

INVENTARISASI DAN PEMBERDAYAAN SEBAGAI STRATEGI BKD KOTA MALANG DALAM MENINGKATKAN SDM APARATUR SIPIL

Yusril Rahman Hakim^{1*}, M. Nurul Huda Pradana Putra²

¹Prodi Ilmu Pemerintahan, Universitas Muhammadiyah Malang,
email: yusrilrahman37@gmail.com

²prodi Ilmu Pemerintahan, Universitas Muhammadiyah Malang
email: arultatto10@gmail.com

Abstract

This study aims to find out how the role of the poor city government in preparing the strategy and implementation in developing and preparing the Civil State Apparatus (ASN) to be able to provide services to the community properly and correctly, and in terms of developing ASN employees in the city of Malang. In this case, in accordance with the focus of the research conducted, the BKD in the field of Competency Development has the authority to overcome the Competency GAP. In the planning and management of Human Resources (HR) especially the State Civil Apparatus (ASN) in BKD Malang in the field of Competency Development is a necessity to optimize the application of management functions through competency development in order to produce a professional Civil Civil Service (ASN) in carrying out the duties and functions state apparatus. the inventory of human resources will be used later as the right decision.

Keywords: *Inventory, Empowerment, ASN, Public Services*

1. Pendahuluan

Menurut Notoatmodjo (2003), Inventarisasi persediaan SDM yaitu “menelaah dan menilai SDM yang ada atau tersedia saat ini jumlah, kemampuan, keterampilan dan potensi pengembangan serta menganalisis penggunaan sumberdaya sekarang ini”. Hal ini sejalan dengan pendapat Manullang (2004) bahwa “dengan inventarisasi persediaan SDM nantinya akan digunakan sebagai bahan pengambilan keputusan yang tepat untuk promosi, latihan, pendidikan dan mutasi SDM dalam organisasi serta diketahui keadaan kekurangan atau kelebihan SDM yang dibutuhkan atau rencana kebutuhan SDM di masa akan datang”.

Dengan kata lain inventarisasi SDM menurut penjelasan diatas adalah bagaimana inventarisasi SDM adalah kegiatan pendataan, analisis, dan juga pemetaan yang nantinya akan menghasilkan peta atau konsep SDM yang mana dapat di gunakan sebagai bahan pengambilan keputusan atau regulasi dan juga dan juga sebagai mapping potensi yang di miliki setiap tenaga kerja dalam lembaga lembaga pemerintah. Sedangkan inventarisasi peraturan SDM pemerintahan adalah suatu kegiatan menganalisis, memahami, pemetaan dan pendataan yang ada pada regulasi yang mengatur mengenai pengelolaan dan pemberdayaan SDM dalam lembaga pemerintah.

Kegiatan inventarisasi hampir sama dengan kegiatan pengelolaan dan manajemen SDM yang telah ditaur dalam undang-undang No. 05 Tahun 2014. Berbicara tentang manajemen SDM aparatur memang tidak ada habisnya dan membutuhkan suatu pemikiran yang mendalam. Hal ini dikarenakan SDM aparatur adalah dimensi dinamis dan unik dibanding mengelola resources yang lain.

Manusia memiliki kepribadian, karakteristik, motivasi, dan emosi yang berbeda-beda sehingga membutuhkan penanganan, manajemen, inventarisasi yang berbeda pula untuk setiap personalnya agar dapat di analisis dan di tempatkan dalam setiap bidang yang di tangannya. Meskipun tidak sedikit banyak problematika yang di hadapi dalam pengimplemantasian inventarisasi SDM, Selain permasalahan kinerja tuntutan pembaharuan atas manajemen SDM Aparatur juga datang dari publik selaku penerima dan objek pelayanan publik yang diberikan pemerintah.

Seperti kita ketahui bersama, dibandingkan dengan negara Asia Tenggara lainnya, kualitas sumber daya manusia di Indonesia masih jauh tertinggal dimana tuntutan itu mengacu pada rendahnya tingkat pelayanan, budaya pelayanan yang tidak berorientasi pada kepuasan pelanggan, ketidakmampuan SDM dalam menangani keluhan, dan kurangnya mentalitas. Hal ini menyebabkan masyarakat memilih lebih baik untuk berurusan dengan swasta dibanding dengan instansi pemerintah.

