



<https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/jwp>

## MANAJEMEN DIKLAT UNTUK MENINGKATKAN KOMPETENSI GURU PPPK DI KOTA TASIKMALAYA

Tedi Setiadi<sup>1</sup>, Dodo Murtado<sup>2</sup>, Hendri Hendarsah<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Islam Nusantara, Bandung, Indonesia

Email: [tedi\\_set@yahoo.co.id](mailto:tedi_set@yahoo.co.id), [dodomurtado772@gmail.com](mailto:dodomurtado772@gmail.com), [hendrihendarsah58@gmail.com](mailto:hendrihendarsah58@gmail.com)

### ABSTRACT

Based on the source from SIMPEG BPSDM data, the existing City of Tasikmalaya on 18 October 2022 had a shortage of 1,616 teachers. The number of teachers who have passed the PPPK selection in 2020 and 2021 is 776 people. The study's objective was to describe and examine: 1) management of education and training to improve the competence of first-grade teachers in Tasikmalaya City; 2) constraints and difficulties in management of education and training to improve competence of first-grade teachers in Tasikmalaya City This research focuses on: 1) management of education and training to boost the competence of PPPK teachers in Tasikmalaya City; 2) management of education and training constraints and challenges to boost the competence of PPPK teachers in Tasikmalaya City A case study research design and descriptive qualitative methods were utilized by the researchers in this study. In-depth interviews, observation, and documentation study were the methods used to collect data for this study. According to the findings of this study, the role of education and training for PPPK teachers is urgently required in order to improve competence, produce professional teachers, and support the execution of their duties. Government employees with Work Agreements (PPPK) that are implemented systematically and integrated must develop competence through training as a form of knowledge enrichment.

**Keywords:** Education and Training Management, PPPK Teacher Competence.

### ABSTRAK

Berdasarkan sumber dari data SIMPEG BPSDM Kota Tasikmalaya eksisting tanggal 18 Oktober 2022 kekurangan guru sebanyak 1.616 orang. Jumlah guru yang lolos seleksi PPPK tahun 2020 dan 2021 sebanyak 776 orang. Tujuan penelitian adalah untuk mendeskripsikan dan mengkaji: 1) pengelolaan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi guru kelas I di Kota Tasikmalaya; 2) kendala dan kesulitan pengelolaan diklat untuk meningkatkan kompetensi guru kelas satu di Kota Tasikmalaya Penelitian ini berfokus pada: 1) pengelolaan diklat untuk meningkatkan kompetensi guru PPPK di Kota Tasikmalaya; 2) Pengelolaan Diklat Kendala dan Tantangan untuk Meningkatkan Kompetensi Guru PPPK di Kota Tasikmalaya Desain penelitian studi kasus dan metode kualitatif deskriptif digunakan peneliti dalam penelitian ini. Wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi merupakan metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini. Berdasarkan temuan penelitian ini, peran diklat bagi guru PPPK sangat dibutuhkan dalam rangka meningkatkan kompetensi, menghasilkan guru yang profesional, dan mendukung pelaksanaan tugasnya. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang dilaksanakan secara sistematis dan terintegrasi harus mengembangkan kompetensinya melalui pelatihan sebagai bentuk pengayaan pengetahuan.

**Kata Kunci:** Manajemen Diklat, Kompetensi Guru PPPK

### Cara sitasi:

Setiadi, T., Murtado, D., & Hendarsah, H. (2023). Manajemen Diklat untuk Meningkatkan Kompetensi Guru PPPK di Kota Tasikmalaya. *Jurnal Wahana Pendidikan*. 10(1), 191-198

### Sejarah Artikel:

Dikirim 17-12-2022, Direvisi 20-01-2023, Diterima 28-01-2023

## PENDAHULUAN

Pendidik profesional, guru harus memiliki empat kompetensi utama; pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keterampilan keempat yang merupakan bagian dari kinerja guru. Hal ini sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru, yang menyatakan bahwa kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional merupakan kompetensi utama yang harus dimiliki guru. Guru profesional harus memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, sebagaimana diatur dalam Pasal 10 Undang-Undang Guru.

