EFEKTIVITAS PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN DAN LATIHAN TERHADAP KINERIA GURU MADRASAH DI BALAI DIKLAT KEAGAMAAN AMBON

THE EFFECTIVENES OF IMPLEMENTING EDUCATION AND TRAINING ON THE PERFORMANCE OF MADRASAH TEACHERS IN BALAI DIKLAT KEAGAMAAN **AMBON**

Israpil

Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Makassar JL. AP. Pettarani, No. 72 Makassar Email: israpilpenda@gmail.com

Naskah diterima tanggal 3 oktober 2018, Naskah direvisi tanggal 12 Oktober 2018, Naskah disetujui tanggal 5 November 2018

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan efektivitas penyelenggaraan diklat di Balai Diklat Keagamaan (BDK) Ambon terhadap performa atau kinerja guru mata pelajaran di madrasah. Kinerja guru yang merupakan hasil kerja yang dicapai oleh guru madrasah dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini mengacu pada Undang Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen yang mensyaratkan guru memiliki kompentensi: pedagogik, kepribadian, professional, dan kompentensi sosial. Penelitian ini memadukan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Penyelenggaraan diklat dipotret melalui responden guru, terkait metode diklat, materi diklat, dan kompetensi widyaiswara sebagai tenaga pengajar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyelenggaraan diklat di BDK Ambon mempunyai andil besar turut mendongkrak kompetensi dan kinerja guru madrasah. Tiga aspek yang menjadi penilaian responden, yaitu materi yang diajarkan selaras dengan kebutuhan riil guru di madrasah dengan kategori baik (4,08), metode yang digunakan dalam pembelajaran terkategori baik (4.14), serta widyaiswara yang akan mengampuh materi diklat sesuai dengan kompetensi dan spesialisasinya dengan kategori baik (3.95).Meskipun tidak dipungkiri sumbangsih diklat tersebut masih membutuhkan tindakan afirmatif, diantaranya optimalisasi pemanfaatan analisis kebutuhan diklat, sehingga proses penyelenggaraan diklat tepat sasaran.

Kata kunci:Pendidikan dan pelatihan, kinerja guru, madrasah, Ambon

Abstrack

This study aims to describe the effectiveness of training and training at Balai Diklat Keagamaaan Ambon for the performance of teachers in the madrasah. Teacher performance which is the result of work achieved by the teacher carrying out his duties. This research refers to Law No. 14 of 2005 concerning Teachers and Lecturers which requires teachers to have competence: pedagogic, personality, professional, and social competence. This research combines quantitative and qualitative approaches. Training was observed through teacher respondents, related to training methods, training materials, and competency of trainers as teaching staff. The results of the study showed that the implementation of training at the Balai Diklat Keagamaaan Ambon(BDK) had a large contribution to improve the competence and performance of madrasa teachers. Three aspects that were assessed by respondents: alignment between training lessons and the real needs of teachers in madrasas were categorized as good (4.08), the methods used in learning were categorized as good (4.14), and the compatibility of lessons taught with competence and qualifications of trainers was categorized good (3.95) However, the training contribution still requires affirmative action, including optimizing the use of training needs analysis, so that the process of organizing training is right on target.

Keywords: Education and training, teacher performance, madrasah, Ambon

PENDAHULUAN

inimnya pelatihan guru dan pola peningkatan kapasitas lainnya, ditambah Llagi ada persoalan eksternal yang kerap membebani mereka. Tengok saja, misalnya, hasrat untuk gonta-ganti kurikulum yang seringkali mengiringi pergantian rezim pemerintahan, dan yang paling anyar, fakta semakin bertambahnya beban administratif yang sejatinya tidak menjadi beban serta kendala dalam menjalankan tugas dan fungsi mereka sebagai guru.

Fakta lain juga menyebutkan bahwa, hanya 6,1 persen guru dinyatakan layak menyandang status sebagai betul-betul guru professional, sementara 93,9 persen masih perlu mengikuti pendidikan dan pelatihan lebih lanjut. (Muhammad Ramli, Ketua Ikatan Guru Indonesia, Kompas, "Kompentensi Guru", 26/09/2016).

Selain Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) yang secara otoritatif menjadi wadah lahirnya guru yang diharapkan berkualitas dan memiliki kapasitas. Lembaga Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) yang "didaulat" untuk melakukan pendidikan serta pelatihan secara terencana, terukur, dan berkesinambungan terhadap guru, tak terkecuali guru-guru yang mengabdi di madrasah. Sebagaimana ditekankan dalam Rencana Strategis (Renstra) Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama Tahun 2014-2019, yakni meningkatkan kualitas Diklat Tenaga Teknis Pendidikan Agama dan Keagamaan, melalui: (1) Peningkatan SDM penyelenggaraan Diklat; (2) Peningkatan Kualitas Akademik dan spesialisasi/kepakaran di kalangan widyaiswara; (3) Peningkatan kualitas ssstem penyelengaraan diklat; (4) Diversifikasi penyelengaraan diklat melalui Diklat di Tempat Kerja (DDTK), dan Diklat Jarak Jauh (DDJ); (5) Pemanfaatan hasil penelitian untuk kepentingan diklat; (6) Peningkatan kualitas sistem penjaminan mutu diklat.

Penelitian ini menjadi penting signifikan dilakukan untuk mengevaluasi proses penyelenggaraan diklat selama ini. Terutama dalam rangka mendeskripsikan efektifitas program diklat tersebut terhadap performa atau kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah, Madrasah Tsanawiyah, dan guru Madrasah Aliyah di Kota Ambon.

Masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana kinerja Balai Diklat Keagamaan Ambon sebagai penyelenggaran diklat, serta efektifitas Diklat Mata Pelajaran terhadap peningkatan kinerja guru madrasah di Kota Ambon.

Tinjauan Pustaka **Eefektivitas**

Pengertian efektivitas yang lazim digunakan bermakna taraf tercapainya hasil. Konsep ini juga sering dikaitkan dengan pengertian sistem, meski hakikatnya ada perbedaan keduanya. Efektivitas menekankan pada hasil yang dicapai, sedangkan efisien lebih melihat bagaimana cara mencapai hasil yang dicapai itu dengan membandingkan antara input dan outputnya (Makkulau, 2009: 5).

membagi Ginson konsep efektivitas suatu organisasi ke dalam tiga indikator yang didasarkan pada jangka waktu, yaitu: 1) efektivitas jangka pendek, meliputi: produksi, efisiensi, dan kepuasan; 2) efektivitas jangka menengah, meliputi kemampuan menyesuaikan diri dengan mengembangkan diri; 3) efektivitas jangka panjang, keberlangsungan/hidup terus (Makkulau, 2009: 5).

