

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berbicara mengenai perjalanan dan perkembangan otonomi daerah di Indonesia dengan segala aspeknya mengurai suatu kisah yang panjang. Sejak berdirinya Negara Kesatuan Republik Indonesia, pemerintah telah mengambil langkah-langkah penting dalam rangka perwujudan desentralisasi dan dekonsentrasi. Langkah-langkah yang penting yang diambil pemerintah terlihat dari lahirnya perundang-undangan yang mengatur tentang pemerintah daerah, yang masing-masing dengan sistemnya sendiri.

Perubahan system pemerintahan daerah sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah merupakan salah satu wujud nyata pelaksanaan reformasi di dalam sistem pemerintahan di Indonesia. Perubahan sistem tersebut berdasarkan prinsip-prinsip desentralisasi, desentralisasi dan tugas pembantuan, yang diselenggarakan dengan titik berat otonomi daerah pada kabupaten/kota. Berdasarkan rencana strategis Inspektorat Kabupaten Kampar menetapkan maksud perubahan sistem pemerintahan adalah :

1. Peningkatan pelayanan dan kesejahteraan masyarakat yang lebih baik.
2. Pengembangan kehidupan demokrasi, keadilan dan pemerataan
3. Pemeliharaan hubungan yang serasi antara pusat dan daerah serta antar daerah.

Guna mewujudkan tujuan tersebut dibutuhkan tatanan sistem pemerintahan yang baik yang mampu menerapkan prinsip-prinsip profesionalitas,

akuntabilitas, transparansi, pelayanan prima, demokrasi, efisiensi, efektivitas, supremasi, hukum dan dapat diterima oleh seluruh masyarakat.

Kelemahan yang paling menonjol dalam proses terciptanya *good governance* di Indonesia selama ini adalah masih tingginya tingkat Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) yang bahkan telah mengakar di hamper seluruh masyarakat, baik di sektor publik maupun swasta dan sering pula terjadi di kedua tersebut secara bersamaan.

Pelanggaran atau penyalahgunaan wewenang telah menjadi permasalahan dan bisa membahayakan serta merugikan negara maupun masyarakat karena dapat berdampak secara umum pada rendahnya kualitas infrastruktur dan pelayanan publik, timbulkan ekonomi biaya tinggi, berkurangnya penerimaan negara/pemerintah daerah, runtuhnya lembaga dan nilai-nilai demokrasi, membahayakan kelangsungan pembangunan dan supremasi hukum, meningkatkan kemiskinan dan kesengsaraan rakyat dan bertambahnya masalah sosial dan kriminal serta adanya mata rantai antara korupsi dengan bentuk kejahatan lain, khususnya kejahatan terorganisasi dan kejahatan ekonomi.

Keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan utamanya untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik dan terwujud jika sistem pengawasannya dapat berfungsi dengan baik, efektif, dan efisien. Dengan demikian sistem pengawasan mempunyai peran yang strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan. Menurut Mardiasmo (2005:189), terdapat tiga aspek utama yang mendukung terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*) yaitu pengawasan, pengendalian, dan pemeriksaan.

Pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh pihak di luar eksekutif, yaitu masyarakat dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) untuk mengawasi kinerja pemerintahan. Pengendalian (*control*) adalah mekanisme yang dilakukan oleh eksekutif untuk menjamin bahwa sistem dan kebijakan manajemen dilaksanakan dengan baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Sedangkan pemeriksaan (audit) merupakan kegiatan yang dilakukan oleh pihak yang memiliki independensi dan memiliki kompetensi profesional untuk memeriksa apakah hasil kinerja pemerintah telah sesuai dengan standar yang ditetapkan. Pengawasan merupakan fungsi terakhir dari manajemen penyelenggaraan pemerintah daerah. Pengawasan merupakan suatu kegiatan untuk memperoleh kepastian apakah pelaksanaan pekerjaan/kegiatan telah dilakukan sesuai dengan rencana awal. Kegiatan pengawasan pada dasarnya membandingkan kondisi yang ada dengan yang seharusnya terjadi. Bila ternyata ditemukan adanya penyimpangan/hambatan segera diambil tindakan koreksi.