Oleh karena itu guru sebagai ujung tombak pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di sekolah sangatlah perlu untuk ditingkatkan pengetahuannya dan keterampilannya. Tuntutan ini semakin meningkat tak kala perkembangan jaman di era globalisasi ini semakin tak terelakan lagi dan menuntut kita untuk selalu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, sehingga berdampak pada perlunya penyesuaian kurikulum. Oleh karena itu kegiatan diklat terhadap guru harus terus dilakukan dan ditingkatkan hal ini agar setiap guru menjadi semakin mahir, meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya sehingga akhirnya menjadi guru yang profesional.

Tetapi kondisi riil di Kota Tasikmalaya pada saat ini banyak guru yang berhenti karena sudah memasuki masa pensiun atau karena faktor lain seperti yang terlihat pada tabel data rekapitulasi guru yang pensiun dan penajangan guru pensiun mulai tahun 2020 sampai dengan tahun 2025. Hal ini bisa dilihat dari data berikut :

**Tabel 1**  
**Data Rekapitulasi Pensiun dan Penajangan Pensiun Jabatan Fungsional Guru di Kota Tasikmalaya**

No.	Jenis Pemberhentian	TAHUN					
		2020	2021	2022	2023	2024	2025
1.	Mencapai Batas Usia Pensiun	210	232	260	269	233	187
2.	Atas Permintaan Sendiri	4	2	2	0	0	0
3.	Meninggal Dunia	20	30	7	0	0	0
4.	Pindah Ke Luar Instansi	2	2	2	0	0	0
<b>JUMLAH</b>		<b>236</b>	<b>266</b>	<b>271</b>	<b>269</b>	<b>223</b>	<b>187</b>

Sumber : Data EIS Simpeg Kota Tasikmalaya Desember 2022

Dari tabel 1, diperoleh data bahwa setiap tahun selalu ada guru yang berhenti karena memasuki masa pensiun, meninggal dunia atau karena pindah ke luar instansi, jumlahnya sangat banyak. Sedangkan pengangkatan menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN) tidak sesuai dengan yang diharapkan artinya formasi yang disiapkan oleh pemerintah pusat sangat kecil. Berdasarkan sumber dari data Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SIMPEG BPSDM) Kota Tasikmalaya eksisting tanggal 18 Oktober 2022 kekurangan guru sebanyak 1.616 orang. Jumlah guru yang lolos seleksi PPPK tahun 2020 dan 2021 sebanyak 776 orang. Walaupun demikian proses pembelajaran tetap harus berjalan dengan baik dan tetap mempertahankan kualitas pembelajarannya.

Akibatnya, mempekerjakan instruktur PPPK baru adalah pilihan yang sangat baik. Oleh karena itu, sangat penting untuk mendukung pelaksanaan tugasnya dengan mengembangkan kompetensi sebagai bentuk pengayaan pengetahuan bagi Pegawai Negeri Sipil dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang dilakukan secara sistematis dan terintegrasi. Oleh karena itu, upaya peningkatan kompetensi guru PPPK melalui manajemen pendidikan dan pelatihan yang baik sangat diperlukan.

Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2020 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri dengan Perjanjian Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Pengelolaan Pegawai Negeri Dengan Perjanjian Kerja (Bab VI Pasal 39 Pengembangan Kompetensi) menambahkannya. dengan harapan memastikan pelaksanaan tugas yang efektif dan efisien.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis membuat penelitian ini dengan tujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis kegiatan manajemen diklat, serta menganalisis tentang masalah dan tantangan manajemen diklat dalam upaya meningkatkan kompetensi Guru PPPK di Kota Tasikmalaya. Fokus penelitian ini yaitu (1) manajemen diklat untuk meningkatkan kompetensi guru PPPK di Kota Tasikmalaya, (2) kendala dan tantangan dalam manajemen diklat untuk meningkatkan kompetensi guru PPPK di Kota Tasikmalaya.