Pendidikan dan Latihan

Ahwood dan Dimmel memaknai pendidikan sebagai lebih bersifat teoritis dalam pengetahuan umum, sosial, dan berkiblat pada kebutuhan perorangan. Sedangkan pelatihan adalah suatu proses pengembagan keterampilan pegawai untuk melakukan pekerjaan yang sedang berjalan dan pekerjaan di masa yang akan datang (1992: 32). Dalam Peraturan Menteri Agama Nomor 4 tahun 2013, pasal 1 Ayat (11) menyebutkan bahwa, Balai Diklat Keagamaan adalah unit pelaksana Teknis di lingkungan Badan Penelitian dan Pengembangan serta Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Agama, Pasal 2 bahwa, tujuan dilakukannya Pendidikan dan Pelatihan oleh Balai Diklat adalah untuk meningkatkan kompetensi teknis PNS dan Pegawai non-PNS yang meliputi pengetahuan, keahlian, keterampilan, sikap dan perilaku agar sesuai dengan standar kompetensi teknis yang dibutuhkan oleh satuan organisasi dan/atau jabatannya. Konsekwensi logisnya, tugas pokok dan fungsi para pegawai Balai Diklat Keagamaan adalah melayani dan melakukan pengelolaan kegiatan diklat sehingga tercapainya tujuan. Dan, dalam pelaksanaannya sejatinya tetap mengacu pada standar kediklatan meliputi: isi, proses, kompetensi alumni, tenaga kediklatan, sarana prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan evaluasi (Amalia Pupasyanti, 2016: 29).

Pelatihan bagi kalangan guru sangat urgen, sebagaimana yang dikemukakan Sutermeister (Musfah, 2015: 210) bahwa, kemampuan dihasilkan dari pengetahuan serta keterampilan.Pengetahuan dipengaruhi oleh pendidikan, pengalaman, pelatihan, dan juga minat. Keterampilan dipengaruhi oleh bakat dan kepribadian, sebagaimana juga pendidikan, pengalaman, pelatihan, dan minat.

Kinerja Guru

Guru diakui sebagai salah satu profesi yang sejatinya melakukan pekerjaan yang untuk memerlukan menyelesaikannya penguasaan dan penerapan teori ilmu pengetahuan yang dipelajari dari lembaga pendidikan tinggi, dan lembaga pendidikan dan pelatihan.Lalu, profesi atau pekerjaan tertentu yang memiliki fungsi atau indikator yang dapat digunakan untuk mengukur hasil pekerjaan tersebut. Kinerja guru adalah jumlah keluaran (output dan outcome) dari indikatorindikator pelaksanaan profesi tersebut.

Standar kompetensi guru telah diatur secara spesifik dalam Permendiknas Nomor 16 tahun 2006, terutama pada bagian lampiran, bahwa standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, dan profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru. Selaras dengan itu, dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2015, Pasal 10 Ayat (1), dikemukakan,"Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8, meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui Pendidikan profesi.

Terdapat beberapa hasil riset yang mengkaji kinerja diklat dengan pendekatan, metode, dan spektrum yang berbeda-beda. Namun, dalam kajian pustaka ini penulis membatasi pada hasilhasil penelitian yang dipublikasikan jurnal yang terbit di Diklat Kementerian Agama saja, diantaranya Thohari (2016), dengan topik "Tingkat Kepuasan Peserta Diklat atas Penyelenggaraan Diklat di Balai Diklat Keagamaan Surabaya (2016), dengan memnfaatkan metode kuantitatif untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang diperoleh dari kalangan responden/guru yang mengikuti diklat mata pelajaran PPkn.Temuan penelitian Thohari menunjukkan, tingkat kepuasan peserta diklat dengan kategori puas ekuivalen dengan nilai 78,71 %.

Darmani beberapa tahun sebelumnya, juga melakukan riset di lokasi yang sama, dengan topik penelitian, "Peningkatan Kompetensi Peserta Diklat melalui Diklat Mata Pelajaran di Balai Diklat Keagamaan Surabaya tahun 2011, dengan menggunakan paradigma penelitian kuantitatif (eksplanatori), untuk menguji hipotesis yang dirumuskan.Dikutip di dalam Jurnal *Inovasi*, volume 8, nomor 3/2014, Darmani menyimpulkan, ratarata tingkat pemahaman peserta diklat terkait materi pelajaran PPkn MTs terkategori cukup. Hal ini diperoleh dari nilai mean pre tes 61,93. Analisis deksriptif terhadap nilai post tes, rata-rata nilai mean-nya adalah 67,03.

Achmad Nidjam, menggunakan yang jenispenelitian kualitatif dengan judul, "Desain Strategi Pembinaan Widyaiswara", menemukan, secara faktual (senyatanya) widyaiswara belum dapat berperan penuh dalam penyelenggaraan diklat dan masih perlu ditingkatkan kompetensinya. Terjadinya antara kompetensi widyaiswara kesenjangan dengan kondisi obyektif dalam penyelenggaraan diklat, evaluasi, dan pengembangan diklat. Dari sisi kompetensi widyaiswara yang dimuat di Jurnal Inovasi, volume 10, nomor 3/2016), tepatnya pada Pusdiklat Administrasi Kementerian Agama RI, menjelaskan, hanya satu orang widyaiswara yang berhasil mempublikasikan karya tulis ilmiah melalui jurnal terakreditasi nasional, dan hanya tiga orang widyaiswara yang melakukan pengajuan angka kredit secara periodik.

Posisi penelitian ini di tengah kumpulan kajian teoritis dan hasil riset sebelumnya, yang memotret permasalahan yang senada sebagaimana dideskripsikan di atas, menemukan beberapa kelemahan, yakni pada aspek metode penelitian yang sepenuhnya menggunakan metode kuantitatif an sich yang muaranya hanya berhenti pada pemaparan capaian angka statistik dan korelasi, secara saintifk nyaris takada masalah dengan kajian teoritis dan penelitian sebelumnya tersebut, tetap saja absah dari sisi kaidah-kaidah ilmiah. Namun, jika konteksnya persoalan ketajaman, meminjam istilah Bernard (dosen di Universitas Negeri Makassar), perlu upaya baru dalam rangka menemukan persoalan-persoalan terkait diklat guru secara holistik dan komprehensif.Dari sisi substansi, kajian serta penelitian di atas, belum tampak upaya mengaitkan secara langsung dampak pendiklatan terhadap guru, terutama jika dilihat pengaruhnya terhadap kinerja mereka. Sehingga sulit untuk menarik benang merah, berkenaan dengan aspek-aspek apa saja yang secara kongkrit dan implementatif dapat rekomendasikan kepada pengambil kebijakan (Rais, 2018: 10).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian evaluatif, yang berupaya memperoleh masukan dan gambaran dari kalangan responden yang terdiri atas guru madrasah yang telah mengikuti diklat mata pelajaran di Balai Diklat Keagamaan Kota Ambon. Penelitian ini juga diorientasikan pada upaya menggali data dan informasi berkenaan efektivitas tersebut pada kinerja guru yang digali dan kalangan kepala madrasah dan pengawas yang menjadi supervisor guru-guru madrasah tersebut.Dalam konteks penelitian in,i populasi dan sampelnya terdiri atas Guru Madrasah Ibtidaiyyah, Tsanawiyah, dan Aliyah yang telah mengikuti Diklat Mata Pelajaran pada 2016-2017 di Wilayah Kerja Balai Diklat Keagamaan Ambon. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode proportionalrandom sampling.

