



Evaluasi Kedisiplinan Kinerja Mentor Pendidikan Agama Kristen (PAK) pada Kegiatan Pusat Pengembangan Anak (PPA) IO 0164 Bethlehem Rote

Galang G.G Khuana

Sekolah Tinggi Teologi Ekumene Jakarta, Indonesia

Alamat: Mall Artha Gading, Jl. Artha Gading Sel. No.mor 1 18, RT.18/RW.8, West Kelapa Gading, Kelapa Gading, North Jakarta City, Jakarta 14240

Korespondensi penulis : galangkhuana@sttekumene.ac.id

Abstract: *Evaluation of PAK Performance Discipline in PPA IO 0164 Bethlehem Rote Activities. In this study, researchers found problems such as undisciplined performance in terms of time and responsibility as a mentor to mentor children at PPA IO 0164 Bethlehem Rote. Mentors who often arrive late for class. Mentors who are not responsible for teaching in class. There are even mentors who cannot be role models for children. The aim of this research is to reveal the causes of indiscipline in mentor performance and how to overcome it through the method that the researcher has prepared, namely a qualitative method with a research design, namely observation, interviews and literature study. Based on research findings, it is stated that there are still many mentors who do not carry out their responsibilities well. The most dominant reason for some mentors not being disciplined in their performance is that they have other work that interferes with their responsibilities as a mentor in PPA IO 0164 Bethlehem Rote activities. Apart from that, there are already disciplinary measures for mentors who are still undisciplined, but there are still mentors who still do it. The solution that researchers can provide is that a mentor must be able to understand that what he does as a mentor is a calling to be carried out because taking care of and even saving children through mentoring at PPA is a very significant responsibility.*

Keywords: *Evaluation, Discipline, Performance, Mentor*

Abstrak: Evaluasi Kedisiplinan Kinerja PAK pada Kegiatan PPA IO 0164 Bethlehem Rote. Dalam penelitian ini, peneliti menemukan masalah seperti tidak disiplin kinerja dalam hal waktu dan tanggung jawab sebagai seorang mentor untuk mementoring anak-anak di PPA IO 0164 Bethlehem Rote. Mentor yang sering datang terlambat masuk kelas. Mentor yang tidak bertanggung jawab dalam mengajar dalam kelas. Bahkan ada mentor yang tidak bisa menjadi teladan bagi anak-anak. Tujuan dari penelitian ini adalah mengungkap penyebab terjadinya ketidaksiplinan kinerja mentor dan cara mengatasinya melalui metode yang sudah peneliti siapkan yaitu metode kualitatif dengan design penelitian yaitu observasi, wawancara dan studi pustaka. Berdasarkan temuan penelitian, menyatakan bahwa masih banyak mentor yang tidak melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Alasan beberapa mentor tidak disiplin kinerja yang paling dominan adalah adanya pekerjaan lain yang mengganggu tanggung jawabnya sebagai seorang mentor di kegiatan PPA IO 0164 Bethlehem Rote. Selain itu sudah terdapat tindakan disiplin untuk para mentor yang masih tidak disiplin namun masih saja terdapat mentor yang tetap melakukannya. Solusi yang dapat peneliti berikan ialah seorang mentor harus bisa memahami bahwa apa yang dikerjakan sebagai mentor merupakan sebuah panggilan untuk dilaksanakan karena mengurus bahkan menyelamatkan anak melalui mentoring di PPA merupakan sebuah tanggung jawab yang sangat berarti.

Kata Kunci : Evaluasi, Kedisiplinan, Kinerja, Mentor

1. LATAR BELAKANG

Pada umumnya banyak anak tidak bisa mendapatkan pendidikan yang baik karena keadaan situasi yang tidak memungkinkan untuk mendapat pengajaran yang layak. Menurut data *United International Children's Emergency Fund (UNICEF)* menyatakan sekitar 4,1 (empat koma 1) juta anak di Indonesia yang berusia 7-18 tahun tidak mendapat pendidikan atau bersekolah (Nugraha and Longdong 2023). Tidak meratanya pendidikan di Indonesia disebabkan oleh berbagai faktor dan salah satunya ialah mahalnya biaya pendidikan, sehingga masyarakat merasa kesulitan untuk membiayai dikarenakan ekonomi yang rendah (Ardika,

Sitawati, and Suciani 2013). Jika dilihat dari UU Republik Indonesia Tahun 2003 pasal 3 mengenai sistem pendidikan nasional menjelaskan bahwa setiap warga memiliki hak untuk mendapatkan pendidikan yang bermutu dari segi ilmu agar bisa mencerdaskan kehidupan bangsa seperti yang tertera pada Pembukaan UUD 1945 alinea ke IV (Solikah 2012).

Salah satunya adalah pendidikan yang penting, yaitu pendidikan agama kristen (PAK). PAK akan membentuk nilai moralitas individu untuk melakukan perbuatan kasih, pengampunan, kejujuran dan kesetiaan sesuai dengan kebenaran (Pindo 2024). Untuk memenuhi kebutuhan pendidikan agama Kristen anak yang lebih maksimal tidak cukup pada aktivitas belajar disekolah saja. Diperlukan kegiatan tambahan diluar sekolah untuk menambah wawasan dan pengalaman dalam pendidikan agama Kristen agar dapat menggali potensi yang sudah Tuhan berikan dalam setiap individu anak. Maka daripada itu Yayasan Compassion hadir untuk membantu membebaskan anak-anak dari kemiskinan baik itu kemiskinan rohani, ekonomi, sosial dan fisik.

Pada tahun 1952, Rev. Everett Swanson seorang penginjil yang berkhotbah di Korea, merasa kasihan dengan kondisi anak-anak yatim korban Perang Korea. Akhirnya Rev. Everett Swanson menyelenggarakan sebuah program di mana orang-orang yang memiliki belas kasih dapat memberikan makanan, tempat perlindungan, pendidikan, pelayanan kesehatan, serta pelatihan Kristen bagi anak-anak yatim piatu tersebut. Program ini telah menjadi titik awal bagi pendirian organisasi yang sekarang dikenal sebagai Compassion. Sponsor Compassion adalah individu yang telah memutuskan untuk secara langsung membantu kehidupan seorang anak yang membutuhkan. Sebagai sponsor, akan memungkinkan anak yang disponsori untuk berpartisipasi dalam layanan kesehatan, pengembangan, pengembangan keterampilan sosial, dan pendidikan Kristen.

Keistimewaan dari program Compassion ini adalah fokus pada perkembangan anak-anak. Compassion yakin bahwa fokus pelayanan Compassion mengingatkan semua orang, staff, sponsor, dan juga anak bahwa semua yang dilakukan Compassion berdasarkan pada kebutuhan anak yang mereka layani. Compassion percaya bahwa hal yang baik yang bisa mereka lakukan adalah mengenalkan Yesus kepada mereka. Compassion bekerja sama dengan gereja-gereja lokal untuk mengangkat anak-anak yang kurang mampu itu merasakan hidup yang berkelimpahan sebagai murid Yesus Kristus dari berbagai negara sehingga para pemimpin gereja dan jemaatnya dapat menjadi penyokong anak-anak yang efektif dalam komunitas. Kegiatan yang disponsori oleh Yayasan Compassion adalah kegiatan Pusat Pengembangan Anak. Lebih dari setengah juta anak dari empat puluh negara di dunia sudah

mendapatkan sponsor dari yayasan ini (Pradana 2008). PPA juga sudah menyebar ke berbagai daerah di Indonesia salah satunya ialah PPA IO 0164 Bethlehem yang berada di Rote.