## **METODE PENELITIAN**

Tujuan penelitian yaitu untuk mendeskripsikan dan menganalisis manajemen pendidikan dan pelatihan dalam rangka peningkatan kompetensi guru PPPK, perlu digunakan baik metode penelitian inkuiri naturalistik maupun metode penelitian inkuiri kualitatif. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Hal ini sejalan dengan kutipan Moleong dari Bogdan dan Taylor (2017:3) yang menyatakan bahwa metode penelitian fundamental yang dikenal dengan pendekatan kualitatif menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata lisan atau tulisan dari individu dan perilaku yang diamati.

Studi dokumenter, observasi, dan wawancara merupakan metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini. "Keberhasilan suatu studi naturalistik sangat tergantung pada ketelitian dan kelengkapan catatan (field notes) yang disusun oleh peneliti melalui observasi, wawancara, dan studi dokumenter," bantah Bogdan dan Biklen (1982:73). Hasil observasi (observasi), wawancara mendalam (deep interview), dan studi dokumentasi digunakan untuk menyusun catatan lapangan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Manajemen Diklat**

Pelatihan merupakan salah satu bentuk pengembangan karyawan yang pada akhirnya dapat berdampak pada perluasan organisasi dan peningkatan kesejahteraan karyawan. Sudah menjadi rahasia umum bahwa ada beberapa faktor yang menyebabkan desakan untuk menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, antara lain Kemampuan pekerja kantoran untuk menghadapi situasi saat ini, menanggapi perubahan eksternal, meningkatkan layanan, dan hal-hal lain yang kurang. Berikut tujuan pelatihan dan pengembangan sebagaimana dijelaskan oleh Simamora (1996): a) meningkatkan kinerja; b) membantu penyelesaian masalah operasional; c) mempersiapkan karyawan untuk kemajuan dan memenuhi persyaratan pribadi.

Menurut Sulistiyani & Rosidah (2005), Russel, tahapan pelatihan meliputi: Langkah pertama adalah penilaian kebutuhan pelatihan (disebut juga asesmen kebutuhan), yang bertujuan untuk mengumpulkan data untuk memastikan diperlukan atau tidaknya suatu program pelatihan. Langkah kedua adalah pengembangan program pelatihan (disebut juga pengembangan), yang bertujuan untuk merancang lingkungan pelatihan dan metode pelatihan yang diperlukan untuk mencapai tujuan pelatihan. Langkah ketiga adalah evaluasi program pelatihan (disebut juga evaluasi), yang bertujuan untuk menentukan apakah pelatihan telah mencapai tujuan yang diharapkan atau belum.

Selain itu, memperoleh pendidikan dapat membantu seseorang menjadi dewasa, mengembangkan kepribadiannya, dan memperluas pengetahuan dan keterampilannya. Sementara itu, diantisipasi bahwa pelatihan akan meningkatkan kemampuan atau keterampilan. Hal ini sejalan dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, yang menyebutkan bahwa pendidikan adalah usaha sengaja mewujudkan lingkungan belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, dan keterampilan yang dibutuhkan dirinya, masyarakat, dan negara.

Pasal 39 Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 menyebutkan bahwa PPPK diberi kesempatan untuk memperluas pengetahuan dalam rangka pengembangan kompetensi yang

membantu mereka dalam melaksanakan tugas. Selain itu, menurut pasal (4), prioritas diberikan berdasarkan hasil evaluasi kinerja PPPK jika peluang pengembangan kompetensi terbatas. Pelaksanaan pengembangan kompetensi paling lama adalah satu tahun perjanjian kerja dan 24 jam pelajaran.