Guru madrasah yang telah mengikuti diklat mata pelajaran 2016-2017 pada Balai Diklat Keagamaan Ambon berjumlah 134 orang, yang kini tersebar se provinsi Maluku yang menjadi wilayah kerja Balai Diklat tersebut. Jumlah responden yang tersampel dibagi jumlah keseluruhan populasi dikali jumlah guru/responden. Karena pertimbangan waktu dan keterbatasan dana, maka, setiap peneliti akan mendisribusikan sebanyak 22 angket, dengan memilih guru secara purposif (sengaja) dengan tetap memastikan bahwa, guru/responden tersebut merupakan alumni diklat mata pelajaran 2016-2017.

Kategori jawaban responden terhadap variabel dan segenap indikator dengan menggunakan Skala Likert, mengukur dengan cara menghadapkan seorang responden pada sebuah pernyataan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban yang diberi skor 1 sampai 5, sebagai berikut:

Sangat Baik : skor 5 : skor 4 Baik Tidak Tahu : skor 3 Kurang Baik : skor 2 Sangat Tidak Baik : skor 1

Selain menggunakan itu, wawancara terstruktur (kuesioner), wawancara bebas, dan observasi untuk memperoleh data yang terkait dengan topik dan tujuan penelitian.

Pemprosesan dan pengorganisasi data melalui beberapa tahapan, kemudian diolah untuk dianalisis dan dideskripsi.

PEMBAHASAN

Sekilas Kota Ambon; Geografis dan Demografis

Berdasarkan sejarah, Kota Ambon telah ada sejak 400 tahun silam, dan dulunya menjadi pusat kekuasaan Belanda di Hindia Timur. Orang Portugis menyebutnya "Archipelago di St. Lazaro", dan berada di tengah lingkaran sepuluh pulau besar dan kecil, yakni Seram, Buru, Amblauw, Manipa, Kelang, Bonoa, Seram Laut, Nusa Laut, Honimoa atau Saparua, dan Oma atau Haruku. Dari beberapa koloni Belanda di Maluku, pulau pertama yang dikenal adalah Pulau Ambon (Hoevell, 2017: 3).

Kota Ambon terdiri atas 5 kecamatan, yaitu Nusaniwe, Sirimau, Teluk Ambon, Teluk Baguala, dan Leitumu Selatan, dan terbagi menjadi 35 desa dan 15 kelurahan. Penduduknya menganut berbagai agama, yaitu Islam (167.136 jiwa), Protestan (172.985 jiwa), Katolik (21.767 jiwa), Buddha, 275 jiwa, dan Hindu, 667 jiwa (BPS Kota Ambon, 2017 dan Kemenag Kota Ambon, 2016).

Arus migrasi dari berbagai suku, agama dan etnik terus merasuk masuk ke Pulau Ambon dan sekitarnya, dan umumnya berasal dari Buton, Bugis, Makassar, dan Jawa. Meski begitu, ada juga etnis lain, seperti Arab, Cina. Kota ini sering dijuluki dengan sebutan "Ambon Manise", yang berarti indah, manis atau cantik. Kota ini sebagai pintu gerbang utama dari Provinsi Maluku menjadi pusat perdagangan, pariwisata, pendidikan, dan lain-lain.

Masih lekat dalam ingatan, Ambon pernah dihantam konflik berdarah, yang menelan banyak korban jiwa dan sarana sosial ekonomipada 1999. Ada yang menyebutkan konflik tersebut disebabkan oleh motif ekonomi, dan politik.Korban meninggal diperkirakan mencapai 3 ribu orang, sedangkan jumlah yang mengungsi mencapai sekitar 440 ribu orang (Trijono, 2001: vi). Bukannya berusaha mengungkap luka lama, tetapi memang begitu realitasnya dan tidak mungkin hilang dari ingatan, serta diingkari. Untuk menuju masa depan baru yang lebih damai di Maluku, begitu kata Lambang Trijono, dalam bukunya yang berjudul "Keluar dari Kemelut Maluku Refleksi Pengalaman Praktis Bekerja untuk perdamaian di Maluku.

Kini, Maluku pada umumnya, dan khususnya Kota Ambon, menjadi kota damai. Untuk mengenangnya telah dibangun sebuah monumen yang diberi nama Monumen Gong Perdamaian di pusat kota. Dengan harapan konflik yang pernah terjadi tidak terulang lagi di Kota Ambon ini.

Kondisi Madrasah dan Guru di Kota Ambon

Berdasarkan data Kementerian Agama Kota Ambon 2016, jumlah guru madrasah sebanyak 517 guru dari 46 madrasah; 14 RA, 15 MI (terdiri atas 2 MIN dan 13 MIS), 10 MTs (teridiri atas 1 MTsN dan 9 MTsS), dan 7 MA, (1 Negeri dan 6 Swasta).

Berikut kondisi lembaga pendidikan agama yang ada di Kota Ambon

Jenjang	Jumlah lembaga	Jumlah siswa	Jumlah guru
RA	14	530	59
MI	15	2.904	189
MTs	10	1.899	133
MA	7	1.042	136
Jumlah	46	6.375	517

Sumber: Kemenag Kota Ambon, 2018

Deskripsi Variabel dan Indikator

Penelitian ini memfokuskan amatan pada guru-guru madrasah yang pernah diklat pada tahun 2016/2017 di BDK Ambon.Berdasarkan desain operasional penelitian ini, sampel yang dipilih adalah 22 orang guru dan kepala madrasah atau pengawas.

Secara rinci sub variabel penelitian yang mencakup aspek diklat, meliputi 3 dimensi, dan 28 pernyataan, sebagai berikut:

- dimensi materi diklat, mencakup 7 pernyataan;
- dimensi pelatih/widyaiswara mencakup pervataan
- dimensi metode diklat, mencakup 14 pernyataan.