PPA adalah singkatan dari Pusat Pengembangan Anak dari keluarga yang kurang mampu untuk membiayai pendidikan anak. PPA merupakan sebuah organisasi internasional yang bekerja sama dengan gereja yang memiliki tujuan membangun karakter Kristus dalam proses pengembangan anak, baik melalui kegiatan kurikulum maupun ekstrakurikuler (editor 2022). Ada terdapat 275 anak dalam 13 kelas mulai dari 0 tahun (dalam kandungan) sampai usia 20 tahun dengan mentor dan tutor yang ditugaskan untuk mendidik anak dalam kegiatan PPA. Mentor bertugas sebagai pembimbing menetap dalam satu kelas untuk mengajarkan pendidikan agama Kristen. Sedangkan tutor bertugas untuk mengajarkan ekstrakurikuler yang telah disiapkan. Terdapat lima ekstrakurikuler pada PPA IO 0164 Bethlehem Rote, yaitu Bahasa Inggris, Komputer, Menjahit, Tamborin, dan Futsal. Adapun visi dan misi dari PPA IO 0164 ialah:

Tabel 1. Visi Misi

VISI	MISI
Membangun generasi yang berkarakter Kristus	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mewujudkan keluarga kristen yang bertumbuh dalam pengenalan akan Kristus 2. Terbangunnya peran serta keluarga dalam membina membangun generasi yang kuat dalam Kristus 3. Mempersiapkan generasi menjadi pemberita Injil Kerajaan Allah dan mempersiapkan umat Tuhan menjadi warga Kerajaan Allah

Untuk mencapai visi misi tersebut, peranan sebagai mentor dan tutor dalam kegiatan PPA memegang peranan penting, karena berjalannya suatu kegiatan tergantung dari kedisiplinan kinerja pada manusia. Kinerja yang baik akan mencerminkan tanggung jawab seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Kehadiran seorang mentor dan tutor yang aktif dalam kelas, memberikan pendidikan dan bimbingan yang konsisten, sangat bermanfaat bagi anak-anak dalam Program Pengembangan Anak (PPA). Ini karena peran mereka dianggap sebagai kunci utama keberhasilan anak dalam mencapai visi dan misi dari Compassion.

Menurut Harold D. Stolovitch dan Erica J. Keeps (1992) menyatakan bahwa kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Dengan adanya tanggung jawab yang tinggi maka kegiatan yang berorientasikan pada masyarakat akan terjamin kualitasnya. Alat ukur kinerja yang baik adalah mencapai tujuan dari sebuah organisasi. Menurut Wibowo (2016) menyatakan bahwa

“Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi mampu mewujudkan kinerja yang baik”. Hal tersebut belum cukup tanpa diimbangi dengan peran aktif mentor dan disiplin yang tinggi.

Disiplin ini harus mempertaruhkan dirinya demi kemajuan sebuah organisasi. Disiplin merupakan kesadaran seseorang dalam melakukan tanggung jawab semua tata tertib dan juga norma-norma sosial. Ia akan memahami semua kewajibannya sebagai seorang pengajar yaitu untuk mencerdaskan generasi baru. Dengan begitu mentor dapat menjalankan kewajibannya dengan baik. Kedisiplinan seorang mentor juga dapat dilihat dari datang dan masuk kelas sesuai dengan jadwal. Bagi pengajar yang disiplinnya tinggi, akan dapat menyelesaikan administrasinya tepat waktu (Harnieti 2017). Bila disiplin telah dilakukan sepenuhnya oleh seorang pengajar dalam proses belajar mengajar maka akan mencerminkan perasaan pengajar terhadap pekerjaannya, yang terwujud dalam sikap positif dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya, yang tercermin dalam bentuk bekerja dengan maksimal, disiplin, dan bertanggung jawab.

Namun sayangnya berdasarkan hasil pengamatan dan observasi peneliti, ditemukan banyak mentor PPA IO 0164 Bethlehem Rote yang tidak begitu serius dalam menjalankan tanggung jawabnya. Hal ini bisa dilihat dari kurangnya persiapan bahan ajar pendidikan agama kristen kepada anak. Contoh kasus yang ditemukan ialah saat kelas berlangsung, terdapat mentor PPA hanya membuka kelas dengan menyanyikan 1 (satu) lagu penyembahan, doa pembuka, dan hanya memberikan games sesaat lalu mengakhiri kelas. Tidak cuman itu ditemukan juga mentor PPA yang hanya melaksanakan pembelajaran hanya dalam bentuk interaksi atau cerita-cerita antara mentor dan anak-anak yang tidak ada kaitannya dengan pembelajaran PAK. Peneliti juga sering menemukan ketidakdisiplinan waktu dari para mentor yang sering mengulur waktu untuk memulai kegiatan PPA. Contoh yang ditemukan ialah tidak memulai dan mengakhiri pembelajaran tepat waktu. Sesuai peraturan pembelajaran PPA IO 0164 Bethlehem Rote adalah memulai pembelajaran pukul 14.00 WITA dan berakhir pada pukul 16.00 WITA. Namun yang terjadi di lapangan adalah kelas dimulai diantara kisaran pukul 14.20 sampai 14.40 WITA dan berakhir kisaran pukul 15.20 - 15.40 WITA. Jika hal ini dilakukan secara terus menerus, maka visi dan misi dari PPA IO 0164 tidak akan tercapai. Hal ini menjadi penggerak peneliti untuk mengupas tuntas alasan permasalahan fenomena yang terjadi pada kinerja mentor PAK PPA IO 0164 Bethlehem Rote sehingga peneliti melakukan penelitian dengan judul “Evaluasi Kedisiplinan Kinerja Mentor Pendidikan Agama Kristen (PAK) pada Kegiatan Pusat Pengembangan Anak (PPA) IO 0164 Bethlehem Rote”

2. KAJIAN TEORI

Pengertian Evaluasi

Evaluasi adalah pengukuran dan perbaikan suatu kegiatan seperti membandingkan dan menganalisis hasil aktivitas (Kurnia 2022). Secara harafiah evaluasi berasal dari bahasa Inggris *evaluation* yang berarti penilaian atau penafsiran (Echols and Shadily 1983). Konsep dasar evaluasi menurut Kumano (Kumano 2001) merupakan penilaian terhadap data yang dikumpulkan melalui kegiatan asesmen. Menurut Griffin dan Nix (Griffin and Nix 1991) menyatakan bahwa evaluasi adalah *judgment* terhadap nilai atau implikasi dari hasil pengukuran. Menurut Guba dan Lincoln (1981) berpendapat bahwa evaluasi adalah proses untuk sejauh mana tujuan telah terealisasikan.

Model Evaluasi Countenance Stake

Model Countenance Stake merupakan suatu pendekatan evaluasi program yang mencakup evaluasi menyeluruh yang juga dikenal sebagai model evaluasi pertimbangan. Dalam model ini, evaluator mempertimbangkan program dengan membandingkan kondisi hasil evaluasi program dengan yang terjadi di program lain yang memiliki objek sasaran yang serupa. Selain itu, evaluator juga membandingkan kondisi hasil pelaksanaan program dengan standar yang telah ditetapkan oleh program itu sendiri. Evaluasi Stake dianggap sebagai pendekatan yang sangat cocok dalam melakukan evaluasi karena model ini membandingkan pelaksanaan di lapangan dengan standar atau acuan resmi dalam menjalankan suatu program melalui dua komponen utama: deskripsi dan penilaian. Kedua aspek tersebut kemudian diturunkan menjadi tiga komponen utama dalam evaluasi program pendidikan, yaitu antecedent (masukan), transaction (proses), dan outcomes atau hasil (Arifin 2023).

Model Evaluasi UCLA dari AIKIN

Menurut Arikanto, Model UCLA merupakan singkatan dari dua bagian, yaitu CSE (Computerized Self Evaluation) dan UCLA. Menurut dalam penelitian (Agni Nukhbatillah et al. 2024)) yang merujuk pada temuan oleh Alkin pada tahun 1969, model ini mencakup lima jenis evaluasi yang berbeda:

- a. Evaluasi pertama adalah sistem penilaian, yang memberikan informasi tentang kondisi atau posisi suatu sistem. Contohnya, evaluasi menggunakan model ini dapat menghasilkan informasi mengenai posisi terakhir dari seluruh elemen program informasi.
- b. Evaluasi kedua adalah perencanaan program, yang membantu dalam pemilihan aktivitas-aktivitas dalam program tertentu dan memenuhi kebutuhannya. Contohnya,

model ini dapat digunakan untuk memilih aktivitas-aktivitas yang sesuai setelah aktivitas tersebut direalisasikan dalam program promosi.

