

**PENINGKATAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)  
PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN PIDIE**

**SKRIPSI**



**Diajukan Oleh :**

**ARDIA QIBTHIAH  
NIM. 200802044**

**Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan**

**Program Studi Ilmu Administrasi Negara**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH**

**2025**

## PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Ardia Qibthiah  
NIM : 200802044  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan  
Tempat Tanggal Lahir : Sigli, 18 Juli 2002  
Alamat : Lampoh Krueng, Kec. Kota Sigli Kab.Pidie

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini saya :

1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.
2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.
3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.
4. Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data
5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atau karya ini.

Bila dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atau karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap dikenai sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 21 Januari 2025  
Yang Menyatakan



  
**ARDIA QIBTHIAH**  
NIM. 200802044

**PENINGKATAN KOMPETENSI ASN PADA DINAS PENDIDIKAN DAN  
KEBUDAYAAN KABUPATEN PIDIE**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan  
Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh  
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana (S1) Dalam Ilmu Administrasi Negara

Oleh:

ARDIA QIBTHIAH  
NIM. 200802044

Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Negara  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan

Banda Aceh,

Disetujui untuk dimunaqasyahkan oleh:

Pembimbing I,

Pembimbing II,

  
Dr. S. Amirulkamar, MM., M.Si.  
NIP. 196110051982031007

  
Eka Januar, M. Soc., S.Sc.  
NIP. 198401012015031003

**KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA DINAS PENDIDIKAN  
DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN PIDIE**

**SKRIPSI**

**ARDIA QIBTHIAH**  
**NIM. 200802044**

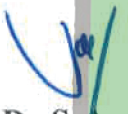
Telah Diuji Oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh  
Dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana (S1) Dalam Ilmu Administrasi Negara


Pada hari/tanggal : Jum'at, 31 Januari 2025  
1 Syaban 1446 H

Banda Aceh  
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi

Ketua,


Sekretaris,

  
Dr. S. Amirulkamar, MM., M.Si.  
NIP. 196110051982031007

  
Eka Januar, M. Soc., S.Sc.  
NIP. 198401012015031003

Penguji I,

Penguji II,

  
Ferry Setiawan, S.E., Ak., M. Si.  
NIP. 197802032005041001

  
Juni Rahmat AR, S.A.P., M.A  
NIP. -

**AR - RANIRY**  
Mengetahui

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan  
UIN Ar-Raniry Banda Aceh



  
Dr. Muji Mulia, S. Ag., M.Ag.  
NIP. 197403271999031005

## Abstrak

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dan penentu dalam setiap jalan organisasi, terutama dalam konteks pemerintahan. Penelitian ini menekankan pentingnya kualitas sumber daya manusia sebagai kunci keberhasilan organisasi, dimana Aparatur Sipil Negara (ASN) berperan strategis dalam pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional. Namun, tantangan yang dihadapi mencakup keterbatasan program pengembangan berkelanjutan, kesenjangan dalam pemanfaatan teknologi informasi. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun terdapat upaya untuk meningkatkan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui program pelatihan, seminar, dan bimbingan teknis, masih terdapat kendala signifikan yang menghambat proses tersebut. Kendala utama terletak pada keterbatasan sumber daya manusia, kurangnya program pengembangan berkelanjutan, serta rendahnya pemanfaatan teknologi informasi. Selain itu, dukungan dari pimpinan dan kolaborasi dengan lembaga pendidikan tinggi juga diidentifikasi sebagai faktor penting dalam merancang program pelatihan yang efektif. Penelitian ini mengungkap bahwa peningkatan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie telah memberikan dampak positif terhadap kredibilitas dan profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN). Namun, hambatan dalam dimensi manajerial, personal, dan etos kerja masih perlu mendapatkan perhatian serius. Oleh karena itu, diperlukan perencanaan program pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang lebih komprehensif dan berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dan pengembangan sektor pendidikan dan kebudayaan di daerah tersebut.