Pengawasan yang dimaksud dilakukan oleh Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) dalam hal ini adalah Inspektorat provinsi/kabupaten/kota yang bertanggung jawab langsung kepada kepala daerah dan secara teknis administratif mendapat pembinaan dari sekretaris daerah dan diharapkan independen dari pengaruh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) lain. Pengawasan atas penyelenggaraan pemerintah daerah dilakukan secara berjenjang mulai tingkat provinsi/kabupaten/kota, hingga tingkat departemen.

Inspektorat provinsi/kabupaten/kota melakukan pemeriksaan dan pengawasan khusus pada SKPD yang ada setiap provinsi/kabupaten/kota. Salah

satu unit yang melakukan audit/pemeriksaan terhadap pemerintah daerah adalah Inspektorat. Abdul dan Muhammad (2012, h.38), adapun tugas pokok Inspektorat yaitu:

- 1) Inspektorat adalah unsur penunjang pemerintah, dipimpin oleh seorang inspektur yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala daerah melalui sekretaris daerah;
- 2) Inspektorat mempunyai tugas membantu kepala daerah dalam bidang pengawasan.

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007, Inspektorat sebagai perangkat daerah dibawah gubernur yang mempunyai mandat untuk melakukan pengawasan fungsional atas kinerja organisasi pemerintah daerah. Sehingga dalam tugasnya Inspektorat sama halnya dengan auditor internal dalam sebuah perusahaan.

Menurut Bastian (2014) audit internal merupakan pengawasan manajerial yang fungsinya mengukur dan mengevaluasi sistem pengendalian dengan tujuan membantu semua anggota manajemen dalam mengelola secara efektif pertanggungjawabannya dengan cara menyediakan analisis, penilaian, rekomendasi, dan komentar-komentar yang berhubungan dengan kegiatan-kegiatan yang ditelaah.

Suatu organisasi yang memiliki fungsi audit internal yang efektif cenderung lebih baik dibanding suatu organisasi yang tidak memiliki fungsi tersebut, terlebih untuk pendeteksian dan pencegahan terhadap kecurangan. Selain itu dengan adanya fungsi audit internal yang efektif dapat membantu dalam

pencapaian tujuan organisasi (Badara dan Saidin, 2014). Jika fungsi audit internal berjalan dengan baik, maka hal tersebut dapat membantu terwujudnya praktik *good governance* di dalam suatu organisasi. Pengertian audit internal menurut Boynton et al . (2001, h.983) adalah *Internal auditing is an independent, objective assurance and consulting activity designed to add value and improve an organization's operations. It helps an organization accomplish its objectives by bringing a systematic, disciplined approach to evaluate and improve the effectiveness of risk management, control, and governance processes.*

Selain itu, pegawai inspektorat diharapkan pula dapat lebih memberikan sumbangan bagi perbaikan efisiensi dan efektivitas dalam rangka peningkatan kinerja organisasi. Dengan demikian pegawai inspektorat pemerintah daerah memegang peranan yang sangat penting dalam proses terciptanya akuntabilitas, transparansi, dan efektivitas pengelolaan keuangan di daerah.

Inspektorat provinsi/kabupaten/kota yaitu merupakan suatu lembaga pengawasan di lingkungan pemerintahan daerah, baik untuk tingkat provinsi/kabupaten/kota, memainkan peran yang sangat penting dan signifikan untuk kemajuan dan keberhasilan pemerintah daerah dan perangkat daerah di lingkungan pemerintahan daerah dalam menyelenggarakan pemerintahan di daerah dan mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Peran dan fungsi Inspektorat provinsi/kabupaten/kota secara umum diatur dalam pasal 4 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2007. Dalam pasal tersebut dinyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas pengawasan urusan pemerintahan, Inspektorat provinsi/kabupaten/kota mempunyai fungsi sebagai

perencanaan program pengawasan, perumusan kebijakan dan fasilitasi pengawasan, pemeriksaan, pengusutan, pengujian, dan penilaian tugas pengawasan.