- c. Evaluasi ketiga adalah implementasi program, yang memberikan informasi apakah program sudah diperkenalkan kepada kelompok tertentu yang sesuai dengan rencana.
- d. Evaluasi keempat adalah perbaikan program, yang memberikan informasi tentang bagaimana program bekerja dan bagaimana mengantisipasi masalah-masalah yang mungkin mengganggu pelaksanaan kegiatan.
- e. Evaluasi kelima adalah sertifikasi program, yang memberikan informasi mengenai nilai atau manfaat program.

Model Evaluasi Brinkerhoff

Model evaluasi yang dikembangkan oleh Kirkpatrick (Thabroni 2022) dikenal dengan istilah Kirkpatrick Four Levels Evaluation Model. Empat level evaluasi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Evaluasi Reaksi: Mengevaluasi reaksi peserta training dengan mengukur kepuasan mereka. Kepuasan peserta dapat dinilai dari berbagai aspek, seperti materi, fasilitas, strategi penyampaian, media pembelajaran, waktu pelaksanaan, dan lingkungan tempat pembelajaran.
2. Evaluasi Belajar: Menilai apakah peserta telah belajar dengan mengukur perubahan dalam pengetahuan, sikap, dan keterampilan mereka. Penilaian hasil belajar dapat dilakukan dengan membandingkan kelompok yang mengikuti pelatihan dengan kelompok yang tidak, serta melalui pengukuran hasil output belajar.
3. Evaluasi Perilaku: Menilai perubahan perilaku peserta setelah mengikuti pembelajaran. Fokusnya adalah pada perubahan eksternal dalam perilaku, yang dapat diukur dengan membandingkan perilaku peserta sebelum dan setelah pelatihan, atau dengan membandingkan dengan kelompok kontrol.
4. Evaluasi Hasil: Menilai hasil akhir yang terjadi karena mengikuti program. Hal ini mencakup tujuan program yang lebih luas, seperti peningkatan moral kerja atau pembangunan kerja tim yang lebih baik. Model ini dianggap komprehensif karena mencakup proses, output, dan hasil dari suatu program. Namun, model ini juga memiliki keterbatasan, seperti kurang memperhatikan input dan sulitnya mengukur dampak yang lebih luas dari suatu program.

Pengertian kedisiplinan

Secara etimologi kedisiplinan, disiplin berasal dari bahasa inggris *disciple* atau *discipline* yang artinya penganut atau pengikut. Pada umumnya kedisiplinan berkaitan dengan

sebuah organisasi, peraturan, kerjasama dan lainnya. Menurut Arikunto ((Barasa 1980) kedisiplinan didefinisikan sebagai kepatuhan seseorang terhadap peraturan atau tata tertib karena dipicu oleh kesadaran yang timbul dari dalam dirinya, tanpa adanya tekanan dari luar. Menurut Bistak Sirait (2008), tujuan utama dari sikap kedisiplinan adalah untuk membimbing anak agar mampu mengendalikan dirinya sendiri. Selain itu, tujuannya juga agar anak dapat melakukan aktivitas dengan teratur, sesuai dengan peraturan yang berlaku. Siswanto (2001) melihat kedisiplinan adalah sikap menghargai, menghormati, dan tunduk pada peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tertulis, dan apabila kewajiban dan wewenang yang dilimpahkan itu dilanggar maka sanksi tidak dapat dielakkan.

Pengertian Kinerja

Secara umum kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan yang diberikan padanya (Anggi 2022). Kata kinerja adalah singkatan dari Kinetika Energi Kerja yang dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*. Kinerja merupakan kegiatan yang dilaksanakan oleh individu atau sekelompok dalam sebuah organisasi yang dipengaruhi berbagai faktor untuk mencapai tujuan dalam periode waktu tertentu dalam menjalankan tugas-tugasnya (Prawiro 2020). Menurut Stolovitch dan Keeps (1992) definisi kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta (Lantemona and dkk 2021). Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006:67), pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Maulidiyah and dkk 2021).

Landasan Alkitab Kedisiplinan

Dalam Roma 12:3 menyatakan “*orang tidak akan tetap tegak karena kefasikan, tetapi akar orang benar tidak akan goncang*” seorang pengajar yang sungguh-sungguh mendidik anak dalam kebenaran tidak akan terpengaruh oleh keinginan-keinginan menunda waktu pengajarannya karena mereka meresponi panggilan sebagai seorang mentor dengan sungguh-sungguh yaitu tugas untuk mendidik anak. 2 Timotius 1:7 menyatakan “*sebab Allah memberikan kepada kita bukan roh ketakutan, melainkan roh yang membangkitkan kekuatan, kasih dan ketertiban*” salah satu roh yang Allah berikan ialah roh ketertiban, yang berarti kita harus memiliki sikap tidak seenaknya dalam bertindak. Dengan adanya ketertiban maka terciptalah kedisiplinan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang sudah Tuhan percayakan kepada kita untuk dikerjakan di bumi ini (Marpaung 2024).

Hakekat Pendidikan Agama Kristen

Berdasarkan Peraturan Pemerintahan Nomor 55 Tahun 2007 pada bab 1 pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa Pendidikan Agama Kristen adalah pendidikan yang memberikan pengetahuan dan membentuk sikap, kepribadian, dan keterampilan peserta didik dalam mengamalkan ajaran agamanya, yang dilaksanakan sekurang-kurangnya melalui mata pelajaran/kuliah pada semua jalur, jenjang, dan jenis pendidikan, dan pada Bab II pasal 3 ayat 1 dan 2: (1) Setiap satuan pendidikan pada semua jalur, jenjang, dan jenis pendidikan wajib menyelenggarakan Pendidikan Agama termasuk Pendidikan Agama Kristen. (2) Pengelolaan Pendidikan Agama termasuk Pendidikan Agama Kristen dilaksanakan oleh Menteri Agama (Simatupang, Simatupang, and Tianggur 2020). Definisi Pendidikan Agama Kristen (PAK) menurut R. Boehlke adalah usaha sengaja untuk menolong orang dari semua golongan umur yang dipercayakan kepada pemeliharaan untuk menjawab pernyataan Allah dalam Yesus Kristus, Alkitab dan kehidupan gereja supaya mereka di bawah pimpinan Roh Kudus dapat diperlengkapi guna melayani Tuhan di tengah keluarga, gereja, masyarakat, dan dunia alam (Gultom 2023). Selain definisi tersebut Robert W. Pazmino mendefinisikan Pendidikan Kristen adalah usaha-usaha manusia dan ilahi yang bertujuan, sistematis, dan teruji waktu untuk membagikan pengetahuan, nilai, sikap, keterampilan, kepekaan, dan tingkah laku yang konsisten dengan iman Kristen. Pazmino tidak hanya menekankan proses pendidikan, tetapi sistematisasi dan transmisi pengetahuan, sikap, dan keterampilan sesuai dengan iman Kristen (Pazmino 2011).

Pengertian Mentor

Seorang mentor adalah individu yang memiliki pengetahuan dan pengalaman yang luas dalam pendidikan, dengan pendekatan yang memperhatikan aspek emosional. Mereka berperan sebagai penasehat dan pembimbing bagi anak-anak dalam menghadapi kesulitan belajar dan mengembangkan minat mereka dalam pembelajaran. (Putra 2020). Mentor juga adalah seseorang yang dapat dipercaya, seseorang yang membantu orang lainnya mempelajari sesuatu yang kurang dipelajari dengan baik sebelumnya, lebih lambat, atau tidak sama sekali apabila dibiarkan sendiri. Seorang mentor adalah orang yang membantu orang lain untuk melakukan pertumbuhan pribadi melalui sebuah pembelajaran (Wibowo 2019). Mentor atau dikenal dengan istilah pendamping merupakan pembimbing atau pengasuh yang berperan sebagai sebuah aktivitas pembimbingan pada seseorang yang sangat menguasai hal-hal khusus dan membagikan ilmunya pada setiap orang yang membutuhkannya.

3. METODE PENELITIAN

Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan metode kualitatif. Metode kualitatif merupakan metode penelitian yang berusaha menemukan dan menggambarkan peristiwa yang terjadi di sebuah lapangan penelitian. Menurut Denzin dan Lincoln (1994) menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan cara melibatkan berbagai metode yang ada (Anggito and Setiawan 2018). Penelitian dalam skripsi ini menggunakan jenis atau pendekatan penelitian Studi Kepustakaan (*Library Research*). Menurut Sugiyono studi kepustakaan adalah kajian teoritis, referensi serta literatur ilmiah yang berkaitan dengan budaya, nilai dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti (Sugiyono 2012).