**Kata kunci:** Peningkatan kompetensi ASN, Hambatan, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan.

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan nikmat kepada kita semua sehingga penulis dapat menyelesaikan karya ilmiah skripsi yang berjudul Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa ada banyak kekurangan. Namun berkat bantuan dari berbagai pihak penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. Dr. Mujiburrahman, M.Ag. Sebagai Rektor Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Dr. Muji Mulia, S.Ag. M.Ag. Sebagai Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
3. Eka Januar, M. Soc., S.Sc. Sebagai Wakil Dekan I Bidang Akademik dan Kelembagaan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, sekaligus Pembimbing II Skripsi yang telah meluangkan waktu dan memberikan pemahaman serta masukan luar biasa dalam penulisan skripsi ini.
4. Muhammad Thalal, Lc., M.Si, m.Ed Sebagai Wakil Dekan II Bidang Administrasi dan Keuangan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

5. Reza Indria, M.A., Ph.D. Sebagai Wakil Dekan II Bidang Kemahasiswaan Dan Lembaga Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Pemerintahan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
6. Muazzinah, B.Sc., MPA. Sebagai Ketua Prodi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
7. Delfi Suganda, S.H.L., L.L.M., Selaku Sekretaris Prodi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry.
8. Dr. S. Amirulkamar, MM., M.Si. selaku Pembimbing I Skripsi yang telah meluangkan waktu dan memberikan pemahaman serta masukan luar biasa dalam penulisan skripsi ini.
9. Siti Nur Zalikha, M.Si. Sebagai Dosen Pengampu Mata Kuliah Metodeologi Penelitian yang telah banyak memberikan dan membagi ilmu yang bermanfaat sehingga membantu dalam penulisan Skripsi ini.
10. Kedua Orang Tua yang senantiasa tak henti-hentinya memberikan dukungan dan motivasi serta doa yang tidak pernah putus hingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini.
11. Segenap seluruh dosen di lingkungan Prodi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh yang telah memberikan ilmu kepada peneliti selama menempuh pendidikan perkuliahan.

12. Seluruh Pihak Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie yang telah memberikan diskusi yang membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

13. Terima kasih kepada Tedi Rahmat yang telah memberikan semangat, dukungan, dan doa dalam proses penyelesaian skripsi ini.

14. Juga kepada seluruh sahabat dan teman seperjuangan angkatan 2020 Prodi Ilmu Administrasi Negara, Khaira Nisa, Mutiara Aliqka, M. Aditya Rizki, Ferina Agatha, Mumtazah, Distri Indah Wulandari, Siti Zahrah dan banyak lainnya yang tidak mungkin semua penulis sebutkan. Terima kasih telah banyak membantu serta kebersamai dalam penulisan skripsi ini.

15. Terakhir, untuk diri sendiri karena telah mampu berusaha dan berjuang sampai skripsi ini selesai. Terima kasih karena terus berusaha, bertahan dan menjalani prosesnya yang bisa dibilang tidak mudah.

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebanyak-banyaknya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga skripsi dapat selesai. Peneliti menyadari bahwa penulisan ini masih terdapat kekurangan, oleh karena itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk kesempurnaan skripsi ini sehingga dapat memberikan manfaat kepada pembaca dan bisa dikembangkan lebih lanjut.

Demikianlah yang dapat penulis sampaikan, semoga skripsi ini berguna bagi siapa saja yang membacanya.