Pengembangan Kompetensi PPPK yang selanjutnya disebut Pengembangan Kompetensi adalah pelatihan yang dilaksanakan dalam rangka pengayaan ilmu PPPK sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah, sebagaimana tertuang dalam Peraturan LAN RI Nomor 15 Tahun 2020 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Dengan Perjanjian Kerja . Pengetahuan, kemampuan, dan sikap atau perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan secara spesifik terkait dengan bidang teknis jabatan disebut sebagai kompetensi teknis. Standar Kompetensi Kerja PPPK yang dalam dokumen ini disebut sebagai Standar Kompetensi Kerja adalah penjabaran pengetahuan, kemampuan, dan perilaku yang dibutuhkan PPPK dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya.

Kompetensi diartikan sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai guru dan dosen dalam rangka melaksanakan tugas keprofesionalnya, menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan, pengetahuan, dan aplikasi praktis di tempat kerja.

Kompetensi guru terkait dengan kewenangan untuk melaksanakan tugasnya, dalam hal ini menggunakan materi pelajaran sebagai sumber belajar dan alat pendidikan, dan kompetensi pedagogik terkait dengan tanggung jawab guru untuk memperhatikan bagaimana cara siswa belajar (Djohar, 2006: 130). ). Kompetensi yang harus dimiliki seorang guru tercantum dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Keterampilan pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial yang diperoleh melalui pelatihan di lapangan. Keterampilan keempat yang merupakan bagian dari kinerja guru. 1) Kompetensi Pedagogik Kompetensi pedagogik adalah pemahaman guru terhadap siswa, kemampuan merancang dan melaksanakan pembelajaran, kemampuan mengevaluasi hasil pembelajaran, dan kemampuan membantu siswa mewujudkan berbagai potensi dirinya. Berikut penjabaran secara rinci dari masing-masing subkompetensi menjadi indikator esensial: 2) Kompetensi Personal Kompetensi personal adalah kemampuan pribadi yang menunjukkan kepribadian yang kokoh, stabil, dewasa, cerdas, dan berwibawa yang menjadi teladan bagi peserta didik dan mencontohkan akhlak mulia. . 3) Keterampilan Sosial; Kemampuan sosial adalah kemampuan pendidik untuk berkomunikasi dan bergaul secara nyata dengan peserta didik, individu guru, tenaga kependidikan, wali/penjaga peserta didik, dan lingkungan sekitar. 4) Keahlian di bidangnya; Penguasaan materi pembelajaran yang luas dan mendalam merupakan kompetensi profesional. Ini termasuk penguasaan mata pelajaran kurikulum sekolah dan konten ilmiah yang mencakupnya, serta penguasaan struktur dan metodologi ilmiah.

## **2. Manajemen Diklat Untuk Meningkatkan Kompetensi Guru PPPK di Kota Tasikmalaya**

Berdasarkan Peraturan Wali Kota Tasikmalaya nomor 56 Tahun 2021 Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya mempunyai tugas pokok membantu Wali Kota dalam merumuskan sasaran, mengarahkan, menyelenggarakan, membina, mengkoordinasikan, mengendalikan, mengevaluasi dan melaporkan kerja Dinas dalam bidang pendidikan. Tahap satu 326 TMT pengangkatan 1 April 2022 dan 343 orang TMT 1 Mei 2022. Sisa formasi tahun 2021 diusulkan pada formasi tahun 2022 sebanyak 366 orang. Sampai saat ini belum ada dilakukan Diklat kompetensi bagi PPPK guru.

Sesuai dengan Kebijakan Publik (PP) No. Pengembangan kompetensi setiap PNS diatur dalam UU No. 11 Tahun 2017 yang merupakan peraturan pelaksanaan dari UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Setiap pegawai PNS mempunyai hak dan kesempatan yang sama

untuk mengikuti pengembangan kompetensi, sesuai dengan Pasal 203. Padahal, setiap PNS mendapatkan minimal 20 (dua puluh) jam pelajaran per tahun untuk pengembangan kompetensi.