Pada sub bidang yang diambil mengenai pengembangan kompetensi yang dilakukan oleh BKD Kota Malang kami berusaha mencari bagaimana proses atau model pengembangan yang dilakukan oleh BKD Kota Malang untuk menciptakan pegawai yang benar-benar memiliki kemampuan pada bidangnya sekaligus untuk mengatasi permasalahan seperti GAP Kompetensi, dimana GAP Kompetensi

adalah suatu keadaan paradoks yakni ketidaksesuaian kemampuan pegawai dalam suatu instansi pemerintahan dengan bidang atau jabatan yang ditempatinya.

GAP ini menjadi permasalahan yang cukup serius karena menyangkut kemampuan ASN itu sendiri yang akhirnya berpengaruh pada jalannya instansi pemerintahan. Seorang individu atau ASN yang bekerja tidak sesuai dengan keahliannya otomatis kinerja yang dihasilkan juga kurang maksimal sehingga menjadi penghambat terhadap pencapaian tujuan ataupun cita-cita dari instansi tertentu.

Saat ini kinerja dan manajemen SDM Aparatur tersebut terus ditingkatkan secara komprehensif dan bertahap dengan mengedepankan atau berdasarkan kemampuan. Berdasarkan UU No. 5 Tahun 2014 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yaitu “keseluruhan upaya-upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi, dan kewajiban kepegawaian yang meliputi perencanaan, pengadaan rekrutmen, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan, dan pemberhentian”.

Disini terlihat bagaimana inventarisasi yang tertera dalam UU No. 5 tahun 2014 mengenai pokok-pokok kepegawaian yaitu dalam meningkatkan efisiensi, efektifitas dan juga profesionalitas sebagai indikator peningkatan pelayanan publik sedangkan pengimplemantasian tugas dan fungsi adalah sebagai inventarisasi/pemetakan SDM untuk dapat di petakan dan juga di analisis dengan menggunakan 3 indikator tadi, agar tidak terjadi interpretasi dalam pelayanan publik yang di berikan dan juga dapat mengantisipasi agar tidak adanya pembengkakan tugas dan fungsi pada ASN dan terwujudnya birokrasi yang ideal.

Tidak hanya seputar bagaimana pengelolaan sumber daya manusianya tetapi

juga segala proses analisis mengenai kepegawaian juga menjadi bagian penting dalam penelitian ini. analisis jabatan (ANJAB) dan analisis beban kerja (ABK) adalah dua hal penting yang tidak bisa dipisahkan dalam suatu organisasi pemerintahan. Perlu adanya ANJAB secara umum untuk mengetahui proses memperoleh data jabatan untuk kepentingan instansi pemerintahan. Karena segala jenis jabatan dalam organisasi tidak bisa ditempati oleh sembarang orang dan penempatan tersebut harus berdasarkan pada kemampuan atau kompetensi yang dimiliki oleh setiap ASN atau pegawai instansi pemerintah.

Jadi, dengan adanya analisis jabatan tersebut tentu akan mempermudah suatu organisasi menjawab permasalahan tadi. Sedangkan analisis beban kerja (ABK) adalah proses untuk mengetahui jumlah pegawai yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu. Karena dalam suatu organisasi pemerintahan analisis beban kerja sangat perlu dilakukan agar jumlah pegawai yang bekerja didalam organisasi tersebut dapat terorganisir dan memberikan kualitas terbaik untuk instansinya.

Suryadi S. Abdullah dalam penelitiannya dimensi global dewasa ini secara empirik banyak di temukan persepsi-presepsi masyarakat tentang ketatalaksanaan pemerintah yang tentunya mengarah pada kesan negatif dan dekadensi kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. presepsi masyarakat tersebut bisa dilihat dalam berbagai aspek, terutama menyangkut dengan kelembagaan, ketatalaksanaan dan sumberdaya aparatur yang dinilai lamban, inkonsistensi dan Tertutup. Hal lain menyangkut ketimpangan dalam pemerintahan, seperti banyaknya persekongkolan dan tipu muslihat yang terjadi di tingkat penyelenggara pemerintahan itu sendiri, kemudian persekongkolan dan tipu muslihat tersebut diwujudkan dengan cara yang familiar, seperti korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN).