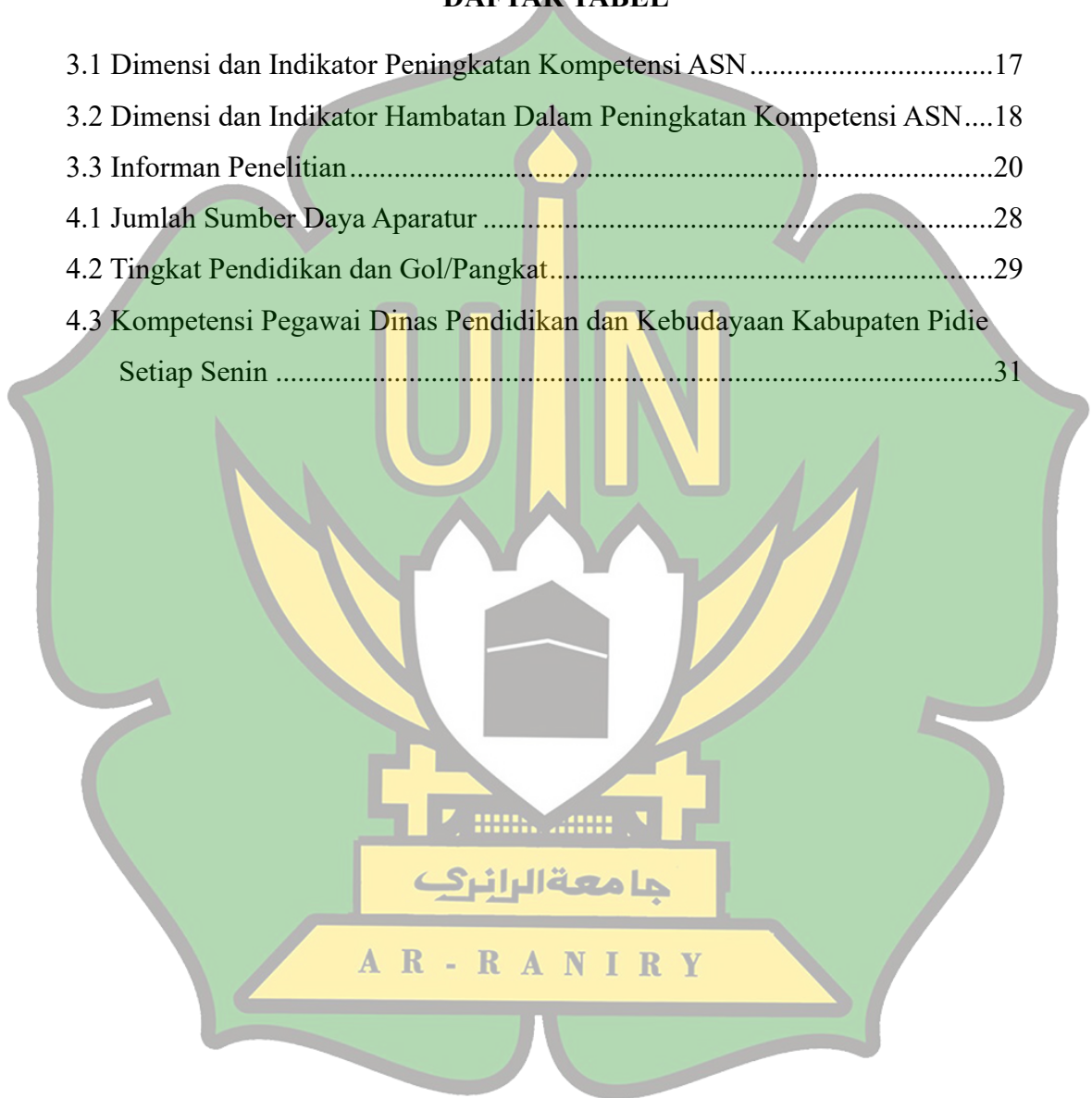
## DAFTAR ISI

<b>LEMBARAN JUDUL</b>	
<b>PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH</b> .....	<b>i</b>
<b>PENGESAHAN PEMBIMBING</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI</b> .....	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xii</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	5
1.3 Rumusan Masalah .....	5
1.4 Tujuan Penelitian .....	6
1.5 Penjelasan Istilah .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>8</b>
2.1 Penelitian Terdahulu .....	8
2.2 Landasan Teori Dan Konsep .....	10
2.2.1 Teori Peningkatan .....	10
2.2.2 Teori Kompetensi .....	11
2.2.3 Teori Sumber Daya Manusia .....	12
2.2.4 Teori Pelayanan .....	12
2.2.5 Teori Manajemen Sumber Daya Manusia .....	13
2.3 Kerangka Berpikir .....	15
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>16</b>
3.1 Pendekatan Penelitian .....	16
3.2 Fokus Penelitian .....	16
3.3 Lokasi Penelitian .....	18