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti juga mengadakan wawancara bersama beberapa mentor dan ketua Pusat Pengembangan Anak (PPA) IO 0164 Bethlehem Rote melalui aplikasi Zoom Meeting dan melalui aplikasi Whatsapp untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan dan diperlukan. Dalam melakukan wawancara tersebut terhadap mentor PAK peneliti mendapatkan informasi bahwa, ketua PPA IO 0164 Bethlehem Rote mengharapkan adanya peningkatan kinerja setiap staf agar dapat mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini, peneliti akan menguraikan serta menerangkan data dan hasil penelitian mengenai permasalahan yang telah dirumuskan pada bab 1. Hasil dari penelitian ini didapatkan dengan teknik wawancara untuk memastikan data yang dikumpulkan benar dan sesuai dengan keadaan di lapangan. Penelitian ini lebih berfokus kepada evaluasi kedisiplinan kinerja mentor PAK pada kegiatan PPA IO 0164 Bethlehem Rote

Peneliti menggunakan model evaluasi UCLA dari AIKIN yang menggabungkan 5 (lima) jenis yaitu :

- a. Evaluasi pertama adalah evaluasi sistem penilaian. Peneliti memberikan informasi tentang kondisi suatu organisasi melalui pengamatan atau observasi selama peneliti melakukan kegiatan praktek pelayanan langsung (PPL) selama 6 (enam) bulan.
- b. Evaluasi kedua adalah perencanaan program. Peneliti mencari tau apa yang sudah menjadi perencanaan kedepan dari kegiatan PPA IO 0164 Bethlehem Rote.
- c. Evaluasi ketiga adalah implementasi program. Peneliti mencari tau apakah proram PPA IO O164 Bethlehem Rote sudah terlaksanakan dengan baik atau belum. Jika belum, peneliti mencari tau alasan utama tidak terlaksananya program ini dengan baik.

- d. Evaluasi keempat adalah perbaikan proram. Peneliti juga akan mencari tau solusi yang tepat untuk menangani masalah tersebut.
- e. Evaluasi kelima adalah sertifikasi program. Peneliti menjelaskan manfaat bagi masyarakat di sekitar melalui kinerja mentor PAK yang sudah ditetapkan di PPA IO 0164 Bethlehem Rote.

Hasil Penelitian

- a. Apakah ada standar kinerja di PPA IO 0164 Bethlehem Rote?

Jawaban : Menurut Penanggung jawab PPA IO 0164 Bethlehem Rote (bpk Watson Sodi Mbuik). Sebagai penanggung jawab dari PPA IO 0164 Bethlehem Rote telah membuat uraian kerja sejak tahun 2022. Biasanya diberikan pada saat penandatanganan kontrak kerja dengan mentor. Setelah memberikan uraian kerja akan ada evaluasi evaluasi jika dalam perjalanan itu ada hal yang salah atau ada hal yang tidak sesuai dengan target kerja maka itu akan menjadi bahan evaluasi. Memang untuk PPA IO 0164 Bethelhm Rote belum standar kinerja yang baku dikarenakan adanya keterbatasan waktu. Tapi sebagai penanggung jawab PPA IO 0164 sudah menguraikan tugas sebagai panduan mentor untuk melaksanakannya. Mentor-mentor yang sudah diterima untuk bekerja atau melayani sudah mengetahui uraian kerja tersebut. Uraian kerja itu juga merupakan domain dari gereja.

Jawaban : Menurut Implementer PPA IO 0164 Bethlehem Rote (ibu Christin). Standar itu sudah ada. Standar dari PPA itu adalah SOP dan setiap staff memiliki SOP nya masing-masing termasuk mentor. Untuk pelaksanaannya pun disesuaikan dengan SOP itu. Beberapa mentor yang tidak sepenuhnya menjalankan tapi sudah baik, berjalannya waktu sudah baik tetapi ada beberapa sekitar 2 poin SOP yang mereka belum bisa mengimplementasikan secara baik tapi mereka tetap belajar.

Jawaban : Menurut anak dari penanggung jawab sekaligus mentor PPA IO 0164 Bethlehem Rote (kak Grace Mbuik). Untuk para mentor standar kinerjanya adalah menanamkan karakter. Nilai nilai itu seperti disiplin dan saling menghargai. Tanggung jawab mengajar untuk mencapai visi misi yaitu hidup kekal bersama Yesus Kristus dan mentor harus berjuang menanamkan anak anak ini untuk semakin hari semakin menjadi anak yang memiliki karakter sesuai dengan kehendaknya Tuhan. Itulah yang harus dicapai

Jawaban : Menurut seorang mentor PAK PPA IO 0164 Bethelhem Rote (bpk Ryanto Mbuik). Ada standar kinerja yang harus dimiliki oleh seorang mentor yaitu memiliki hati untuk melayani dengan kasih, integritas yang tinggi, keunggulan, penatan layanan, dan martabat. Seluruh PPA memiliki standar kinerja yang sama. Mungkin ada yang berbeda namun tergantung pada setiap PPA.

Jawaban : Menurut seorang mentor PAK PPA IO 0164 Bethlehem Rote (ibu Norlin Tulle). Untuk standar kinerja itu sudah ada. Tetapi sebagian mentor di 1 IO 0164 Bethlehem Rote tidak melaksanakan standar kinerja itu.

Jawaban : Menurut orang tua sekaligus tutor bahasa inggris PPA IO 0164 Bethlehem Rote (ibu Marlinda Mbuik). Ada dan tertulis mengenai jadwal kehadiran, jam masuk, dan jam mengajar.

b. Siapa yang menetapkan standar kinerja tersebut?

Jawaban : Menurut Penanggung jawab PPA IO 0164 Bethlehem Rote (bpk Watson Sodi Mbuik). Jadi domainnya gereja yang meskipun secara nasional Compassion sudah memberikan standar standar yang harus dimiliki oleh seorang mentor atau seorang staff untuk menjadi acuan dari PPA IO 0164 Bethlehem Rote

Jawaban : Menurut Implementer PPA IO 0164 Bethlehem Rote (ibu Christin). Ditentukan oleh pusat tetapi kebutuhan PPA seperti apa lah yang menentukan SOP.

Jawaban : Menurut anak dari penanggung jawab sekaligus mentor PPA IO 0164 Bethlehem Rote (kak Grace Mbuik). Seorang pemimpin namun tidak mengetahui pemimpin mana yang menetapkannya

Jawaban : Menurut seorang mentor PAK PPA IO 0164 Bethlelem Rote (bpk Ryanto Mbuik). Ada standar kinerja yang harus dimiliki oleh seorang mentor yaitu memiliki hati untuk melayani dengan kasih, integritas yang tinggi, keunggulan, penatan layanan, dan martabat. Seluruh PPA memiliki standar kinerja yang sama. Mungkin ada yang berbeda namun tergantung pada setiap PPA.

Jawaban : Menurut seorang mentor PAK PPA IO 0164 Bethlehem Rote (ibu Norlin Tulle). Yang menetapkan standar kinerja itu adalah penanggung jawab bersama dengan semua staff. Kalau standar kinerjanya dengan PPA lain kalau dari Compassion itu sama. Hanya kalau dari masing masing mitra itu tergantung dari penanggung jawabnya.

Jawaban : Menurut orang tua sekaligus tutor bahasa inggris PPA IO 0164 Bethlehem Rote (ibu Marlinda Mbuik). Bapak gembala, donatur dan staff dan juga semuanya

c. Apakah mentor PAK PPA IO 0164 Bethlehem Rote sudah disiplin melaksanakan kinerja tersebut?

Jawaban : Menurut Penanggung jawab PPA IO 0164 Bethlehem Rote (bpk Watson Sodi Mbuik). Masih kurang dan masih dievaluasi lagi karena belum 100% belum dilaksanakan. Dalam pelaksanaan masih pencapaiannya belum baik, masih dibawah 50%. Ada yang sudah

mencapai 60-70% tetapi ada sebagian sudah mencapai 50%. Kalau yang 60-70% persen itu sudah sekitar 20% dari staff yang ada.