Pendidikan dan pelatihan dimaksudkan untuk menumbuhkan kompetensi. Pendidikan dan pelatihan diintegrasikan ke dalam orientasi atau masa percobaan Pegawai Negeri Sipil untuk memperkuat profesionalisme dan kompetensi bidang, semangat dan motivasi kebangsaan dan kebangsaan, kepribadian unggul dan bertanggung jawab, serta integritas moral dan kejujuran. Menurut Perwalkot nomor 75 Tahun 2021, tanggung jawab utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) adalah membantu Walikota dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah di bidang administrasi kepegawaian dan pembinaan sumber daya manusia. Fungsi tersebut antara lain memberikan pelayanan kesekretariatan bagi Pengurus Korps Pegawai Negeri Republik Indonesia. Melalui Surat Edaran Walikota Tasikmalaya nomor 810/1722/BKPSDM tentang Seleksi Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Jabatan Fungsional Guru di Lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya Tahun 2022, BKPSDM telah melaksanakan proses Seleksi Pengadaan PPPK untuk Jabatan Fungsional Guru dalam rangka memenuhi kebutuhan guru di Lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya. Alokasi 366 formasi sudah ada kesepakatan kerjanya.

Berdasarkan informasi dari SIMPEG (Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian) Data Pegawai Negeri dengan Perjanjian Kerja Kepegawaian (PPPK) yang ada tanggal 18 Oktober 2022 sebagai berikut: 819 orang dengan rincian: Berdasarkan SIMPEG, terdapat 2.152 guru PNS, sehingga terjadi kekurangan 1.616 guru, menurut Analisis Beban Kerja dari 3.768 guru.

Sebanyak 776 guru PPPK bekerja di Lingkungan Pemkot Tasikmalaya karena baru diangkat sebagai Pegawai Negeri Sipil dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Pada 1 April 2022 resmi dilantik 326 orang, dan pada 1 Mei 2022 resmi dilantik 343 orang, sehingga total menjadi 669 orang. Per 1 April 2021 TMT, 1.035 orang telah lulus seleksi dan diangkat menjadi PNS. Pada TMT 1 Mei 2022, telah lolos seleksi sebanyak 1.043 orang, dengan total 669 guru. Hal ini berdasarkan hasil usulan kebutuhan pelatihan bagi guru PPPK tahun 2021. Karena keterbatasan dana, guru di PPPK belum melaksanakan Diklat Pengembangan Kompetensi.

Sebagai pelaksana Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 mengatur tentang pengembangan kompetensi setiap PNS. Setiap PNS mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk mengikuti pengembangan kompetensi, sesuai dengan Pasal 203. Setiap PNS mengikuti pelatihan paling sedikit 20 (dua puluh) jam per tahun untuk meningkatkan keterampilannya.

Peraturan Daerah, Perwalkot, dan Surat Edaran Walikota yang mengatur tentang upaya peningkatan kompetensi PPPK belum diterbitkan oleh Kota Tasikmalaya. Oleh karena itu, Pegawai Negeri Sipil Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) harus mengembangkan kompetensi sebagai bentuk pengayaan pengetahuan yang sistematis dan terintegrasi untuk mendukung pelaksanaan tanggung jawabnya.

Sesuai dengan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (ASN) Nomor 5 Tahun 2014, Pegawai Negeri Sipil (ASN) diklasifikasikan sebagai berikut: a) Pegawai Keselamatan Masyarakat; dan b) pegawai pemerintah yang memiliki perjanjian kerja (PPPK). PNS adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi persyaratan tertentu, memiliki nomor induk kepegawaian nasional, dan diangkat secara tetap sebagai pegawai ASN oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Sedangkan Pegawai Negeri Sipil dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi persyaratan tertentu dan diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian Negara berdasarkan perjanjian kerja sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dalam jangka waktu yang telah ditetapkan untuk menyelenggarakan pemerintahan. tugas.