3.4 Sumber Data .....	18
3.5 Informan Penelitian .....	19
3.6 Teknik Pengumpulan Data .....	21
3.7 Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data .....	22
<b>BAB IV HASIL PEMBAHASAN PENELITIAN.....</b>	<b>24</b>
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	24
4.1.1 Sejarah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan.....	24
4.1.2 Visi dan Misi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan .....	25
4.1.3 Kondisi Sumber Daya Aparatur .....	28
4.1.4 Jenjang/Tingkat Pendidikan/PNS.....	29
4.1.5 Standar Kompetensi Pegawai Dinas Pendidikan .....	31
4.1.6 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan.....	32
4.2 Hasil Penelitian .....	33
4.2.1 Peningkatan Kompetensi ASN.....	33
4.2.2 Hambatan Peningkatan Kompetensi ASN.....	50
4.3 Pembahasan Penelitian .....	60
4.3.1 Peningkatan Kompetensi ASN .....	60
4.3.2 Hambatan Peningkatan Kompetensi ASN .....	61
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>63</b>
5.1 Kesimpulan.....	63
5.2 Saran.....	64
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>65</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN A. R. - R. A. N. I. R. Y.....</b>	<b>67</b>

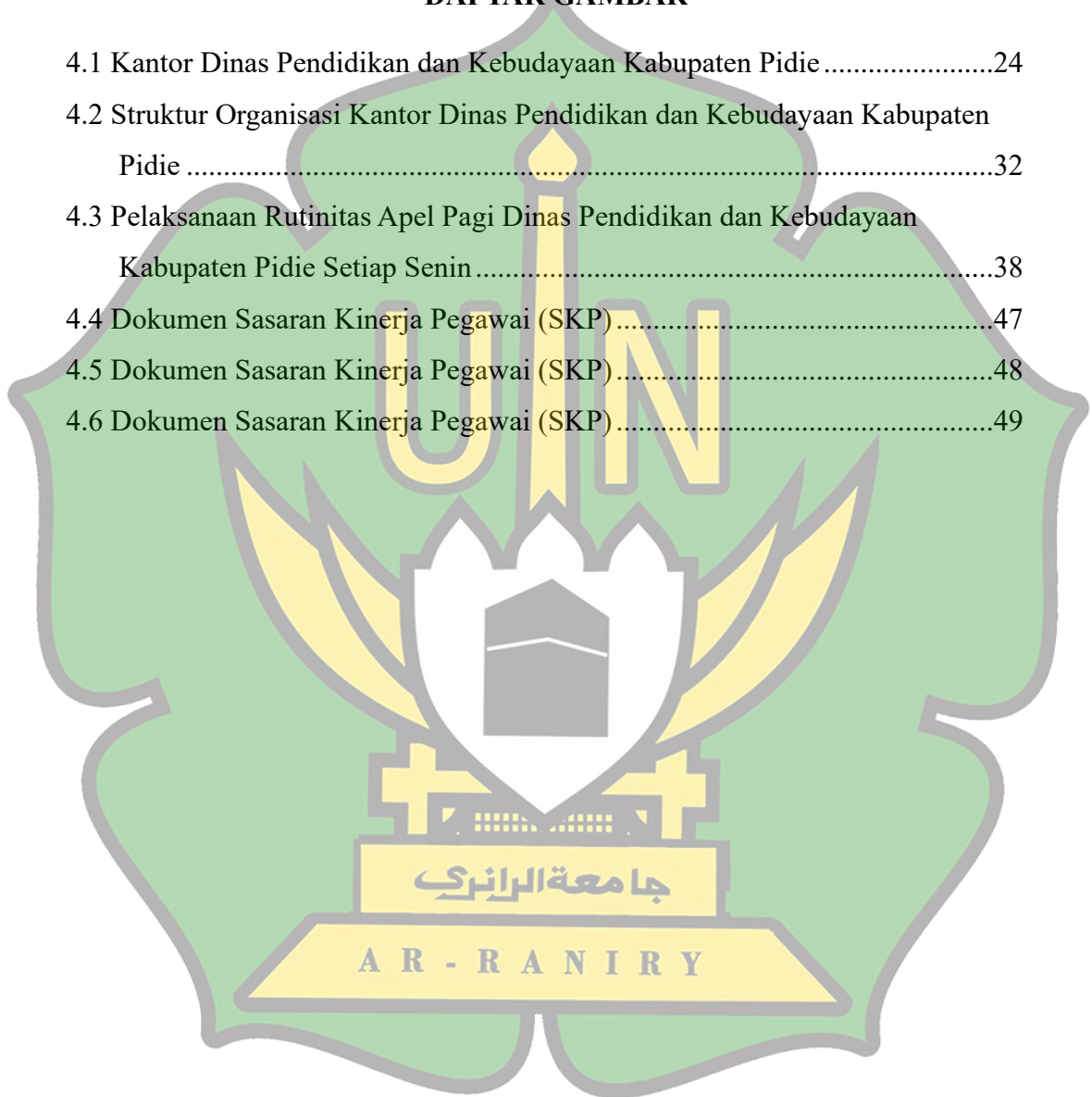
## DAFTAR TABEL

3.1 Dimensi dan Indikator Peningkatan Kompetensi ASN.....	17
3.2 Dimensi dan Indikator Hambatan Dalam Peningkatan Kompetensi ASN....	18
3.3 Informan Penelitian.....	20
4.1 Jumlah Sumber Daya Aparatur .....	28
4.2 Tingkat Pendidikan dan Gol/Pangkat.....	29
4.3 Kompetensi Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie Setiap Senin .....	31



## DAFTAR GAMBAR

4.1 Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie .....	24
4.2 Struktur Organisasi Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie .....	32
4.3 Pelaksanaan Rutinitas Apel Pagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie Setiap Senin .....	38
4.4 Dokumen Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) .....	47
4.5 Dokumen Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) .....	48
4.6 Dokumen Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) .....	49



## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 PEDOMAN WAWANCARA .....	67
LAMPIRAN 2 DOKUMENTASI PENELITIAN .....	70



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Manusia merupakan komponen penting di dalam kehidupan. Dalam perjalanannya, manusia selalu berada di dalam kelompok atau organisasi. Keberhasilannya suatu organisasi tersebut tidak lepas dari kualitas sumber daya manusia di dalamnya.<sup>1</sup>