Optimalisasi peran Inspektorat dalam rangka menciptakan sistem pengawasan yang efektif guna mendorong terciptanya *good governance*, dapat dilakukan dengan penyempurnaan kebijakan, pola dan sistem pengawasan, pemantapan kedudukan dan peran organisasi pengawasan, meningkatkan profesionalisme sumber daya manusia (SDM), meningkatkan sarana dan prasarana yang memadai, optimalisasi anggaran, meningkatkan koordinasi dan sinkronisasi antar Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) dan pengawas eksternal dan membangun kerjasama secara vertikal dan horisontal dengan berbagai pihak.

Proses reformasi di dalam praktiknya ternyata tidak terlepas dari situasi dan kondisi serta dampak dari lingkungan strategis, akibatnya terjadi interaksi dari berbagai unsur seperti politik, ekonomi, sosial budaya dan keamanan. Dampak dari lingkungan strategis tersebut dapat menumbuhkan situasi dan kondisi yang sangat kompleks, dapat memberikan pengaruh positif tetapi juga pengaruh negatif, yang memunculkan berbagai isu-isu, permasalahan-permasalahan dan juga berbagai kendala di dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah. Salah satu diantaranya yang sangat menonjol adalah meningkatkan kesadaran masyarakat dalam kehidupan berbangsa dan bernegara yang membawa konsekuensi semakin kuatnya pengawasan masyarakat dan tuntutan publik atas akuntabilitas serta transparansi penyelenggaraan pemerintahan.

Untuk itu berdasarkan analisis kinerja pelayanan dan proyeksi ke depan baik internal maupun eksternal telah diidentifikasi beberapa permasalahan berdasarkan tugas pokok dan fungsi pelayanan Inspektorat, yaitu:

1. Penentuan target dan kinerja sasaran pengawasan belum dilakukan secara komprehensif. Saat ini penentuan target dan kinerja sasaran pengawasan hanya berdasarkan jumlah obyek pemeriksaan (obrik) saja, belum terdapat skala prioritas dan analisis terhadap nilai strategis dan beban kinerja masing-masing obrik. Hal ini mengakibatkan munculnya kendala terhadap laporan hasil pemeriksaan obrik yang memiliki nilai strategis dan beban kinerja yang tinggi, yang disamakan dengan obrik yang memiliki nilai strategis dan beban kinerja lebih rendah, sehingga kedalaman dan kualitas LHP menjadi kurang optimal.
2. Kualitas dan kuantitas SDM yang belum memadai. Saat ini SDM yang dimiliki masih belum memadai, baik secara kualitas maupun kuantitas. Dengan berbagai macam tugas dan fungsi pengawasan yang makin banyak, diperlukan SDM yang memenuhi kompetensi dan kualifikasi di bidang pengawasan.
3. Belum optimalnya penerapan SPIP di SKPD Pemerintah Kabupaten Kampar. Masih adanya temuan-temuan yang berulang hasil pemeriksaan oleh APIP maupun BPK merupakan pertanda bahwa SPIP masih belum diselenggarakan secara efektif. Kondisi ini tentunya amanat bagi Inspektorat untuk membangun SPIP yang efektif disetiap pelaksanaan tupoksi SKPD

sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.