Dengan adanya Pegawai Negeri Sipil dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam kepengurusan ASN, jelas bahwa tidak semua pegawai negeri harus PNS; sebaliknya, mereka bisa menjadi

karyawan kontrak untuk jangka waktu tertentu. Dalam rangka menumbuhkan suasana kompetensi dalam birokrasi berbasis kinerja, hal ini bertujuan untuk membentuk budaya kerja baru.

Berdasarkan wawancara mengenai kebijakan diklat untuk meningkatkan kompetensi guru PPPK, berikut petikan Bab VI Pengembangan Kompetensi Pasal 39 Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Pengelolaan Pegawai Negeri Sipil Dengan Perjanjian Kerja:

- a) PPPK diberi kesempatan untuk memperluas pengetahuan dalam rangka mengembangkan kompetensi yang akan membantu dalam pelaksanaan tugas.
- b) Sebagaimana dimaksud pada ayat (1), setiap PPPK mempunyai kesempatan yang sama untuk mengikuti pengembangan kompetensi.
- c) Pada Instansi Pemerintah, pengembangan kompetensi dilakukan sesuai dengan perencanaan pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- d) Prioritas diberikan berdasarkan hasil penilaian kinerja PPPK yang relevan jika peluang pengembangan kompetensi hanya sedikit.

Sedangkan Pasal 40 disebutkan dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan guru PPPK: 1) Sesuai dengan Pasal 39 ayat (1), pengembangan kompetensi dilakukan paling banyak 24 (24) jam pelajaran per tahun perjanjian kerja. . Peraturan Badan Tata Usaha Negara Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2020 Tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Dengan Perjanjian Kerja memberikan informasi tambahan. Sementara itu, tidak ada peraturan Surat Edaran, Perda, atau Perwalkot.

Sehubungan keterbatasan anggaran, pelaksanaan diklat saat ini lebih diupayakan melalui zoom meeting/secara *online* yang dilaksanakan bekerja sama dengan lembaga penyelenggara atau instansi pemerintah lainnya seperti yang sudah dilaksanakan yaitu : “Pelatihan Literasi Digital pada ASN di Lingkungan Pemerintah Daerah” pada tanggal 12 Agustus 2022 bekerja sama dengan BPSDM Provinsi Jawa Barat dan Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia yang diikuti oleh seluruh PPPK di lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya.

### **3. Kendala dan Tantangan Manajemen Diklat untuk Meningkatkan Kompetensi Guru PPPK di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya**

Selain itu, Peraturan Badan Tata Usaha Negara Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2020 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Dengan Perjanjian Kerja dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Pengelolaan Pegawai Negeri Sipil Dengan Perjanjian Kerja (Bab VI Pasal 39 Kompetensi Pembinaan) dikeluarkan oleh pemerintah dalam rangka peningkatan kompetensi ASN, khususnya Pegawai Negeri Sipil Dengan Perjanjian Kerja (PPPK). dengan harapan memastikan pelaksanaan tugas yang efektif dan efisien. Namun, berbagai kendala yang harus diatasi karyawan untuk mencapai tujuan tersebut menjadi semakin sulit. dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya. Di antara banyak kesulitan adalah:

- a. Untuk PPK yang latar belakangnya bukan guru SD harus ada pendidikan dan pelatihan misalnya untuk perkembangan peserta didik anak SD dan analisis tugas anak SD. Karena Kota Tasikmalaya lebih banyak formasi guru SD dan banyak guru SMP dan SMA yang masuk ke SD jadi pelatihan seperti ini diperlukan.
- b. Pelatihan mengenai kurikulum baru yaitu kurikulum merdeka. Belum ada secara keilmuan yang mampu menjelaskan secara rinci dan detail serta memberi arahan bagaimana cara menerapkan kurikulum merdeka. Ini terbukti banyaknya workshop dan diklat mengenai kurikulum merdeka tetapi sekolah masih belum menggunakannya, alasannya karena masih kebingungan dengan bagaimana menerapkan kurikulum merdeka yang dianggap kompleks oleh guru-guru.
- c. Melihat latar belakang guru PPPK kebanyakan guru-guru lama atau bukan *fresh graduate*, sangat dibutuhkan diklat atau pelatihan mengenai media pembelajaran yang berbasis IT. Mengingat guru-guru khusus di Kota Tasikmalaya kebanyakan guru-guru lama dan masih belum menguasai mengenai IT.