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan perkembangan dan keberlanjutan suatu organisasi.<sup>2</sup> Keberhasilan atau kemunduran organisasi sangat bergantung pada kualitas dan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki. Sebaik apapun sistem yang telah disusun atau dilengkapi dan apapun sarana dan prasarana yang tersedia dalam organisasi, tanpa didukung oleh keberadaan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang memadai maka organisasi tersebut tidak akan berjalan secara optimal. Sumber daya manusia yang kompeten dan professional menjadi kunci utama dalam mengelola serta memanfaatkan system, sarana, dan prasarana yang ada guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah individu yang bertugas dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan kepada negara serta masyarakat. Sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki peran strategis sebagai tulang punggung pemerintah dalam

---

<sup>1</sup> Liputan6.com “Apa itu Organisasi? Ketahui Peran dan Tantangan untuk Meningkatkan Kualitasnya”, 10 Juni 2024.

<sup>2</sup> Dessler, Gary. “*Human Resource Management*” Buku, Penerbit ed. Pearson, 2019

menjalankan administrasi pemerintahan dan mendukung pembangunan nasional. Dengan pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang profesional, diharapkan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat bekerja secara optimal dan produktif. Pengelolaan ini harus dimulai sejak proses perekrutan, seleksi, klasifikasi, penempatan berdasarkan kompetensi, pelatihan, serta pengembangan karier secara berkelanjutan.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pidie adalah lembaga pemerintah di Kabupaten Pidie, Provinsi Aceh, yang bertanggung jawab dalam pengelolaan dan bertanggung jawab pada pengembangan sektor pendidikan dan kebudayaan. Bidang pelayanan administrasi dan peningkatan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pidie berperan penting dalam mendukung kelancaran operasional lembaga serta peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM).<sup>3</sup>

Dalam konteks administrasi, bidang ini bertanggung jawab atas pengelolaan administrasi kepegawaian, mulai dari perekrutan, pengembangan karir, manajemen data pegawai, hingga pengawasan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan dinas. Pelayanan administrasi yang efisien sangat penting untuk menjaga agar seluruh kegiatan dinas berjalan sesuai aturan dan prosedur yang berlaku.