Untuk aspek kinerja guru yang dicapai para guru madrasah dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Dimensi dan indikator penelitian yang sepenuhnya mengacu pada UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen yang mensyaratkan guru memiliki kompentensi: pedagogik, kepribadian, professional, dan kompentensi sosial. Secara rinci, sub variabel penelitian meliputi 14 dimensi dengan 61 pernyataan, sebagai berikut:

dimensi mengenai karakter peserta didik mencakup 4 pernyataan;

- dimensi penguasaan teori belajar mencakup 6 pernyataan;
- dimensi pengembangan kurikulum mencakup 3 pernyataan;
- dimensi kegiatan pembelajaran mencakup 5 pernyataan;
- dimensi pemahaman dan pengembangan potensi guru mencakup 4 pernyataan;
- dimensi komunikasi dengan peserta didik mencakup 3 pernyataan;
- dimensi penilaian dan evaluasi mencakup 5 pernyataan;
- dimensi bertindak sesuai norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional mencakup 5 pernyataan;
- dimensi menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan mencakup 5 pernyataan;
- dimensi etos kerja, tanggung jawab, dan rasa bangga menjadi guru mencakup 8 pernyataan;
- dimensi bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif mencakup 3 pernyataan;
- dimensi komunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidikan, orangtua peserta didik dan masyarakat mencakup 3 pernyataan;
- dimensi penguasaan materi, struktur konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu mencakup 3 pernyataan;
- dimensi pengembangan keprofesian melalui tindakan reflektif mencakup 4 pernyataan.

Identifikasi responden

Responden penelitian sebanyak 22 orang, terdiri atas guru dan kepala sekolah/wakasek/ pengawas. Guru yang dipilih adalah guru yang pernah mengikuti diklat pada BDK Ambon tahun 2016/2017, masing-masing 8 orang (4 orang guru dan 4 orang kepala sekolah) dari Madrasah Aliyah; 6 orang (3 orang guru dan 3 orang kepala madrasah) dari Madrasah Tsanawiyah; dan 8 orang (4 orang dan 4 orang kepala sekolah) dari Madrsah Ibtidaiyah.

Distribusi aspek identitas responden secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut:

No Tahun		Jenis Diklat yang diikuti	Jlh Responden		
			Guru	Kepsek/Wak/ pengawas	Prosentase
1	2017	Diklat Guru Mata Pelajaran PPKn	2	2	18%
2	2017	Diklat Guru Mata Pelajaran Qur'an Hadits	1	1	18%
3	2017	Guru Mata Pelajaran Bahasa Inggris	2	2	18%
4	2017	Kompetensi media pembelajarn ICT (guru sejarah, aqidah akhlak, guru kelas)	3	3	27%
5	2017	Instrumen Penilaian Guru Mata Pelajaran (guru IPS, Bhs Arab)	2	2	18%
6	2016	Pendidikan berjenjang angkatan X Guru Madya Mata Pelajaran PAI (guru matematika)	1	1	9%
Juml	ah		11	11	100%

Sumber: Kuesioner (diolah)

Profil Balai Diklat Keagamaan Ambon

Mengacu pada PMA No. 75 Tahun 2015 Penyelenggaraan Tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai pada Kementerian Agama, tujuan penyelenggaraan Diklat adalah meningkatkan pengetahuan, keahlian dan keterampilan dan sikap pegawai untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara professional yang dilandasi kepribadian dan kode etik pegawai sesuai dengan kebutuhan Kementerian Agama; Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaru dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa, memantapkan orientasi sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi kepada palayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat, menciptakan, pegawai yang berkualitas professional, berintegrasi dan bertanggung jawab.

Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Agama Nomor 45/1981 tanggal 22 Mei 1981 dengan persetujuan MENPA/N No. B.504/I/ MENPAN/5/1981 Tahun 1981 telah menetapkan pembentukan Balai Pendidikan dan Pelatihan Pegawai TeknisKeagamaan Departemen Agama sebanyak 12 buah sebagai pengganti Nomenklatur dari Balai Penataran Guru Agama. Dengan terbitnya KMA Nomor 45 Tahun 1981 tentang Susunan, Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Balai Diklat Pegawai Teknis Keagamaan. berubah nama menjadi Balai Diklat Keagamaan.

Mengacu pada KMA 345 Tahun 2004 tersebut, maka Balai Diklat Keagamaan (BDK) Ambon menjadi BDK yang ke 12 dengan wilayah kerja meliputi Provinsi Maluku, Papua Barat, dan Papua. Kemudian pada akhir tahun 2015 tepatnya tanggal 15 September 2015, berdasarkan PMA No. 59 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Diklat Keagamaan, kedudukan BDK Ambon berdiri sendiri, saat itu menjadi BDK ke 13, karena ada penambahan BDK Aceh dan BDK Papua.

Wilayah kerja BDK Ambon meliputi Provinsi Maluku, terdiri dari: 11 kabupaten/kota,yaitu: Kabupaten Buru, Buru Selatan, Kepulauan Aru, Maluku Tengah, Maluku Tenggara, Maluku Tenggara Barat, Seram Bagian Barat, Seram Bagian Timur, Kota Ambon, Kota Tual, dan Kabupaten Maluku Barat Daya.

Visi, Misi, Tugas, dan Fungsi Adapun visi dan misinya, adalah:

Visi: terwujudnya aparatur yang professional, berakhlak mulia serta amanah di wilayah kerja BDK Ambon.

Misi: meningkatkan kualitas penyelenggaraan diklat; meningkatkan sarana dan prasarana diklat; meningkatkan informasi diklat berbasis teknologi informasi; meningkatkan kualitas dan pemberdayaan alumni diklat; meningkatkan pembinaan alumni diklat; dan meningkatkan kegiatan keagamaan.

Tugas dan fungsi BDK Ambon:

Tugas: melaksanakan pendidikan pelatihan tenaga administrasi dan tenaga teknis pendidikan dan keagamaan di wilayah kerja Kementerian Agama Provinsi Maluku.

Fungsi: perumusan visi, misi, dan kebijakan BDK; penyelenggaraan diklat tenaga administrasi dan diklat tenaga teknis keagamaan; pelayanan di bidang pendidikan dan pelatihan keagamaan; penyiapan dan penyajian laporan hasil pelaksanaan tugas BDK Ambon; dan pelaksanaan koordinasi dan pengembangan kemitraan dengan satuan organisasi/satuan kerja di lingkungan Kementerian Agama dan Pemerintah Daerah dan perguruan tinggi serta lembaga terkait.

