*) dan kebutuhan akan kekuasaan (*power motivation*).

c. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization motivation*) dan motivasi untuk bertindak efektif (*effectance motivation*) dalam kelompok motivasi membuat seseorang bertindak efektif.

Winardi (2008) menyatakan bahwa para individu bertindak karena adanya sejumlah kekuatan yang mendorong yang ada dalam diri sendiri yang terdiri atas:

a. Keinginan-keinginan (*wants*)

Setiap tindakan individu yang dilaksanakan dengan tujuan tertentu senantiasa terdapat keinginan tertentu (*some desire*) baik yang disadari maupun yang tidak disadari. Keinginan-keinginan tersebutlah yang menyebabkan orang yang bersangkutan bertindak atau melakukan suatu tindakan.

b. Kebutuhan-kebutuhan (*needs*)

Manusia mengeluarkan energinya dalam upaya memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Kebutuhan-kebutuhan akan menginisiasi dan mempertahankan perilaku. Kebutuhan mempengaruhi seorang individu secara langsung, karena kebutuhan seseorang akan bekerjasama dengan emosi, fungsi psikologikal yang bertindak mendikte tindakan-tindakan dan perilakunya.

Menurut Wexley dan Yulk (1998) aspek-aspek dari motivasi kerja adalah :

a. Kebutuhan Kelangsungan hidup

Beberapa kebutuhan fisik dan fisiologis seperti makan dan perlindungan dapat dipenuhi secara langsung oleh organisasi atau secara tidak langsung melalui pendapatan yang diterima oleh anggota organisasi.

b. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan rasa aman atau keselamatan berisikan perlindungan dari ancaman bahaya fisik atau berkurangnya pendapatan. Kebutuhan-kebutuhan ini bisa dipenuhi dengan menghilangkan kondisi-kondisi kerja yang membahayakan dan dengan pengaman-pengaman yang melindungi bencana ekonomi pribadi. Pengaman-pengaman ini meliputi: jaminan kesehatan, masa kerja dan kontrak kerja jangka panjang serta peraturan-peraturan yang mengemukakan tuntutan yang melindungi pekerja.

c. Kebutuhan berkelompok

Kebutuhan berkelompok atau berteman yaitu keinginan manusia untuk saling menjalin ikatan dan hubungan antar pribadi, dimana kasih sayang dan tolong menolong saling diterima dan diberikan. Aspek kebutuhan ini dapat dipenuhi dalam organisasi sejauh pekerja dapat mengembangkan pergaulan yang intim dengan pekerja lainnya. Kebutuhan inilah yang menjadi alasan pembentukan kelompok-kelompok informal dalam suatu organisasi.

d. Kebutuhan penghargaan

Secara tipikal orang menginginkan penghargaan, penghormatan serta status. Kebutuhan-kebutuhan penghargaan dapat dipenuhi dalam organisasi sejauh teman sekerja, para bawahan dan para atasan menganggapnya sebagai anggota

organisasi yang penting dan bernilai. Penghargaan ini dapat berupa hadiah, pengakuan atas keberhasilan, maupun dalam bentuk lainnya.

e. Kebutuhan kebebasan

Kekuatan relatif dari keinginan untuk bergantung dan keinginan untuk bebas dipengaruhi oleh pengalamannya dimasa kecil dan akan berbeda dari setiap individu. Kekuatan akan kebutuhan kebebasan dari seorang dewasa dapat dikenali dalam cara memberikan reaksi kepada figur yang berkuasa serta kesempatan untuk mendapatkan otonomi dan tanggung jawab atas pekerjaannya.

f. Kebutuhan kecakapan dan berhasilan

Sejumlah orang belajar menemukan serta menyukai pekerjaan-pekerjaan yang penuh tantangan, sedang lainnya takut belajar dan menghindari pekerjaan-pekerjaan semacam ini. Seorang yang memiliki kebutuhan yang tinggi untuk memperoleh keberhasilan akan mendapatkan kepuasan dari keberhasilan yang dialami dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang sulit atau mencapai standart yang gemilang.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari motivasi kerja adalah: kebutuhan kelangsungan hidup, kebutuhan rasa aman, kebutuhan berkelompok, kebutuhan penghargaan, kebutuhan kebebasan, serta kebutuhan kecakapan dan berhasilan.

2.2.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Soemanto (1990), pada dasarnya 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.

Winardi (2008) menyatakan bahwa motivasi berkaitan erat dengan perilaku, maka dapat dikatakan bahwa yang menjadi faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

- a. Kebutuhan individu

Manusia mengeluarkan energinya dalam upaya memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Kebutuhan-kebutuhan akan menginisiasi dan mempertahankan perilaku. Kebutuhan mempengaruhi seorang individu secara langsung, karena kebutuhan seseorang akan bekerjasama dengan emosi, fungsi psikologikal yang bertindak mendikte tindakan-tindakan dan perilakunya.