Diana Ayu Setyaningrum, Rihandoyo Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Cilacap. Di dalam menganalisis kinerja pegawai, peneliti menggunakan indikator penilaian kinerja pegawai dan faktor ± faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Tipe penelitian yang digunakan ialah deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, dokumentasi dan observasi. Informan yang menjadi narasumber adalah seketaris, kepala bidang dan pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Cilacap.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan “metode deskriptif kualitatif”, menurut Moelong, 2017. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi, sedangkan cara analisis data menggunakan Miles dan Huberman 2009, yakni “reduksi data, penyajian data, simpulan dan verifikasi. Reduksi data adalah suatu proses pemilihan, pemusatan, penyederhanaan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan lapangan sehingga data itu memberikan gambaran yang lebih jelas tentang hasil wawancara, dan observasi. Penyajian data adalah kesimpulan informasi tersusun dalam memberikan gambaran untuk pengambilan tindakan atau penarikan kesimpulan, dan disajikan dalam bentuk uraian singkat, bagan, dan sejenisnya. Simpulan dan verifikasi peneliti berdasarkan data yang telah diproses melalui reduksi data dan penyajian data”.

Peneliti tertarik meneliti dengan fokus pada kelembagaan dan pelayanan publik karena ingin menganalisis reformasi birokrasi pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Malang untuk meningkatkan kinerja birokrasi terkait penyelenggaraan pelayanan publik administrasi berbasis online. Reformasi birokrasi sangat membutuhkan Pemerintah Kota Malang untuk melaksanakan pelayanan publik yang efektif dan efisien dalam sistem

pelayanan yang diberikan oleh birokrasi Kota Malang dengan metode penelitian tersebut di atas, sehingga dapat memberikan hasil yang efektif terkait fenomena tersebut.

3. Hasil dan Pembahasan

1. Pengembangan dan inventarisasi kompetensi yang dilakukan BKD Kota Malang

Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang merupakan lembaga yang bertugas melaksanakan tugas pemerintahan dibidang kepegawaian daerah dan mengoptimalkan penerapan fungsi manajemen melalui pengembangan kompetensi agar menghasilkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang professional dalam menjalankan tupoksinya sebagai aparat negara. Dalam pengembangan kompetensi tersebut salah satu tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara (ASN) itu sendiri, jadi ketika kita akan mengembangkan kompetensi tersebut kita harus mengetahui terlebih dahulu sumber daya apa yang mau dikembangkan dan Mengapa perlu dikembangkan. Untuk mengetahui kebutuhan dalam rangka mengembangkan kompetensi ASN adalah melalui Analisis Jabatan (ANJAB) yang menjadi kewenangan BKD di bidang Mutasi.

Analisis jabatan merupakan informasi secara menyeluruh tentang tugas dan fungsi Aparatur Sipil Negara (ASN) serta kebutuhan yang diperlukan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) tersebut untuk menunjang skill kemampuannya di suatu bidang tertentu. Contohnya, pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dibidang administrasi yang sebelumnya pegawai tersebut tidak begitu faham dengan administrasi atau pengetikan, dengan permasalahan tersebut yang kemudian dianalisis dan menjadi suatu kebutuhan yang perlu dikembangkan. Permasalahan tersebut yang dinamakan kesenjangan kompetensi atau Gap Kompetensi. Gap Kompetensi merupakan kesenjangan antara kebutuhan jabatan dengan

orang yang mendudukinya, dimana pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) tidak memiliki skill di bidang yang ia tempati seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya. Dalam hal ini sesuai dengan fokus penelitian yang dilakukan, yang memiliki kewenangan untuk mengatasi GAP Kompetensi adalah BKD di bidang Pengembangan Kompetensi.

Untuk mengetahui Gap kompetensi ini bidang pengembangan kompetensi melakukan kegiatan yang bertujuan untuk mengembangkan kompetensi ASN pada setiap OPD di Kota Malang baik melalui diklat, workshop, seminar atau kegiatan penunjang lainnya. Sehingga mampu mengurangi adanya Gap Kompetensi tersebut. Dengan adanya kegiatan tersebut dapat meningkatkan pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN).

Untuk melaksanakan diklat pengembangan kompetensi itu sendiri dilakukan di akhir tahun yaitu pada Bulan Desember dan dilaksanakan di tahun depan, jadi tergantung yang dibutuhkan oleh setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) atau instansi pemerintahan. Diklat yang bersifat teknis dan umum bisa mencapai 150-300 orang sedangkan yang khusus hanya sekitar 1-2 orang dan jika tenaga kerja seperti tukang sampah atau tukang sapu yang ingin bekerja sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan ingin mengembangkan kompetensinya bisa mencapai dengan 700 orang yang ikut diklat pengembangan kompetensi.