4. Lemahnya koordinasi antar APIP dan instansi terkait lainnya. Kondisi yang terjadi saat ini adalah koordinasi antar APIP masih dirasakan lemah yang mana masing-masing APIP cenderung menjalankan kegiatan yang ada secara individu. Hal ini perlu dicermati mengingat indikator kinerja Kabupaten Kampar terkait bidang pengawasan, yaitu jumlah kabupaten/kota yang mendapatkan opini WTP, sangat bergantung kepada APIP di kabupaten. Untuk itu diperlukan koordinasi dan komunikasi yang lebih intensif agar kinerja sasaran yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.
5. Dualisme pembinaan sistem pengawasan di jajaran Inspektorat Daerah. Saat ini di jajaran Inspektorat daerah terdapat dualisme pembinaan sistem pengawasan dengan adanya pemisahan jabatan fungsional antara Pejabat Fungsional Auditor (PFA) dan Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan di Daerah (P2UPD). Untuk PFA menginduk dibawah BPKP, sementara P2UPD beradadibawah pengawasan Kementerian Dalam Negeri. Belum ada kejelasan yang tegas untuk pengaturan pola hubungan kerja antara P2UPD dengan JFA, sehingga dalam pelaksanaan di lapangan masih dalam satu penugasan.
6. Mandat yang diterima Inspektorat belum seluruhnya ditindaklanjuti. Beberapa mandat yang diterima Inspektorat diantaranya Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani, pembentukan Unit Penggerak Integritas, belum seluruhnya ditindaklanjuti.

Inspektorat Kabupaten Kampar berkomitmen mengemban dan melaksanakan mandat yang diterima sebagai upaya penguatan peran dan kedudukan Inspektorat.

7. Belum optimalnya sarana dan prasarana pendukung program pengawasan. Saat ini kondisi sarana dan prasarana yang ada di Inspektorat Kabupaten Kampar masih belum mencapai kondisi yang ideal.

Di tengah tuntutan dan harapan yang tinggi terhadap kinerja Inspektorat, maka tentunya diharapkan sarana dan prasarana pendukung dapat diwujudkan sesuai dengan kondisi ideal yang diinginkan secara bertahap. Berdasarkan penjabaran diatas, dapat diketahui bahwa Inspektorat Kabupaten Kampar memiliki peran penting dalam menciptakan *good governance* di Kabupaten Kampar. Hal itu dapat terwujud jikalau berbagai pihak yang terkait baik eksternal dan internal ikut serta dalam mendorong terwujudnya hal tersebut.

Salah satu bentuk kongkrit dari perwujudan *good governance* adalah sistem pemeriksaan yang baik, efektif, dan efisien. Tentunya hal tersebut yang menjadi tugas pokok, tanggung jawab dan wewenang Inspektorat Kabupaten Kampar. Permasalahan-permasalahan yang dialami oleh Inspektorat Kabupaten Kampar seperti yang tercantum dalam rencana strategis (Renstra) menjadi dasar penentuan permasalahan dalam penelitian ini. Permasalahan pertama adalah belum adanya penentuan target dan kinerja secara komprehensif, penentuan target hanya didasarkan pada jumlah obyek pemeriksaan (obrik) saja. Bahkan penentuan skala prioritas terhadap obyek pemeriksaan tersebut belum dilaksanakan, sehingga

tidak diketahui nilai strategis, beban kerja, dan risiko atas obyek pemeriksaan tersebut.

Hal lain yang menjadi permasalahan adalah keterbatasan sumber daya manusia di Inspektorat Kabupaten Kampar. Mengingat jumlah auditor yang masih sedikit, jumlah yang masih jauh dari jumlah ideal. Minimnya jumlah auditor di Inspektorat Kabupaten Kampar menjadikan proses pengawasan dan pembinaan yang kurang optimal, selain itu terdapat jabatan fungsional auditor (JFA) yang tingkat kompetensinya belum memadai. Lalu kurang efektifnya penyelenggaraan pelatihan-pelatihan yang diperuntukan untuk pegawai dan penempatan pejabat struktural belum mempertimbangkan latar belakang di bidang pengawasan.