---

<sup>3</sup> Website Resmi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie

Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara pada (pasal 49) ditegaskan bahwa :

1. Setiap Pegawai ASN wajib melakukan pengembangan kompetensi melalui pembelajaran secara terus menerus agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi.
2. Pembelajaran sebagaimana yang dimaksud pada ayat 1 dilaksanakan melalui system pembelajaran terintegrasi.
3. Sistem pembelajaran terintegrasi sebagaimana yang dimaksud pada ayat 2 merupakan pendekatan yang secara komprehensif menempatkan proses pembelajaran pegawai ASN, terintegrasi dengan pekerjaan, sebagai bagian penting dan saling terkait dengan komponen manajemen ASN, dan terhubung dengan pegawai ASN lain lintas Instansi Pemerintah maupun dengan pihak terkait.
4. Ketentuan lebih lanjut mengenai pengembangan kompetensi diatur dalam Peraturan Pemerintah.<sup>4</sup>

Pendidikan dan pelatihan merupakan instrumen kebijakan yang dianggap paling efektif untuk mencapai kompetensi yang dipersyaratkan oleh suatu jabatan ASN. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang bertujuan antara lain untuk meningkatkan kompetensi (pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap) untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Undang-Undang No. 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara

<sup>5</sup> Peraturan Pemerintah No. 17 Tahun 2020 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil



Implementasi kebijakan peningkatan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) tersebut, maka diharapkan dapat mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berkualitas dan berkompentensi tinggi dalam menjalankan tupoksinya secara profesional. Dengan hal itu, sangat wajar bila pemerintah daerah memberikan perhatian yang memadai terhadap peningkatan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) daerah baik dari segi perencanaan program, penyediaan sarana dan prasarana maupun anggaran yang memadai.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie menghadapi tantangan signifikan mengenai terbatasnya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, kesenjangan dalam pemanfaatan Teknologi Informasi (IT), serta kurangnya program pengembangan berkelanjutan untuk Aparatur Sipil Negara (ASN), yang semuanya saling berhubungan dan berdampak pada efektivitas operasional lembaga. Untuk meningkatkan efektivitas organisasi dan pelayanan publik, diperlukan perhatian serius dari pemerintah daerah dalam merancang program-program pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang komprehensif serta integrasi teknologi informasi dalam setiap aspek operasional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab demi kemajuan pendidikan dan kebudayaan di Kabupaten Pidie.

Melalui penelitian ini, penulis akan menguraikan rencana strategis untuk Peningkatan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) dan hambatan dalam peningkatan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie. Dengan demikian, kita dapat meraih visi

bersama untuk menciptakan Aparatur Sipil Negara (ASN) daerah yang berkompentensi tinggi Kabupaten Pidie.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas maka yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya program pengembangan berkelanjutan untuk Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie
2. Masih terdapat hambatan dalam pelaksanaan peningkatan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie
3. Keterbatasan Sumber Daya Manusia pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana peningkatan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie?
2. Apa hambatan dalam peningkatan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang di atas yang menjadi Tujuan dari masalah ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis peningkatan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie
2. Untuk mengetahui hambatan dalam peningkatan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie

#### **1.5 Penjelasan Istilah**

Untuk menghindari kesalahan dalam memahami karya ini, penulis memandang perlu untuk menjelaskan istilah-istilah yang terdapat dalam judul. Istilah-istilah yang perlu diperjelas adalah:

##### **1. Kompetensi ASN**

Ini merujuk pada kombinasi keterampilan, pengetahuan, sikap, dan perilaku yang harus dimiliki oleh pegawai negeri untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif. Kompetensi ini diatur untuk memastikan bahwa ASN dapat memberikan pelayanan publik yang berkualitas dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi pemerintah.

##### **2. Aparatur Sipil Negara (ASN)**

Ini merujuk pada pegawai yang bekerja di sektor pemerintahan di Indonesia. ASN terdiri dari dua jenis pegawai, yaitu pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK).

### 3. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

Adalah badan pemerintah daerah yang bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengembangan sistem pendidikan dan kebudayaan di wilayah Kabupaten Pidie. Dinas ini mengkoordinasikan kebijakan pendidikan dan kebudayaan, serta mengawasi pelaksanaan program-program yang berkaitan dengan sektor ini.