- b. Sikap manajemen

Manajemen harus mampu menggunakan pendekatan-pendekatan yang dapat meningkatkan produktifitas karyawannya, karena pada umumnya manajemen akan menghadapi permasalahan secara terus menerus. Dan manajemen harus

mampu memberikan sikap dan keputusan yang tidak melemahkan motivasi karyawan yang berdampak kepada kinerja.

Gilmerr (dalam Zainun, 1987) mengatakan bahwa faktor-faktor yang turut mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

- a. Pola kepemimpinan, suatu pola kepemimpinan sangat menentukan bagaimana perkembangan motivasi kerja para karyawan. Pimpinan yang selalu menekan dan bersifat otoriter dan kurang mampu mengerti dan menerima kelemahan karyawan serta tidak mampu mendorong mereka untuk meningkatkan kemampuannya menyebabkan motivasi kerja karyawan tidak berkembang.
- b. Komunikasi, jalur komunikasi antar karyawan yang tidak efektif dan cenderung saling menyalahkan membuat seorang karyawan menjadi merasa terasing dan hal ini membuat motivasi kerjanya menurun.
- c. Jenis pekerjaan, hal ini dapat menyebabkan menurunnya motivasi kerja karyawan, misalnya pekerjaan yang monoton akan membuat motivasi karyawan kurang berkembang.
- d. Kondisi fisik pekerja, jika pekerja kurang sehat atau dalam kondisi sakit secara langsung akan menurunkan motivasi kerja karyawan. Selain itu tempat kerja juga dapat mempengaruhi kesehatan karyawan, yang pada akhirnya mempengaruhi motivasi kerja karyawan, seperti: tempat kerja yang sempit, panas dan kurang sirkulasi atau penerangan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terbagi atas dua faktor yaitu: faktor dari dalam (*inner component*); faktor ini berupa perubahan yang terjadi didalam diri

seseorang, berupa keadaan tidak puas atau ketegangan psikologis, meliputi: kondisi fisik pekerja, rasa takut, dorongan mencapai kepemimpinan atau dorongan bersaing. Dan faktor dari luar (*outer component*); faktor dari luar adalah tujuan yang ingin dicapai oleh seseorang, tujuan itu sendiri berada diluar diri individu tersebut, meliputi: pola kepemimpinan, komunikasi, tantangan dalam pekerjaan, status, gaji, atau jenis pekerjaan.

2.4. Guru dan Pengasuh Penyandang Cacat

a. Guru

Dalam penelitian ini, guru adalah sebagian dari mereka yang bekerja/ pekerja di YKPC GBKP Alpha Omega. Sebagaimana pekerja/ buruh/ karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia:2004). Secara fungsional secara khusus guru adalah mereka bertugas sebagai pendidik penyandang cacat mental di Sekolah Luar Biasa (SLB) YKPC GBKP Alpha Omega Kabanjahe.

b. Pengasuh

Seperti guru diatas, Pengasuh yang juga adalah pekerja/ Karyawan YKPC GBKP Alpha Omega Kabanjahe yang secara fungsional mereka khusus bertugas dalam memelihara (menjaga, merawat) para penyandang cacat mental di Asrama.

2.4 Hubungan Pelaksanaan Pastoral Care dengan Motivasi kerja Guru dan Pengasuh Penyandang Cacat

Karyawan bukanlah mesin yang dingin dan tidak berperasaan, ketika karyawan sedang bekerja maka akan melibatkan emosi dan perasaan. Emosi dan perasaan penting dalam motivasi kerja. Individu dengan stabilitas emosi yang positif cenderung percaya diri, sementara individu dengan stabilitas emosi yang negatif cenderung khawatir, cemas, defresi dan mudah frustrasi. Semakin tinggi percaya diri seseorang maka motivasinya akan semakin tinggi (Robbins dan Judge: 2009).

Motivasi kerja juga adalah suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan nonmoneter yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan (Winardi, 2008).

Motivasi kerja sebagai pendorong/penggerak yang ada dalam diri seseorang untuk bertindak. Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik membutuhkan motivasi dari setiap karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi (Mas'ud, 2004).