Sampai saat ini struktur eselon di Inspektorat Kabupaten Kampar masih sejajar dengan SKPD, hal tersebut berdampak kepada kurangnya tingkat responsivitas SKPD sebagai audite terhadap rekomendasi-rekomendasi yang diberikan oleh Inspektorat Kabupaten Kampar. Sebagai gambaran umum, berikut dapat dilihat jumlah pegawai Inspektorat Kabupaten Kampar Tahun 2016

Tabel I.1
Tingkat Pendidikan Pegawai Inspektorat Kabupaten Kampar Tahun 2016

No	Pegawai	Tingkat Pendidikan					Jumlah
		SD	SLTP	SLTA	S-1	S-2	
1	PNS	-	-	7	7	5	19
2	CPNS	-	-	-	10	2	12
3	Honor Daerah	-	-	4	6	-	10
4	Honor Kantor	-	2	4	2	-	8
Jumlah		0	2	15	25	6	48

Sumber : Inspektorat Kabupaten Kampar

Dari Tabel I.1 terlihat bahwa pegawai yang berpendidikan Starta II masih rendah jumlahnya. Dan mayoritas sudah berpendidikan Stata I. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai dilingkungan Inspektorat

Kabupaten Kampar sudah berpendidikan tinggi, tentunya kondisi ini akan meningkatkan kinerja pegawai yang bersangkutan. Tapi kenyataannya kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Kampar masih rendah yang terindikasi dari masih banyaknya pegawai yang menyelesaikan pekerjaan telat dari waktu yang sudah ditetapkan oleh pimpinan.

Upaya peningkatan profesionalisme pegawai salah satunya melalui peningkatan keterampilan yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan. Adapun pelatihan-pelatihan yang sudah pernah diikuti oleh para pegawai Inspektorat Kabupaten Kampar dapat dilihat dalam Tabel I.2

Tabel I.2
Jenis-Jenis Pelatihan yang Diikuti oleh Pegawai Inspektorat
Kabupaten Kampar

No	Jenis	Penyelenggara
1	Diklat sertifikasi jabatan fungsional auditor	BPKP
2	Diklat laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah	Mendagri
3	Diklat pengelolaan keuangan berbasis kinerja	IAI
4	Diklat pengelolaan database hasil pengawasan	BPKP
5	Diklat aplikasi pengelolaan data perencanaan pengawas	BPKP
6	Diklat pengadaan barang dan jasa	BPKP
7	Diklat sistem pengendalian intern pemerintah	BPKP
8	Diklat sosialisasi sistem akuntansi keuangan daerah	BPKP
9	Pelatihan Perpajakan	Dirjen Pajak

Sumber : Inspektorat Kabupaten Kampar

Namun permasalahan yang sering dijumpai dilapangan adalah bahwa materi pelatihan yang diikuti oleh pegawai tersebut belum dapat diterapkan secara optimal di lingkungan mereka yang dapat saja disebabkan oleh materi yang relevan dengan penelitian, tingkat keseriusan peserta, fasilitas dan lain sebagainya.

Kenyataannya saat ini, semua pelatihan tersebut belum diikuti oleh semua pegawai, sehingga pengetahuan pegawai Inspektorat Kabupaten Kampar masih relatif rendah. Disisi lain, transfer pengetahuan hanya dilakukan pada saat pemeriksaan akan dilakukan, disini para pegawai yang tidak mengikuti pelatihan akan bertanya pada pegawai yang mengikuti pelatihan. Dengan arti kata transfer pengetahuan tidak dilakukan secara formal. Dengan demikian program pengembangan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan masih belum berperan secara optimal dalam meningkatkan profesionalisme pegawai di instansi ini. Oleh karena itu perlu dilakukan kajian lebih lanjut tentang eektivitas program diklat khususnya pendidikan dan pelatihan dalam peningkatan profesionalisme pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kampar.

Pendidikan dan Pelatihan merupakan salah satu upaya dalam mengembangkan pegawai terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai tersebut. Oleh karena itu untuk memperoleh hasil yang maksimal dalam menciptakan profesional diperlukan program pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan analisa jabatan agar pegawai mengetahui tujuan pendidikan dan pelatihan yang dijalankannya.