Jawaban : Menurut Implementer PPA IO 0164 Bethlehem Rote (ibu Christin). Kalau bicara tentang disiplin, ratingnya secara persentasinya dari 100, yang bisa dibilang disiplin itu saya secara pribadi menilai sekitar 50%. Kalau persiapan mengajar itu 80% karena 1 atau 2 mentor yang terkadang melalaikan yang namanya kurikulum.

Jawaban : Menurut anak dari penanggung jawab sekaligus mentor PPA IO 0164 Bethlehem Rote (kak Grace Mbuik). Beberapa yang dilihat untuk berbicara soal mentor ada beberapa sekitar satu atau dua yang sudah melakukan visi misi itu tetapi ada beberapa juga yang masih teledor atau tidak melakukan secara maksimal. Biasa kalau kami di Rote, hal hal yang tentang kedisiplinan itu masih sangat kurang.

Jawaban : Menurut seorang mentor PAK PPA IO 0164 Bethlehem Rote (bpk Ryanto Mbuik). Untuk standar yang ada mungkin kalau mau dikasi nilai mungkin cuman 50%. Dalam artian sebagian mentor sudah melakukan tanggung jawab dalam mengajar, menguasai materi untuk diajarkan kepada anak-anak dan kedisiplinannya dalam waktu. Saya sebagai mentor sudah melaksanakannya tetapi belum maksimal.

Jawaban : Menurut seorang mentor PAK PPA IO 0164 Bethlehem Rote (ibu Norlin Tulle). Masih sangat parah kedisiplinan itu untuk kehadiran saja sangat minim. Kalau kedisiplinan dalam mengajar anak anak itu masih kurang karena masih ada beberapa mentor yang melakukan kedisiplinan. Tetapi untuk kehadirannya itu masih ada yang terlambat. Jadi, untuk kedisiplinan itu masih kurang karena ada beberapa mentor yang terlambat dalam devosi. Untuk kesadaran mereka itu juga sangat minim. Untuk di kelas sebagai seorang mentor sudah mengajar sesuai dengan kurikulum yang ada dan melaksanakan hal-hal yang seharusnya dilakukan sebagai seorang mentor dan sudah mencapai 90%. Kalau mentor mentor yang lain mereka itu masuk kelas tetapi untuk mengajar kurikulum itu belum sesuai.

Jawaban : Menurut orang tua sekaligus tutor bahasa inggris PPA IO 0164 Bethlehem Rote (ibu Marlinda Mbuik). Sejauh ini sudah melaksanakan dan sekitar satu atau dua yang belum melaksanakannya dalam hal waktu. Terlambat tidak sesuai dengan yang sudah disepakati contoh seperti jam masuk pukul 11.00 namun terkadang jam 12.00 dan jam 13.00 dan seterusnya. Untuk tanggung jawab dalam mengajar sejauh ini sudah bagus.

d. Apa terdapat hukuman bagi mentor yang tidak melaksanakan kedisiplinan kinerja?

Jawaban : Jawaban : Menurut Penanggung jawab PPA IO 0164 Bethlehem Rote (bpk Watson Sodi Mbuik). Ada bisa jadi mereka dikeluarkan dari PPA. Kalau kesepakatan terdapat

pemotongan dan memang itu tidak begitu efektif. Mentor yang terkena diskorsing ada yang mengalami perubahan dan ada yang tidak sehingga harus dikeluarkan. Untuk tahun ini dikeluarkan 3(tiga) orang dari PPA IO 0164 Bethlehem Rote. Alasannya karena kedisiplinannya rendah. Terkadang mentor tidak disiplin dalam mengikuti ibadah devosi bersama dan juga laporan mengajar dalam perbulan yang selalu saja tidak jelas. Itulah mentor yang dikeluarkan. Kemudian standarnya di anak-anak itu menurun.

Jawaban : Menurut Implementer PPA IO 0164 Bethlehem Rote (ibu Christin). Bagi mentor yang tidak mengikuti devosi maka akan mendapat disiplin. Disiplin tidak boleh mengajar karena dari mentor tidak mempersiapkan diri, hatinya untuk bisa membagikannya ke anak. Jika mengikuti devosi otomatis mentor tidak bisa masuk kelas. Lalu mentor lain yang akan menggantikan kelas sesuai dengan KU atau kelompok masing masing. Jika dibandingkan dengan tahun kemarin ada sedikit peningkatan sekitar 15% bahkan tidak sampai karena penilaian informan secara pribadi masih tetap saja yang menjadi kebiasaan mentor seperti itu akan tetap seperti itu.

Jawaban : Menurut anak dari penanggung jawab sekaligus mentor PPA IO 0164 Bethlehem Rote (kak Grace Mbuik). Mentor yang tidak melaksanakan kinerja dengan baik akan dikenakan skorsing. Hal ini sudah ditetapkan oleh pemimpin dan sudah ada beberapa yang kena diskorsing. Beberapa mentor yang setelah terkena skorsing, mereka mengalami sedikit perubahan namun seiring berjalannya waktu mereka melakukan kembali kesalahan yang sama.

Jawaban : Menurut seorang mentor PAK PPA IO 0164 Bethlehem Rote (bpk Ryanto Mbuik). Hukuman itu ada tapi itu tidak untuk semua tapi hanya untuk orang-orang yang tidak disukai. Hukumannya dalam bentuk diskorsing dan kalau dalam keterlambatan waktu tidak diijinkan untuk mengajar.

Jawaban : Menurut seorang mentor PAK PPA IO 0164 Bethlehem Rote (ibu Norlin Tulle). Kalau hukuman bagi mentor yang tidak melaksanakan tugas seperti tidak masuk kelas itu berulang ulang kali itu diberhentikan. Tapi untuk kehadiran, terlambat itu tidak ada disiplin dan hukumannya.

Jawaban : Menurut orang tua sekaligus tutor bahasa inggris PPA IO 0164 Bethlehem Rote (ibu Marlinda Mbuik). Mentor yang tidak disiplin tidak diperbolehkan masuk kelas. Sudah terdapat korban tapi sudah ada perubahan dan mereka sudah mempersiapkan diri.

e. Apa akibatnya kalau mentor tidak disiplin bagi anak anak atau pencapaian visi misi?

Jawaban : Menurut Penanggung jawab PPA IO 0164 Bethlehem Rote (bpk Watson Sodi Mbuik). Pasti kurikulum yang ditargetkan, mimpi besar yang ditarget besar dari compassion

tidak akan tercapai. Hal itu yang harus dievaluasi jika memang itu tidak dicapai lebih baik diberhentikan sejak awal. Biasanya yang terjadi kalau mentor tidak disiplin, lalu tidak serius dalam tugas. Lalu kedua tidak ada kesungguhan dalam pelayanannya. Dampaknya, perkembangan anak anaknya akan menurun dalam melengkapi perkembangan akan ditemukan pencapaian anak anak itu sampai berapa persen.

Jawaban : Menurut Implementer PPA IO 0164 Bethlehem Rote (ibu Christin). Jadi anak anak melihat apa yang dilakukan mentor. Ketika anak anak melihat mentor mentor ini bisa terlambat berarti anak juga bisa terlambat. Ketika mentor mengajarkan hal contohnya kecilnya membuang sampah, mentor tidak bisa membuang sampah pada tempatnya. Pasti anak anak melihat “kok mentor saya tidak bisa membuang sampah pada tempatnya, kenapa saya buang sampah di tempatnya?” Itu adalah salah satu contoh kecilnya. Mentor itu sebagai role modelnya anak anak di PPA. Jadi mentornya seperti apa anaknya juga mengikuti.