Sejak berdiri BDK Ambon, sudah 12 kali mengalami pergantian kepemimpinan, yaitu:

		1
-	Daeng Mangendek Abdu, BA	1983-1984
-	Drs. A. Rahman Umarela	1984-1991
-	Drs. Hasyim Rahman Marasabessy	1991-1994
-	Drs. Dharsono Wiyadi	1994-1999
-	Drs. Abdullah Pattilouw	1999-2001
-	Drs. H. Asri Latief	2001-2007
-	Drs. H. Ghazaly H. Tuasikal, M.Si.	2007-2011
-	Drs. H. A. Hamid Kilihu	2011-2012
-	Syamsuddin Pellu, S.Pd, M.Pd.	2012-2013
-	Drs. Kaimuddin Nursia	2013-2014
-	Dr. H. Rajab, M.Ag.	2014-2017
-	Dr. Abd. Kahar, M.Pd. 2017-s	ekarang

Sarana dan Prasarana

Sarana dan Prasarana di BDK Ambon dianggap sudah memadai, meskipun ada beberapa sarana dan prasarana yang belum maksimal lagi fungsinya, karena faktor umur.Berdiri di atas tanah seluas kurang lebih 1500 m² dengan bangunan gedung permanen berlantai dua, dilengkapi asrama sebanyak empat ruangan dengan kapasitas 120 orang.Tersedia juga mes berlantai dua, masingmasing empat kamar, dan ruang aula dengan kapasitas 250 orang. Kemudian ruang labarotorium bahasa, ruang laboratorium komputer masingmasing satu ruangan, dua buah ruang makan, ruang kelas, ruang dan mushalla. Tersedia juga sarana olah raga, bulu tangkis, tenis meja, bola voli, fitness, dan catur. Selain itu, didukung oleh alat moubilair dan kendaraan roda 2 sebanyak empat buah, dan roda 4 sebanyak tiga buah, serta satu buah bus.

SDM

SDM yang dimiliki BDK Ambon masih dianggap kurang dibandingkan dengan beban tugas dan jangkauan geografis wilayah kerjanya. Sehingga, pelaksanaan diklat berjalan apa adanya. Jumlah ASN di BDK Ambon 39 orang, ditambah 20 tenaga honorer. Begitupun tenaga widyaiswara (WI) dianggap masih terbatas jumlahnya, hanya 17 orang, terdiri atas WI Tenaga Administrasi 11 orang, dan WI Tenaga Teknis Pendidikan dan Keagamaan 6 orang melayani rutinitas pelaksanaan diklat yang begitu padat. Selain itu, kualitas mereka masih perlu ditingkatkan ke jenjang yang lebih tinggi. Meskipun WI Ambon telah memenuhi standar yang telah ditetapkan, ada standar SDM untuk penyelenggara dan standar pengajar/

WI.Semuanya telah terakomodir di BDK Ambon, misalnya, untuk penyelenggara harus S1 dan WI harus S2. Akan tetapi tetap dianjurkan untuk menambah wawasannya dalam rangka peningkatan kualitas penyelenggaraan diklat di BDK Ambon, misalnya dengan mengikutkan mereka diklat-diklat lanjutan yang lebih spesifik. WI yang berpendidikan S1 didorong untuk menempuh pendidikan S2 atau S3.Selain itu, spesialisasi WI di bidangbidang tertentu masih terbatas, seperti belum ada spesialisasi di bidang matematika, fisika, dan kimia.

BDK Ambon dari tahun ke tahun terus berbenah baik pada sarana dan prasarananya maupun SDM ASN di lingkungan kerjanya.Terus memprogramkan kediklatan dengan rencana siklus satu tahun orang pegawai mengikuti diklat minimal satu kali dalam 3 tahun.

Sejak kepemimpinan Kepala BDK Ambon yang baru, Bapak Dr. H. Abd. Kahar, M.Pd.I, untuk melengkapi kekurangan WI di lembaganya dengan menerapkan apa yang disebut 3 tungku SDM, dimana pelibatan pihak-pihak dari luar yang kompeten di bidangnya. Ketiga hal tersebut adalah, (1) Tenaga WI intern yang berasal dari WI BDK Ambon, sebagai tenaga inti pembentukan pengetahuan, keterampilan dan sikap; (2) Tungku penunjang, yaitu WI luar biasa, sebagai tenaga penyokong yang direkrut dari dosen perguruan tinggi, pejabat struktural yang ahli di bidangnya, guru, praktisi pendidikan, penggiat kerukunan, penyuluh agama, dan dari lembaga-lembaga keagamaan lainnya; dan (3) Tungku pengembang yaitu, WI silang (nasional) sebagai tenaga pengembang wawasan nasional yang berasal dari Pusdiklat Jakarta, dan dari Balai Diklat lainnya yang ada di Indonesia, yang jumlahnya 14 Balai Diklat. Misalnya ada mata diklat mata pelajaran Bahasa Arab, tidak ada WI kami yang mampu, maka kami mengambil WI dari Aceh dan Semarang (Wawancara Kasi Teknis, 1 Agustus 2018, di Ambon).

Kebutuhan Diklat bagi ASN di BDK Ambon

Dalam konteks penelitian ini, populasi dan sampelnya terdiri dari guru madrasah ibtidaiyah, madrasah tsanawiyah, dan madrasah aliyah yang telah mengikuti diklat mata pelajaran 2016-2017 pada wilayah kerja BDK Ambon. Menurut data dari Simdiklat BDK Ambon, sejak 2016 melaksanakan kegiatan diklat sebanyak 59 kali, dari angka itu ternyata hanya 10 kali menyangkut diklat guru se Provinsi Maluku. Sementara untuk 2017, balai diklat melaksanakan diklat sebanyak 69 kali, dengan diklat terkait guru meningkat menjadi 18 kali diklat se Provinsi Maluku. Menurut Rusmin, Kasi Diklat Adm.

"...memang nanti pada tahun 2016/2017 diklat guru sudah mulai banyak. Bahkan ada guru yang sudah berkali kali diklat, meskipun pada aplikasi simdiklat terdeteksi.Ini karena memang

kita kekurangan guru di Ambon khususnya, dan pada umumnya di Provinsi Maluku ini.Misalnya diklat perpustakaan yang datang guru-guru itu juga." (Wawancara Rusmin, 23/7/2018).