Tujuan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai/pekerja baru adalah untuk menguasai pekerjaannya sedangkan bagi pegawai/pekerja lama untuk meningkatkan hasil pekerjaan baik sekarang maupun di masa datang, meningkatkan produktivitas apabila mendapat promosi, hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Manullang (2001) bahwa pendidikan dan pelatihan pegawai adalah suatu persyaratan pekerjaan yang dapat ditentukan dalam hubungannya

dengan keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas yang sesungguhnya dilaksanakan pada pekerjaan.

Jadi pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan suatu persyaratan pekerjaan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan, keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas kerja yang sesungguhnya terinci dan rutin agar dapat menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Proses atau langkah-langkah pendidikan dan pelatihan hendaknya dilakukan dengan memperhatikan sasaran, kurikulum, sarana, peserta, pelatih, dan pelaksanaan.

Penelitian tentang profesional dan faktor-faktor yang mempengaruhi profesional pegawai serta penilaian efektivitas dari program diklat sudah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya, namun hasilnya masih menunjukkan adanya perbedaan pendapat yang perlu untuk di diskusikan lebih lanjut, maka hal ini salah satu alasan saya untuk melakukan penelitian lanjut ataupun mereplikasi penelitian sebelumnya dengan memfokuskan objek penelitian pada pegawai Inspektorat Kabupaten Kampar.

Hasil pra penelitian, ditemukan adanya beberapa kelemahan pada Inspektorat Kabupaten Kampar adalah dijumpai kekurangan tenaga ahli dibidang konstruksi bangunan, tenaga ahli bidang kesehatan, perpajakan dan lain sebagainya. Akibatnya sering terjadi kesalahan dalam penilaian yang dilakukan terhadap objek yang di periksa oleh Inspektorat Kabupaten Kampar.

Berdasarkan uraian di atas, terlihat bahwa ada perbedaan hasil penelitian antara peneliti terdahulu, maka penulis tertarik untuk mengkaji serta membahas

lebih lanjut mengenai : **"EFEKTIVITAS PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DALAM MEMBENTUK APARATUR SIPIL NEGARA YANG PROFESIONAL (Studi di Kantor Inspektorat Kabupaten Kampar)"**

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan suatu pertanyaan penelitian (*research question*) yang akan dicarikan jawabannya melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2014). Briggs and Coleman (2007) dalam Sugiyono (2014:88) menyatakan bahwa: *research questions are the vital first step in any research. They guide you to toward the kind of information you need and the ways you should collect the information. The also help you to analyze the information you have collect.*

Bentuk rumusan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah rumusan masalah asosiatif dengan bentuk hubungan kausal. Di mana rumusan masalah assosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Sedangkan yang dimaksud denga hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat (Sugiyono, 2014).

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana efektivitas program pendidikan dan pelatihan dalam membentuk Aparatur Sipil Negara yang profesional pada Inspektorat Kabupaten Kampar
2. Bagaimana profesional pegawai dalam melakukan pengawasan di Inspektorat Kabupaten Kampar

3. Bagaimana dampak program pendidikan dan pelatihan terhadap profesionalisme pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kampar.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis dan menjelaskan efektivitas program diklat yang dilaksanakan di Inspektorat Kabupaten Kampar.
- b. Untuk menganalisis dan menjelaskan profesional pegawai dalam melakukan pengawasan pada Inspektorat Kabupaten Kampar
- c. Untuk menganalisis dan menjelaskan dampak program diklat terhadap profesionalisme pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kampar.

D. Manfaat Penelitian

- a. **Manfaat Akademisi.** Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terutama pengembangan faktor yang mempengaruhi profesionalisme pegawai, dalam hal ini pendidikan dan pelatihan.
- b. **Manfaat Praktis.** Diharapkan menjadi masukan dan bahan pertimbangan bagi pimpinan inspektorat dalam rangka menilai kinerja pegawai, sehingga pimpinan dapat merumuskan kebijakan-kebijakan yang dapat mendorong terciptanya profesionalisme pegawai.
- c. **Manfaat Teoritis.** Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan dan referensi tambahan bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang membahas topik yang sama.