Jawaban : Menurut anak dari penanggung jawab sekaligus mentor PPA IO 0164 Bethlehem Rote (kak Grace Mbuik). Akibatnya mereka akan terkena diskorsing dan salah satu bentuk hukuman adalah tidak dibolehkan untuk masuk. Kalau untuk mempengaruhi anak anak memang sangat mempengaruhi karena kalau mereka sendiri tidak menjadi contoh dan teladan buat anak anak maka percuma dong apa yang sudah direncanakan apa yang sudah disepakati pada akhirnya dilanggar juga. Kalau gurunya tidak disiplin maka anak anaknya juga tidak disiplin

Jawaban : Menurut seorang mentor PAK PPA IO 0164 Bethlehem Rote (bpk Ryanto Mbuik). Jadi akibat dari ketidak disiplin seorang mentor itu sangat berakibat fatal buat anak anak. Yah, bagian anak anak apa yang seharusnya anak bisa dapat tapi itu menjadi sesuatu yang tidak diharuskan diberikan kepada anak anak. Dalam pencapaian visi misi itu sama sekali belum tercapai.

Jawaban : Menurut seorang mentor PAK PPA IO 0164 Bethlehem Rote (ibu Norlin Tulle). Kalau akibat dari mentor yang tidak disiplin itu sangat berakibat bagi anak anak karena anak anak juga ikut-ikutan. Mentornya saja terlambat jadi akan berpengaruh, sangat berpengaruh bagi anak pengaruh kedisiplinan sehingga anak PPA itu hampir sebagian besar juga itu datang terlambat. Harusnya kegiatannya jam 2 jadinya kegiatannya baru dimulai jam 3 karena dari mentor yang terlambat devosi anak anak juga terlambat datang PPA dan anak anak menjadi tidak disiplin.

f. Apa penyebab mentor tidak disiplin dalam kinerja?

Jawaban : Menurut Penanggung jawab PPA IO 0164 Bethlehem Rote (bpk Watson Sodi Mbuik). Yang pertama itu kurangnya ketegasan dari pemimpin di koodinatornya sehingga nampaknya mentor mentor itu tidak melaksanakannya secara efektif karena pemimpinya. Sebagai penanggung jawab tidak selamanya di kantor sehingga pada waktu evaluasi itu baru ditemukan masalah masalah. Lalu yang kedua itu kiranya terlihat juga di laporan laporan mereka. Biasanya kalau mentor mentor yang kerjanya tidak jelas itu pasti laporan laporannya bermasalah. Karena laporan itu harus disertai dengan foto, lalu uraian uraian apa yang dikerjakan selama 1 bulan itu di beberapa pertemuan. Lalu dalam hal ketidakterdisiplinan waktunya disebabkan karena mentor mentor itu pemalas. Lalu yang kedua ada pekerjaan pekerjaan diluar yang sering mengganggu yang tidak bisa memenuhi kedisiplinan.

Jawaban : Menurut Implementer PPA IO 0164 Bethlehem Rote (ibu Christin). Mungkin mentor kurang mengatur waktu dengan baik dari sekolah masing masing. Sebagai rekan kerja mentor juga tidak tau kesibukan mentor masing masing tetapi ketika mentor sibuk dengan kegiatan diluar, mereka melupakan waktu jam karena sebagian besar di Rote yang sebagai mentor juga membantu orangtua di sawah, kebun jadi terkadang mentor lupa akan waktu. Bukan secara ketidaksengajaan mentor itu juga merupakan kebutuhan hidup mereka dan mereka harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan dengan bekerja di sawah, di kebun. Saat musim sawahpun di bulan Desember mentor akan membantu bekerja di sawah terlebih lagi pada bulan panen, mentor akan lebih banyak terlambat.

Jawaban : Menurut anak dari penanggung jawab sekaligus mentor PPA IO 0164 Bethlehem Rote (kak Grace Mbuik). Karena kecapean kerja. Ada mentor yang mengajar juga diluar. Jadi tidak cuman di PPA saja seorang mentor bekerja tetapi ada juga yang mengajar di sekolah dengan alibi “kami baru pulang sekolah nih, kami masih capek banget butuh istirahat baru datang lagi”

Jawaban : Menurut seorang mentor PAK PPA IO 0164 Bethlehem Rote (bpk Ryanto Mbuik). Penyebabnya adalah ada sebagian staff yang jabatannya diatas mentor merasa karena jabatannya lebih tinggi maka dia berhak melakukan apa saja tanpa adanya kesepakatan bersama dan ada beberapa staff yang melenceng dari nilai nilai yang ada, standar kerja yang ada, itu yang mengakibatkan mentor mentor yang dibawahnya itu tidak mengikuti. Lalu ada sebagian mentor yang tidak hanya mengajar di PPA tetapi ada juga yang mengajar di sekolah. Lalu ada juga sebagian mentor yang karna kesibukannya di rumah dan ada juga yang tanpa sebab datang dengan waktu yang tidak tepat.

Jawaban : Menurut seorang mentor PAK PPA IO 0164 Bethlehem Rote (ibu Norlin Tulle). Kalau alasan utama itu katanya karena mentor sibuk. Kalau ditanya kenapa terlambat, jawabannya adalah sibuk atau ada urusan lain. Kalau alasan lain mereka bilang datang PPA juga yang devosinya terlambat. Setiap PPA ada yang memimpin devosi. Banyak staff yang mengeluh jika yang mendapat jadwal pelayanan di devosi saja terlambat berarti yang lain juga ikutan terlambat. Ada beberapa mentor yang datangnya lebih awal. mereka menunggu lama jadi mentor sudah datangnya jam 12 siang baru datang. Karena melihat rekan-rekannya tidak hadir tepat waktu mentor juga ikut ikutan tidak hadir tepat waktu.

Jawaban : Menurut orang tua sekaligus tutor bahasa inggris PPA IO 0164 Bethlehem Rote (ibu Marlinda Mbuik). Mungkin yang pertama karena belum mempunyai buku. Yang kedua masih karena masih tidak diminta kurikulumnya atau materinya sehingga mereka tidak mempersiapkan dengan baik

g. Bagaimana evaluasi hasil kinerja mentor PAK dalam hal kedisiplinan untuk mentor-mentor di PPA IO 0164 itu seperti apa?

Jawaban : Menurut Penanggung jawab PPA IO 0164 Bethlehem Rote (bpk Watson Sodi Mbuik). Yang pertama yang dilakukan adalah setiap 3 minggu atau 1 bulan melakukan evaluasi. Di evaluasi itu sebagai penanggung jawab akan melihat laporan laporannya.

Jawaban : Menurut Implementer PPA IO 0164 Bethlehem Rote (ibu Christin). Sejauh ini mentor mentor sudah lebih baik daripada tahun tahun yang lalu karena di awal tahun ini ada mengikuti juga istilahnya refreshing kegiatan training mentor jadi mereka banyak belajar lebih memperbaiki pelayanan mereka di PPA. Mentor juga sudah banyak yang terlambat sudah berkurang karena mentor akan menginformasikan meskipun terkadang mereka tidak menginformasikan.

Jawaban : Menurut anak dari penanggung jawab sekaligus mentor PPA IO 0164 Bethlehem Rote (kak Grace Mbuik). Banyak yang telat tetapi efeknya juga besar jika mentor tidak bisa untuk menjadi contoh dan teladan ini juga akan mempengaruhi seperti yang sudah disampaikan ke anak anak mempengaruhi juga ke visi dan misi yang sudah di sampaikan. Jadi yang perlu dievaluasi adalah untuk mentor mentor sendiri perlu adanya pertemuan lagi. Pertemuan khusus antara pemimpin dan mentor mentor untuk membahas hal ini. Mana sih yang perlu ditingkatkan lagi. Kalau memang, demi harus perlu ditegur oleh mentor mentor ya mereka harus menerima supaya tujuan atau visi misi sudah ditetapkan itu bisa terlaksana dengan baik. Untuk memperbaiki kinerja yang masih kurang

Jawaban : Menurut seorang mentor PAK PPA IO 0164 Bethelehem Rote (bpk Ryanto Mbuik). Kalau menurut saya adanya ketidakadilan dalam kinerja dalam menghambat proses belajar mengajar di PPA. Yang jadi masalah waktunya itu adalah ada beberapa aturan waktunya itu untuk semua mentor tapi lebih beberapa mentor yang memiliki pekerjaan lain. Sedangkan mentor mentor yang ada itu diharuskan, dipaksakan untuk lebih disiplin waktu. Sedangkan teman teman yang memiliki pekerjaan di luar itu bebas. Fokusnya di PPA sini, apakah kita tidak punya pekerjaan lain dirumah? dan apakah adil kalau aturan itu hanya untuk kita yang tidak memiliki pekerjaan diluar? maka dari pertanyaan pertanyaan itulah yang muncul lewat penghalang, kendala kendala di PPA

Jawaban : Menurut seorang mentor PAK PPA IO 0164 Bethlehem Rote (ibu Norlin Tulle). Kalau evaluasi mentor itu biasa ketua mitra yang melakukan evaluasi. Kalau ketua mitranya hadir dan evaluasi itu, biasanya masalah yang dievaluasi. Contoh masalah penting atau ada kegiatan yang akan dilaksanakan baru dievaluasi. Tapi untuk evaluasi kinerja itu biasanya hanya mengingatkan dari penanggung jawab. Tapi karena penanggung jawabnya juga banyak kesibukkan jadi evaluasinya juga tidak menentu.