- d. Semua guru PPPK yang lulus semua sudah memiliki kualifikasi S1, tetapi belum bersertifikat pendidik. Dari 669 guru hanya 55 orang guru yang bersertifikat pendidik.

## **KESIMPULAN**

Peneliti dapat membuat kesimpulan berikut berdasarkan temuan penelitian tersebut di atas:

1. Pelatihan adalah salah satu bentuk pengembangan pegawai yang pada akhirnya dapat berdampak pada perluasan organisasi dan peningkatan kesejahteraan pegawai. Sudah menjadi rahasia umum bahwa ada beberapa faktor yang menyebabkan desakan untuk menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, antara lain Kemampuan pekerja kantoran untuk menghadapi situasi saat ini, menanggapi perubahan eksternal, meningkatkan layanan, dan hal-hal lain yang kurang.
2. Pendidikan dapat membantu seseorang menjadi dewasa, mengembangkan kepribadiannya, belajar lebih banyak, dan meningkatkan keterampilannya. Sementara itu, diantisipasi bahwa pelatihan akan meningkatkan kemampuan atau keterampilan. Hal ini sesuai dengan No. 20 Tahun 2003 bahwa pendidikan adalah usaha sengaja dan terencana untuk mewujudkan lingkungan belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya dalam kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, dan keterampilan yang dibutuhkan dirinya, masyarakat, dan negara.
3. Adanya kepengurusan ASN termasuk Pegawai Negeri Sipil dengan Perjanjian Kerja (PPPK) menunjukkan bahwa tidak semua PNS harus menyandang status PNS; sebaliknya, mereka dapat memegang status karyawan kontrak untuk jangka waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam rangka menumbuhkan suasana kompetensi dalam birokrasi berbasis kinerja, hal ini bertujuan untuk membentuk budaya kerja baru. Salah satu cara untuk membantu guru PPPK agar berprestasi adalah dengan mewajibkan mereka mengikuti pelatihan agar lebih kompeten dan profesional.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Bogdan, R., C & Biklen K., S. 1982. *Qualitative Research For Education: An Introduction to Theory and Method*. Allyn and Bacon, Inc : Boston London.
- Djohar, A. 2007. *Pendidikan Teknologi dan Kejuruan. Jurnal Ilmu dan Aplikasi Pendidikan*. Bandung : Pedagogiana Press.
- Moleong, R., J. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Pengumuman Walikota Tasikmalaya Nomor 810/1722/BKPSDM tentang Seleksi Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian kerja (PPPK) Jabatan Fungsional Guru di Lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya tahun 2022.
- Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2020 Tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru
- Peraturan Pemerintah No 11 Tahun 2017 tentang pelaksana Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengatur tentang pengembangan kompetensi setiap PNS
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 49 tahun 2018 tentang manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja
- Peraturan Wali Kota Tasikmalaya nomor 56 Tahun 2021 tentang Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya
- Peraturan Wali Kota Tasikmalaya nomor 75 Tahun 2021 tentang Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) mempunyai tugas pokok membantu Walikota
- Rossady, S. 1999. *Manajemen Humas dan Manajemen Komunikasi*. Jakarta: Grafindo Persada.

- Simamora, H. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SIMPEG BPSDM) Kota Tasikmalaya eksisting tanggal 18 Oktober 2022
- Sulistiyani, A., T & Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Apatur Sipil Negara (ASN).