Berikut ini adalah jumlah alumni Diklat Administrasi dan Diklat Teknis di Balai Diklat Keagamaan Ambon, 2016 dan 2017:

No.	Kab/Kota	Jumlah Alumni Diklat		T1.1.
		2016	2017	Jumlah
1.	Kab. Buru	138	204	342
2.	Kab. Buru Selatan	9	45	54
3.	Kab. Kep. Aru	67	67	134
4.	Kab. Maluku Tengah	344	430	774
5.	Kab. Maluku Tenggara	37	152	189
6.	Kab. Maluku Tenggara Barat	65	91	156
7.	Kab. Seram Bagian Barat	101	231	332
8.	Kab. Seram Bagian Timur	107	157	264
9.	Kota Ambon	207	163	370
10.	Kota Tual	38	141	179
11.	Kab. Maluku Barat Daya	8	-	8
<u> </u>	Jumlah	1.121	1.681	2.802

Sumber: Sim Diklat BDK Ambon

Sementara untuk diklat teknis subtantif terkait dengan diklat guru yang dilaksanakan oleh BDK Ambon pada 2017, yang diklat di BDK per kabupaten/kota:

No.	Kabupaten/Kota	Jumlah Guru
1.	Kab. Buru	14
2.	Kab. Buru Selatan	4
3.	Kab. Kep. Aru	6
4.	Kab. Maluku Tengah	32
5.	Kab. Maluku Tenggara	9
6.	Kab. Maluku Tenggara Barat	2
7.	Kab. Seram Bagian Barat	24
8.	Kab. Seram Bagian Timur	10
9.	Kota Ambon	24
10.	Kota Tual	9
11.	Kab. Maluku Barat Daya	_
	Jumlah	134

Sumber: Simdiklat BDK Ambon, 2018 (data diolah)

Analisis Kebutuhan Diklat (AKD)

Tujuan analisis kebutuhan diklat diantaranya adalah untuk memastikan guru yang akan dipanggil mengikuti diklat betul-betul relevan dengan spesialisasinya, materi yang diajarkan selaras dengan kebutuhan riil guru di madrasah, dan memastikan metode yang akan digunakan sangat sesuai, serta memastikan widyaiswara yang akan mengampu materi diklat betul-betul sesuai dengan kompetensi dan atau rumpun spesialisasinya (Rais, 2018: 1).

Untuk konteks BDK Ambon, analisis kebutuhan diklat telah dilakukan lebih terstruktur, terprogram sebagai bagian dari prosedur penyelenggaraan diklat, belum sepenuhnya terakomodir untuk 2016 di BDK Ambon. Sehingga, kesempatan setiap ASN untuk mengikuti diklat tidak merata, ada ikut diklat sudah berkali-kali, sementara yang lain bertahun-tahun menjadi ASN baru sekali ikut diklat.Meskipun analisis kebutuhan diklat telah dilaksanakan pada kegiatan rapat kordinasi salah satunya untuk menghimpun masukan dari stakeholder atau instansi terkait belum sepenuhnya diakomodir, yang paling menentukan adalah kepala seksi bersangkutan. Berikut penuturan Kepala BDK Ambon:

"Kalau untuk tahun 2016, setahu saya analisis kebutuhan diklat itu belum berjalan, hanya sebatas forum koordinasi dengan stakeholder, itupun hasilnya masih banyak ditentukan oleh Kasi Teknisnya.....Untuk saat ini tahun 2018 analisis kebutuhan diklat itu sudah sesuai, sejak saya diangkat kepala balai bulan Juni 2017, analisis kebutuhan diklat kami lakukan sesuai dengan PMA, kami sudah mulai turun ke lapangan mengetahui apa kebutuhan di daerah, pengambilan data lapangan, selain itu juga ada forum rakor dengan mengundang stakeholder, selain itu kami juga mengadakan FGD bagi pejabat/stakeholder kita, dan terakhir kita juga adakan rapat kordinasi, jadi ada tiga saringan. BDK Ambon mempunyai tanggung jawab ada 4.800 diklat pegawai se Maluku, program yang diberikan kita 80 diklat harus dicapai tahun ini." (Wawancara, 7 Agustus 2018).

Sementara terkait dengan materi diklat semua telah diatur dalam payung hukum menjadi patokan BDK Ambon yaitu berdasarkan Surat Keputusan Kepala Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama Nomor 62 Tahun 2017 tentang Kurikulum Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Pendidikan dan Keagamaan Pusdiklat Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI, seperti dikatakan Kasi Diklat Tenaga Teknis Keagamaan:

"....bahwa kita tidak berani keluar dari Kursil dan Juknis yang ada, semuanya telah diatur cukup lengkap di dalamnya, dan cukup banyak sekali, tinggal disesuaikan dengan anggaran yang ada. Meskipun di BDK juga telah melaksanakan rakor, hasil rakor yang kita laksanakan ada yang kena atau pas di Kursil ini, ada juga yang tidak kena.Ke depannya kami ingin turun ke bawah untuk mencari informasi mulai dari siswanya, gurunya, kepala sekolah, dan pengawasnya, bisa juga kepala satkernya.Selama ini kami memang belum melaksanakan evaluasi pasca diklat sampai pada tingkat itu, evaluasinya hanya pada tingkat rakor itu." (Wawancara, 31 Juli 2018, di Ambon).

Efektifitas Penyelenggaraan Diklat

Terdapat 3 dimensi yang menjadi tolok ukur proses pelaksanaan diklat, yaitu materi diklat, widyaiswara/pelatih, dan metode diklat.Responden yang memberikan penilaian adalah para guru yang pernah diklat. Responden cukup antusias mengisi angket yang telah diedarkan, bahkan sebagian menganggap dengan mengisi angket ini, mereka berharap dipanggil untuk mengikuti diklat. Sayangnya, pihak diklat hanya membolehkan ASN diklat sekali dalam rentang waktu 3 tahun. Diutamakan guru yang belum pernah diklat.

Dimensi Materi

Tingkat keterlibatan responden dalam memberikan penilaian terhadap dimensi materi diklat di BDK Ambondiamati melalui tujuh indikator, yaitu:dapat mengatasi masalah pembelajaran; dapat meningkatkan pembelajaran; sesuai dengan kebutuhan dalam pembelajaran madrasah; disampaikan secara sistematis dan praktis; terkait dengan informasi tentang inovasi pembelajaran dan pendidikan; merupakan hal baru dalam proses pembelajaran; dan selalu tepat waktu. Terhadap indikator ini, ratarata responden menyatakan "baik" yaitu antara 3.43-4.71. Bila dirata-ratakan, pernyataan mereka menganggap materi diklat yang disampaikan terkategori "baik" (4.14). Meskipun pernyataan beberapa guru (8 orang) terkait widyaiswara/ instruktur dalam membawakan materi secara sistematis dan praktis, serta kesiapan/ketersediaan bahan ajar bagi peserta diklat dianggap masih belum optimal. Begitupun, dengan materi-materi diklat, dianggap kurang menyentuh substantif dengan kebutuhan dalam pembelajaran di dalam kelas.