Jawaban : Menurut orang tua sekaligus tutor bahasa inggris PPA IO 0164 Bethlehem Rote (ibu Marlinda Mbuik). Evaluasinya lebih ke cara mengatasi setiap anak anak yang malas dan yang susah diatur. Sejauh ini sudah cukup baik karena setiap kali tutor masuk kelas akan selalu didampingi oleh mentor dan kalau anaknya tidak ada maka mentor pergi mencari untuk ikut didalam kelas

h. Bagaimana cara meningkatkan kedisiplinan kinerja mentor PAK IO 0164 Bethlehem Rote?

Jawaban : Menurut Penanggung jawab PPA IO 0164 Bethlehem Rote (bpk Watson Sodi Mbuik). Yang saya lakukan pertama itu adalah mentor harus kuat dalam spiritual. Para mentor ini harus menjadi orang yang rajin beribadah, orang-orang yang disiplin dalam melakukan tugas-tugas. Lalu mereka memiliki keluarga yang baik karena kalau tidak juga bermasalah

Jawaban : Menurut Implementer PPA IO 0164 Bethlehem Rote (ibu Christin). Kalau cara meningkatkan mungkin dengan mengingatkan SOP yang ada, bagaimana standar standar kinerja di PPA. Merefresh kembali mengingat bahwa pelayanan ini sangat penting apalagi kedisiplinan itu sudah kembali kendor otomatis itu akan terpengaruh akan pelayanan kita karena pelayanan anak di PPA itu mencapai 4 area perkembangan . Jadi itu semua harus bisa dicapai dan itu semua ada di kurikulum PPA. Jadi kalau mentor belum bisa memahami secara baik kurikulum yang ada di PPA bagaimana 4 area perkembangan ini akan bisa dicapai. Mengingat kembali akan SOP yang ada, disiplin akan waktu waktu devosi sebelum kita

melakukan pelayanan, tidak perlu diingatkan bahwa mereka harus tau kalau ini adalah jam devosi saya yang bertugas pelayan doa, bawa Firman.

Jawaban : Menurut anak dari penanggung jawab sekaligus mentor PPA IO 0164 Bethlehem Rote (kak Grace Mbuik). Perlu adanya jadwal. Jadwal yang menjadi patokanlah untuk bagaimana supaya mereka bisa menaati aturan itu. Buatlah jadwal dan harus ada ketegasan dalamnya. Siapa yang telat maka akan diskors.

Jawaban : Menurut seorang mentor PAK PPA IO 0164 Bethlehem Rote (bpk Ryanto Mbuik). Yang perlu ditingkatkan adalah keadilan, keterbukaan, tidak menganggap bahwa satu orang itu lebih penting tapi semua orang itu penting karena semua punya tujuan yang sama, rel yang sama yaitu hanya untuk anak-anak. Mungkin yang terakhir dari saya itu lebih disiplin dalam rohani sih karena ada dampaknya juga.

Jawaban : Menurut seorang mentor PAK PPA IO 0164 Bethlehem Rote (ibu Norlin Tulle). Kalau menurut saya cara meningkatkan kinerjanya itu harus ada ketegasan dari kemitraan dan koordinator. Ketika ada ketegasan maka mereka akan lebih disiplin lagi. Karena untuk saat ini tidak ada ketegasan sama sekali, hanya menyampaikan tetapi untuk ketegasan itu tidak ada. Mungkin ketua kemitraan lebih standby untuk mengkoordinir, karena mentor-mentor itu tidak terlalu mendengar apa yang koordinator sampaikan. Kalau ketua kemitraannya/penanggung jawab yang menyampaikan baru mentor-mentor akan lebih dengar daripada koordinator.

Jawaban : Menurut orang tua sekaligus tutor bahasa Inggris PPA IO 0164 Bethlehem Rote (ibu Marlinda Mbuik). Lebih ke komunikasi dan kerjasama yang baik.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Terdapat visi misi pada kegiatan PPA IO 0164 Bethlehem Rote. Untuk mencapai visi misi tersebut, peranan sebagai mentor dan tutor dalam kegiatan PPA memegang peranan penting, karena berjalannya suatu kegiatan tergantung dari kedisiplinan kinerja pada manusia. Kinerja yang baik akan mencerminkan tanggung jawab seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Namun ditemukan banyak mentor PPA IO 0164 Bethlehem Rote yang tidak begitu serius dalam menjalankan tanggung jawabnya. Hal ini bisa dilihat dari kurangnya persiapan bahan ajar pendidikan agama Kristen kepada anak. Peneliti juga sering menemukan ketidakdisiplinan waktu dari para mentor yang sering mengulur waktu untuk memulai kegiatan PPA.

Dari hasil wawancara, peneliti menemukan alasan utama penyebab mentor tidak melaksanakan tanggung jawabnya adalah karena adanya pekerjaan lain seperti bekerja di tempat lain dan bekerja di area rumah membantu orang tua yang membuat mereka merasa kelelahan untuk melanjutkan aktivitasnya sebagai mentor di PPA IO 0164 Bethlehem Rote sehingga membuat mentor mengalami keterlambatan. Tidak hanya itu ada informan yang mengatakan tidak ada ketegasan dari seorang pemimpin yang bisa memotivasi mentor dalam melaksanakan tanggung jawabnya untuk memenuhi standar kinerja. Alasan lain yaitu mentor tidak memiliki buku kurikulum dan materi sehingga mentor tidak dapat mengajar dengan baik. Sudah terdapat aturan tertulis pada organisasi PPA IO 0164 Bethlehem Rote. Namun dari hasil wawancara ditemukan banyak yang tidak mengetahui mana standar kinerja yang menjadi patokan kinerja sebagai seorang mentor bahkan informan 1 menyatakan tidak mengetahui siapa yang membuat standar kerja tersebut.

Kedisiplinan yang rendah bagi anak dan pencapaian visi misi yang bisa peneliti simpulkan ialah mentor mentor tidak menjadi teladan dan contoh. Anak anak menjadi ikut ikutan tidak disiplin karena melihat mentornya tidak disiplin. Anak anak seharusnya bisa mendapat apa yang bisa anak anak dapatkan tapi itu menjadi sesuatu yang tidak diharuskan diberikan kepada anak anak. Dalam pencapaian visi misipun menjadi tidak tercapai. Kurikulum yang ditargetkan, mimpi besar yang PPA IO 0164 Bethlehem Rote targetkan dari compassion itu tidak tercapai.

Saran

Peneliti dapat menyimpulkan bahwa hal utama yang harus diperhatikan untuk meningkatkan kedisiplinan kinerja mentor PAK di PPA IO 0164 Bethlehem Rote adalah seorang mentor harus merasa bahwa inilah panggilan Tuhan untuk menyelamatkan anak-anak yang membutuhkan pengajaran kebenaran. Ada jiwa jiwa anak yang harus diselamatkan dari kemiskinan rohani. Jika mentor mentor PAK merasa dirinya terpancung maka mentor mentor PAK akan melaksanakan kedisiplinan kinerjanya dengan baik.

Disamping itu perlu adanya *support system* dari pemimpin PPA IO 0164 Bethlehem Rote dengan cara meluangkan waktu untuk mengontrol berlangsungnya kegiatan PPA setiap saat, sehingga ketika didapatkan seorang mentor yang dengan sengaja ingin melakukan ketidakdisiplinan kinerja, mentor PAK akan mengurungkan niatnya. Selain itu seorang pemimpin juga harus selalu tegas dalam kedisiplinan kinerja mentor. Jika ada mentor yang tidak melaksanakan kedisiplinan kinerja maka wajib dikenakan disiplin dan hal ini harus benar benar dilaksanakan agar tidak terjadi kesenjangan dan iri hati dari mentor dan staff lain bagi yang lolos dari tindakan disiplin.