Sebagai kekuatan potensial dan penggerak/pendorong dalam diri seseorang untuk bergerak, motivasi kerja sangat diperlukan oleh setiap karyawan termasuk guru dan pengasuh di YKPC GBKP Alpha Omega Kabanjahe dalam mengasuh

dan mendidik orang-orang yang berkebutuhan khusus ini. Meski harus diakui, ada banyak sekali faktor-faktor yang melemahkan motivasi kerja mereka baik faktor internal dari dalam diri mereka sendiri maupun faktor eksternal atau dari luar diri mereka. Namun peranan Pastoral Care pembinaan rohani yang mereka terima dengan unsur-unsur pokoknya seperti yang diungkapkan dalam sub bab diatas, akan menjadi faktor penguat motivasi kerja mereka. Kedewasaan iman juga akan menghantar mereka kepada hirarki kebutuhan (Maslow) yang lebih tinggi sampai kepada tingkatan aktualisasi diri yang transendental. Karena itu, tidak menutup kemungkinan juga kedewasaan iman mereka itu memperkuat motivasi kerja mereka sebagai Abdi Allah untuk melayani mereka yang diciptakan oleh Allah dengan kebutuhan yang khusus. Pastoral care merupakan faktor rohani yang mengingatkan mereka akan kepedulian dan perhatian Allah sendiri terhadap hidup mereka.

Dibawah ini diuraikan hubungan unsur-unsur Pastoral Care dengan motivasi kerja guru dan pengasuh YKPC GBKP Alpha Omega :

1. Pembinaan Iman, atau pembinaan rohani yang diberikan kepada guru dan pengasuh dengan penelaahan Alkitab akan menghantar mereka memiliki spiritualitas seperti yang miliki Kristus, yang tampak dalam perilaku mereka dimotivasi oleh kesadaran dirinya yang harus mempunyai hati dan pikiran Kristus, yang merendahkan dirinya serta berkorban untuk keselamatan dunia. Demikian dengan pembinaan iman, mereka termotivasi menjadi orang yang rendah hati serta mau berkorban untuk kemandirian dan kesejahteraan penyandang cacat.

2. Kehidupan Ibadah, Mengikuti berbagai seremonial ibadah akan menjadikan mereka pekerja Allah karena dalam ibadah mereka mengalami perbuatan Allah untuk kebaikan dunia ini. Misi penyelamatan dunia ini menjadi dorongan/ motivasi diri secara rohani untuk menjadi pekerja Allah.
3. Pembinaan Moral Kristiani, lewat pengembangan sikap-sikap moral seperti kejujuran, keterbukaan, kedisiplinan, kegigihan sebagai wujud moralitas kristiani akan menjadi motivasi besar bagi guru dan pengasuh untuk hidup kudus sebagaimana Allah yang ia sembah adalah kudus adanya.

Sebagaimana diungkapkan oleh Winardi (2008) bahwa perhatian pribadi terhadap seorang pekerja dapat mempengaruhi motivasi kerja dan aktifitas kerjanya secara positif. Seorang individu dan perilakunya dipengaruhi oleh ekspektasi-ekspektasi dan tekanan-tekanan sosial dengan siapa ia bekerja sama.

2.5 Hipotesis

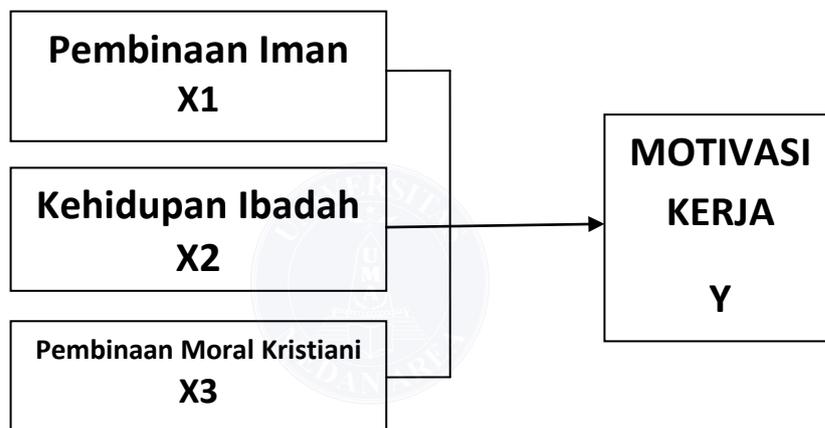
Variabel dalam penelitian ini diarahkan khusus pada tiga unsur-unsur pokok pastoral care dan hubungannya dengan peningkatan motivasi kerja, yakni:

1. Ada hubungan positif 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. Ada hubungan positif pembinaan iman dengan motivasi kerja guru dan pengasuh penyandang cacat mental di YKPC GBKP Alpha Omega.
3. Ada hubungan positif kehidupan ibadah dengan motivasi kerja guru dan pengasuh penyandang cacat mental di YKPC GBKP Alpha Omega.

4. Ada hubungan positif pembinaan moral kristiani dengan motivasi kerja guru dan pengasuh penyandang cacat mental di YKPC GBKP Alpha Omega.

Dengan asumsi, semakin besar pembinaan iman, kehidupan ibadah dan pembinaan moral kristiani semakin meningkat pula motivasi kerja mereka.

2.6 Rancangan Penelitian



Gambar 1
Rancangan Penelitian