Materi yang disampaikan hanya bersifat berkesinambungan, tidak diungkapkan Ibu SU, yang pernah mengikuti diklat subtantif Bahasa Inggris, menyatakan, "materinya seharusnya harus sistematis, perlu didahului diklatdiklat dasarnya dulu, sehingga bertahap sifatnya."

Keterangan yang disampaikan beberapa responden, bahwa materi-materi diklat kurang menyentuh ke hal-hal subtantif, mendapat bantahan dari pihak BDK Ambon, seperti diutarakan Sudirman, menyatakan:

"... Sebenarnya materi kita di Diklat itu sudah pas dan jelas,serta telah menyentuh ke hal-hal substantif, di dalam Kurikulum dan Silabus (Kursil) Diklat sudah sangat lengkap dijelaskan, tapi kami tidak sampai melihat sampai dimana kompetensi gurunya, karena kita tidak menganalisis berdasarkan peta kompetensi setiap guru yang mau mengikuti diklat, kita tidak tahu apakah guru itu lemah pada metodologinya, ataukah model-model pembelajarannya. Materi yang kita berikan itu memang bersifat umum, Jadi saya juga agak meragukan pendapat sebagian guru ini.Menurut saya WI nya sudah menguasai materinya.Memang setiap materi diklat yang diperoleh guru itu tidak tuntas sifatnya. Hasil Diklat saat ini memang hanya sampai pada output saja, belum sampai pada outcomenya." (Wawancara Sudirman, 31 Juli 2018, di Ambon).

Dimensi Widyaiswara

Berhasil tidaknya proses diklat dipengaruhi oleh WI.WI memiliki tugas dan fungsi mengajar dan melatih pada lembaga diklat, sehingga memerlukan pengembangan kompetensi.Para WI yang ada di BDK Ambon hampir semuanya telah memenuhi standar yang telah ditentukan.Bahkan, sudah ditetapkan spesialisasi dari masing-masing WI oleh Kepala Badan Litbang dan Diklat Kemenag Republik Indonesia.

Penilaian responden pada dimensi ini mayoritas responden menanggapinya dengan kategori baik (4.08). Meski begitu, masih ada responden yang menganggap bahwa: WI/ belum menguasai materi instruktur masih pelatihan; belum memiliki pengalaman berkenaan dengan pembelajaran; tidak menguasai materi pelatihan; kurang memberi contoh-contoh terkait materi; dan tidak memberikan pengarahan yang mudah dicerna sebelum berdiskusi. Hal tersebut diungkapkan masing-masing satu orang responden. Sementara responden yang menyatakan WI belum menerapkan metode pelatihan dengan baik, yaitu sebanyak 2 orang, sehingga peserta diklat tidak memahami materi yang disampaikan. Salah satunya diungkapkan Nur, bahwa meskipun tidak semuanya WI belum menguasai materi pembelajaran, akan tetapi ada saja WI yang memang kurang menguasai bahannya, terbukti tidak memberikan contohcontoh konkrit dalam penjelasannya (Wawancara, 2 Agustus 2018, di Ambon).

Dimensi Metode

Dalam penyampaian metode pembelajaran dalam diklat, pihak WI/instruktur menggunakan metode yang cukup variatif sesuai kondisi dan diklatnya.Metode kebutuhan pembelajaran andragogi dengan menekankan partisipasi aktif dari peserta diklat.Dominanmasih menerapkan metode seperti ceramah, tanya jawab, diskusi, simulasi/peer teaching, debat, bermain peran, dan sebagainya.

Untuk dimensi ini, hasilnya menunjukkan nilai yang baik (3.95). Tampaknya metode yang digunakan dalam diklat dengan tema atau materi pelajaran masih dianggap kurang variatif (2 orang), termasuk penggunaan peraga oleh WI dalam proses pembelajaran, masih ada responden (2 orang) menganggapnya masih kurang.

Hampir semua responden tidak mengetahui apakah WI menyusun silabus atau RPP (9 orang). Begitupun pemberian tugas kepada peserta oleh WI dianggap rensponden belum tuntas dalam setiap sesi materi. Seperti pernyataan Ibu Rini, tugastugas pribadi atau kelompok yang diberikan WI belum tuntas sampai sesi materi berakhir. Terkesan terburu-buru, penjelasanya sepotong-potong.

Kinerja Guru Pasca Diklat

Variabel kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh para guru madrasah setelah mengikuti Diklat di BDK Ambon.Dimensi dan indikator penelitian sepenuhnya mengacu pada Undang Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Di mana, mensyaratkan guru mememiliki kompentensi, meliputi: kompetensi pedagogik, kompentensi kepribadian, kompetensi professional, dan kompetensi sosial.

Dalam penelitian ini, kinerja guru dijabarkan dalam 14 dimensi dengan 61 indikator.Ke 14 dimensi itu adalah, mengenal karakter peserta didik; penguasaan teori belajar; pemahaman dan pengembangan potensi peserta didik; komunikasi dengan peserta didik; penialaian dan evaluasi; perilaku agama, hukum, social, dan budaya; tanggung jawab, dan kebanggaan sebaga guru; sikap inklusif, objektif, dan tidak deskriminatif; interaksi sesama guru, orang tua, dan masyarakat; penguasaan materi, struktur konsep, dan pola pikir; pengembangan keprofesional.Hasilnya direspon dengan "sangat baik" (4.64).

Respon para responden menyatakan bahwa dengan adanya diklat ini sangat membantu guru di kelas, terutama banyak informasi-informasi baru, pengetahuan yang baru dan sangat bermanfaat untuk diajarkan kepada anak didiknya demi kemajuan pendidikan di tanah air.

Respon yang sangat baik ini, mengindikasikan betapa besar manfaat dan efektivitaspenyelenggar aandiklat bagi guru madrasah yang dilaksanakan oleh BDK Ambon. Meskipun begitu, menurut para responden masih ada beberapa indikator (5 indikator) yang belum dioptimalkan oleh guru,yaitu:

- Dimensi penguasaan teori belajar, indikator tingkat pemahaman peserta didik terhadap materi pelajaran.
- Dimensi kegiatan pembelajaran, pada indikator mengelola kelas dengan efektif. Seperti dikemukakan oleh salah seorang responden Muh. Yamin, bahwa guru-guru kita di sekolah sibuk dengan kesibukan pribadinya, minta izin sejam, kadang tidak tepat waktu. Ada juga yang sibuk urus administrasi sertifikasinya, sehingga pengelolaan di kelas tidak efektif lagi. (Wawancara, tanggal 27 Juli 2018).
- Dimensi etos kerja, tanggung jawab, dan rasa bangga menjadi guru. Terutama pada indikator tanggung jawab seorang guru.