DAFTAR PUSTAKA

- Agni, N., Isyfi, S., Setiawati, S., Hasanah, U., & Nurmalasar, N. (2024). Evaluasi mutu pendidikan menggunakan pendekatan teori Stufflebeam. *Jurnal Pendidikan*, 32(1), 45-58.
- Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif*. CV Jejak.
- Ardika, I. W. D., Sitawati, A. R., & Suciani, N. K. (2013). Fenomena pokok pendidikan Indonesia: Apa dan bagaimana? *Jurnal Pendidikan*, 10(3), 105-117. <https://ojs.pnb.ac.id/index.php/SOSHUM/article/view/447/377>
- Arikunto, S., & Safruddin, C. (2009). *Evaluasi program pendidikan: Pedoman teoretis praktis bagi mahasiswa dan praktisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Aulia, Y., & Movitaria. (2022). Penerapan model evaluasi CIPP dalam mengevaluasi penyelenggaraan lembaga PAUD tentang pendidikan holistik integratif di Nagari Taram. *Jurnal Pendidikan*, 5(2), 210-223.
- Dalmia, P., & Alam, S. (2021). Evaluasi program model context dan input dalam bimbingan konseling. *Jurnal Bimbingan Konseling dan Psikologi*, 17(4), 245-258.
- Deskripsi kinerja dosen perguruan tinggi swasta di Indonesia. (2001). *Jurnal Pendidikan Tinggi*, 4(2), 99-113.
- Echols, J. M., & Shadily, H. (1983). *Kamus Inggris-Indonesia (2nd ed.)*. Jakarta: Gramedia.
- Fatir, N. (2023). Pengertian kedisiplinan serta aspek dan jenisnya. *Dunia Pengertian*. <https://www.duniapengertian.com/2019/05/pengertian-kedisiplinan-serta-aspek-dan-jenisnya.html>
- Giawa, M. (2018). Peran guru pendidikan agama Kristen yang berkompeten terhadap minat belajar peserta didik. *Jurnal Pendidikan Agama*, 12(2), 34-45.
- Gultom, J. R. (2023). Bahan penataran tingkat sekolah lanjutan menengah pertama dan atas. *Jurnal Pendidikan*, 8(1), 56-67.
- Handbook of Human Performance Technology: A comprehensive guide for analysis and solving performance problems in organizations*. (1992). San Francisco: Jossey-Bass.
- Harnieti, A. (2017). Kedisiplinan guru contoh teladan di sekolah. *Jurnal Pendidikan*, 6(2), 101-112.
- Herrity, J. (2023). What is a mentor? (Plus types, qualities, and benefits). *Indeed*. <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/what-is-a-mentor>
- Julianto, A., & Fitriah, L. (2021). Evaluasi program ekstrakurikuler baca Al-Qur'an di SMP Negeri 03 Bengkulu Selatan. *Jurnal Pendidikan Islam*, 9(3), 210-223.
- Kumano, M. (2001). *Authentic assessment and portfolio assessment: Its theory and practice*. Tokyo: Keio University Press.

- Kurnia, F. (2022). Evaluasi adalah: Pengertian, tujuan, tahapan, dan contohnya. DailySocial.id. <https://dailysocial.id/post/evaluasi-adalah>
- Lagantondo, P., & Thomassawa, T. (2023). Analisis pelaksanaan evaluasi program pemberdayaan masyarakat di Desa Tiwaa. *Jurnal Ilmiah Kajian Ilmu Sosial dan Budaya*, 18(4), 54-71.
- Lantemona, D., & dkk. (2021). Kinerja dinas pemuda dan olahraga dalam pemberdayaan generasi muda (Suatu studi di Kabupaten Bolaang Mongondow Timur). *Jurnal Kajian Kebijakan*, 10(2), 112-125.
- Mardalis. (1999). *Metode penelitian: Suatu pendekatan proposal*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Maulidiyah, N. N., & dkk. (2021). Kompensasi dan kepuasan kerja sebagai alternatif peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(3), 143-157.
- Pay, M., Wdiati, S., & Sriyono, N. (2016). Identifikasi faktor yang mempengaruhi perilaku anak dalam pemeliharaan kebersihan gigi dan mulut: Studi pada pusat pengembangan anak Agape Sikumana Kota Kupang, Nusa Tenggara Timur, Indonesia. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5(1), 22-35.
- Pazmino, J. (2011). *Pondasi iman Kristen: Sebuah pengantar dalam perspektif Injili*. Jakarta: PT BPK Gunung Mulia.
- Pindo, P. H. (2024). Pentingnya pendidikan agama Kristen dalam membentuk suatu moralitas. *Jurnal Pendidikan Agama*, 3(2), 50-60.
- Pradana, D. (2008). *Compassion International | E-MISI*. https://misi.sabda.org/compassion_international
- Simatupang, H., Simatupang, R., & Tianggur, M. (2020). *Pengantar pendidikan agama Kristen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Solikah, H. (2012). Tinjauan yuridis Pasal 3 UU No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional. *Jurnal Hukum*, 8(3), 113-127.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tanaem, Y. (2020). Strategi pembelajaran pendidikan agama Kristen di pusat pengembangan anak IO-0497 Benyamin Oebufo. *Jurnal Pendidikan Kristen*, 6(2), 90-105.
- Tompul, D. R., & Naibaho, L. (2022). Evaluasi kinerja guru mata pelajaran pendidikan agama Kristen dalam upaya peningkatan hasil belajar dan tercapainya pendidikan karakter kristiani BA. *Jurnal Pendidikan Agama Kristen*, 3(2), 78-92.
- Wibowo, S. (2016). *Manajemen kinerja (5th ed.)*. Jakarta: Rajawali Grafindo.
- Wibowo, S. (2019). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wicaksono, A. (2022). Metodologi penelitian pendidikan: Pengantar ringkas. *Jurnal Pendidikan*, 11(4), 122-130.

- Nugroho, H. (2019, July 16). Pentingnya disiplin waktu. Medium. <https://medium.com/@hendriantonugroho0706/pentingnya-disiplin-waktu-3e041b79a9f6>
- Poer, H. (2019, September 25). Kuantitas adalah? Pengertian, macam, perbedaan, dan contoh. Freedomnesia. <https://www.freedomnesia.id/kuantitas/>
- Riadi, M. (2020, March 19). Efektivitas kerja (Pengertian, indikator, kriteria, aspek dan faktor yang mempengaruhi). Kajian Pustaka. <https://www.kajianpustaka.com/2020/03/efektivitas-kerja.html>
- Wauran, I. (2021, August 27). Bekal masa depan - Garam dan terang dunia. UKSW. https://hukum.uksw.edu/detail_post/news/bekal-masa-depan-garam-dan-terang-dunia
- Editor. (2022, April 4). Anak dan remaja PPA Kemah kesaksian belajar tentang P4GN. BNN. <https://ntt.bnn.go.id/anak-remaja-ppa-kemah-kesaksian-belajar-tentang-p4gn/>
- Thabroni, G. (2022, April 5). Model-model evaluasi: CIPP, Stake, Alkin, Kirkpatrick, Brinkerhoff. Serupa.id. <https://serupa.id/model-model-evaluasi-cipp-stake-alkin-kirkpatrick-brinkerhoff/>
- Anggi. (2022, April 6). Mengenal pengertian kinerja dan fungsi penilaiannya dalam perusahaan. Accurate Online. <https://accurate.id/marketing-manajemen/pengertian-kinerja/>
- Talenta, M. (2022, June 22). Apa saja indikator kinerja karyawan menurut para ahli? Talenta. <https://www.talenta.co/blog/indikator-penilaian-kinerja-karyawan-menurut-ahli/>
- Marpaung, J. (2024). Renungan harian embun pagi II Timotius 1:7 bukan roh ketakutan. <https://youtu.be/BSSIH5L2liI>