Dimensi pengembangan keprofesian, pada indikator pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK). Menjadi kendala sebagian guru mata pelajaran di Ambon. Banyak faktor yang menjadi kendalanya seperti jaringan, kesiapan guru menerima era teknologi masih dianggap kurang. Seperti diungkapkan oleh Muh. Yamin, bahwa kelemahan diguru-guru kita ini adalah terkait TIK ini, banyak guru kita yang masih lalod terkait teknologi, mereka masih menggunakan cara-cara tradisional yang sudah ketinggalan jauh (Wawancara, 3 Agustus 2018, di Ambon).

PENUTUP

Keterlibatan guru selama mengikuti proses penyelenggaraan Diklat di BDK Ambon berdasarkan hasil analisis data, dari ketiga dimensi yang diamati, yaitu materi, metode, dan widyaiswara. Terkait materi diklat menunjukkan nilai yang baik (4.14), namun beberapa guru merasa belum relevan, terutama terkait materi diklat itu sendiri tidak banyak berbasis kebutuhan guru.Materinya hanya bersifat umum saja dan tidak terstruktur dengan baik. Kemudiandari cara penyampaian materi oleh sebagian WI dinilai oleh responden belum sistematis dan praktis. Belum lagi ketersediaan bahan ajar peserta diklat dianggap selalu tidak tepat waktu.

Meski telah ditekankan dalam Renstra Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama Tahun 2014-2019, salah satunya terkait peningkatan SDM penyelenggaraan diklat, dalam hal SDM WI/ instruktur. Respon sebagian besar guru menganggap bahwa telah mempunyai kualitas dan sesuai dengan standar dengan nilai baik (3.95).Akan tetapi tidak sedikit juga guru menganggap bahwa ada WI belum memiliki pengalaman berkenaan dengan materinya. Mereka nilai kurang memberikan contoh-contoh konkrit terkait materi yang disampaikan, sehingga penyampaian materi yang disampaikan oleh WI kurang dipahami oleh peserta diklat.

Berkaitan metode diklat dalam penelitian ini terdapat14 aspek yang dicermati dalam pembelajaran diklat.Dari 14 aspek tersebut, semua guru menganggapnya sangat sesuai atau terkategori baik (4.08), terutama pada aspek penetapan metode pembelajaran dalam Diklat, jadwal pembelajaran, diskusi di dalam kelas, alokasi waktu, pemberian motivasi, dan iklim/suasana pembelajaran. Namun, tidak dipungkiri ada aspek lain masih dianggap belum optimal. Terutama pada aspek tema atau materi pelatihan, variasi metode, alat peraga, media pembelajaran, serta responden tidak mengetahui apakah WI menyusun silabus dan RPP dalam proses pembelajaran.

Kinerja guru setelah diklat, terkait pedagogik, kompetensinya: kompetensi kepribadian, sosial, dan profesional, kemudian dijabarkan ke dalam 14 dimensi, dan 69pernyataan/ indikator dalam penelitian ini. Para responden dalam hal ini kepala sekolah atau wakil kepala sekolah,dan pengawas memberikan apresiasi yang "sangat baik" (4.64). Dengan selesainya mereka diklat dapat menambah informasi dan pengetahuan yang sangat bermanfaat untuk ditransfer ke peserta didik demi kemajuan dunia pendidikan tertutama di madrasah. Meskipun dengan hasil yang menggembirakan, tidak berarti tidak menyisahkan problem dan kekurangan yang membutuhkan solusi konstruktif dari pihak pengambil kebijakan terutama pihak Kementerian Agama Kota Ambon dan BDK Ambon.misalnya saja masih lemah dan belum optimal terkait dimensi pribadi dewasa dan teladan bagi peserta didiknya, serta etos kerja, tanggung jawabnya sebagai guru. Tampak pula masih lemahnya mereka di penggunaan teknologi informasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Apriasiasi penuh penulis tujukan kepada semua pihak, terutama kepada guru-guru di madrasah yang telah bersedia menerima dan meluangkan waktunya bertemu dengan penulis dan berbagi informasi terkait substansi penelitian ini. Terima kasih juga kepada para kepala sekolah telah meluangkan waktunya untuk mengisi angket dan bersedia diwawancara, serta terima kasih kepada tim redaksi Jurnal Al-Qalam yang bersedia memuat tulisan ini.

DAFTAR PUSTAKA

BPS, 2017. Kota Ambon Dalam Angka 2017.

Darmani. 2014. "Peningkatan Kompetensi Peserta Diklat melalui Diklat Mata Pelajaran di Balai Diklat Keagamaan Surabaya Tahun 2011". Dalam Jurnal Inovasi Vol.8 No. 3.

Kantor Kementerian Agama Kota Ambon. 2016. "Data Penduduk Menurut Agama dan Data Emis Kemenag Kota Ambon".

Kusumastuti, Penny, 2014. Membumikan Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja Sektor Publik: Tantangan Berdemokrasi Ke depan, Jakarta: PT Grasindo.

Makkulau, et.al, 2009. Efektivitas Diklat Guru Mata Pelajaran dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

- Madrasah Aliyah, Makassar: Balitbang Agama.
- Moeheriono, 2012.Perencanaan, Aplikasi, Pengembangan Indikator Kinerja Utama Bisnis dan Publik, Jakarta: Rajawali Pers.
- Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000, tentang Pendidikan dan Pelatihan jabatan Pegawai Negeri
- Peraturan Menteri Agama Nomor 43 tahun 2016 tentang Sistem Informasi Manajemen Pendidikan dan Pelatihan pada Kementerian Agama.
- Permendiknas Nomor 16 tahun 2006 tentang Kualifikasi Akademik Guru
- 2016."Studi Puspayanti, Amalia, **Evaluatif** Penyelenggaraan Diklat Teknis pada Balai Diklat Keagamaan Denpasar Tahun 2015", Profesi, Edisi 1, Tahun 11.

- Rais. 2018. "Makalah" Seminar Nasional Penelitian Pengaruh Diklat Terhadap Kinerja Guru Madrasah di KTI di Hotel Claro, 19 September 2018. Makassar: Balai Litbang Agama Makassar.
- Sukemi.dalam Tempo. Tanggal 25/03/2013.
- Tim PGRI, 2014. Pendidikan untuk Transformasi Bangsa: Arah Baru Pendidikan untuk Perubahan Mental Bangsa, Jakarta: PT Kompas
- Trijono, 2001. Keluar dari Kemelut Maluku "Refleksi Pengalaman Praktis Bekerja untuk perdamaian di Maluku". Yogyaarta: Pustaka Pelajar.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- WR. Van Hoevell, 2017. Sejarah Kepulauan Maluku "Kisah Kedatangan Orang Eropa Hingga Monopoli Perdagangan Rempah". Yogyakarta: Ombak