Jadi ketika ingin mendaftarkan diri sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) maka yang perlu diperhatikan adalah standar pendidikannya, untuk Aparatur Sipil Negara (ASN) minimal tingkat jenjang pendidikannya adalah SMA. Sehingga menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN) pun juga tidak sembarangan orang yang bisa mendaftar, tetapi juga perlu dilihat dari pendidikannya, agar menjadi ASN yang berkualitas dan professional sesuai dengan

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Manajemen ASN.

Pengembangan kompetensi tersebut yang kemudian diolah melalui penilaian dan pengukuran kemampuan kompetensi sesuai dengan jabatan yang didudukinya, hal itu disebut dengan Manajemen Talenta. Dalam manajemen talenta tersebut nantinya akan terpetakan pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dibidang mana saja yang kurang menguasai atau yang ingin mengembangkan komptensinya sesuai dengan gradenya. Kategori grade yang paling tinggi atau maksimal adalah 7-9 yang dinilai baik.

tujuan adanya manajemen talenta ini yaitu untuk menempatkan Aparatur Sipil Negara (ASN) sesuai dengan kompetensi dan kemampuan. Itulah pentingnya pengukuran dan penilaian kinerja terhadap organisasi pemerintahan yang menjadi bagian dari manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), dengan begitu dengan mudah kita bisa memetakan pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dibidang mana yang tidak begitu faham dengan jabatan yang didudukinya ataupun Aparatur Sipil Negara (ASN) yang tidak memiliki kompetensi.

2. Masalah dan Kendala BKD Kota Malang dalam melaksanakan Pengembangan Kompetensi dan inventarisasi

Pada dasarnya tujuan dari adanya pengembangan kompetensi bagi setiap pegawai yang bekerja di instansi pemerintahan ada untuk meningkatkan kemampuan dan skill setiap pegawai sesuai dengan bidang yang ditempatinya. Adanya pengembangan kompetensi ini juga berfungsi untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional, berkualitas dan mampu bersaing. Hal ini dikarenakan berdasar dengan adanya keharusan mengenai proses manajemen SDM melalui sistem merit sesuai dengan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014

tentang ASN, dimana untuk mendapatkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang benar-benar mampu bertanggung jawab dengan kinerjanya maka harus ada manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) berdasar sistem merit termasuk juga dengan adanya pengembangan kompetensi setiap Sumber Daya Manusia (SDM) baik melalui pendidikan dan latihan (diklat), workshop, bimtek, seminar dan simposium serta cara untuk mengembangkan skill lainnya. Untuk melakukan pengembangan kompetensi tersebut, bukan tidak mungkin jika ada beberapa faktor penghambat atau kendala yang dialami baik secara internal maupun eksternal.

Begitu juga Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang, dalam mengembangkan kompetensi para pegawainya agar tercipta tatanan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang berintegritas pasti ada kendala dalam prosesnya. Menurut hasil penelitian di BKD Kota Malang khususnya di bidang Pengembangan Kompetensi, yang menjadi kendala atau penghambat dalam proses pengembangan kompetensi adalah dari individu atau pegawai itu sendiri. Dimana berdasar yang disampaikan oleh narasumber, pengembangan kompetensi yang dilakukan baik melalui diklat atau workshop dilaksanakan disela-sela pekerjaan rutin, hal tersebut yang mungkin membuat para pegawai merasa enggan dan kurang antusias dalam menanggapi adanya kegiatan pengembangan kompetensi tersebut.

Selain itu yang menjadi permasalahan dan kendala yang dialami oleh Bidang Pengembangan Kompetensi di BKD Kota Malang adalah mengenai zona nyaman, dimana pegawai yang sudah merasa nyaman dengan kedudukan dan jabatannya biasanya mereka tidak ada keinginan untuk maju dengan cara mengembangkan kompetensinya. Padahal tujuan dari adanya pengembangan kompetensi yang dilakukan melalui berbagai macam kegiatan ada untuk meningkatkan kemampuan dan kapabilitas setiap pegawai, artinya pengembangan kompetensi dilakukan untuk

meningkatkan kualitas kinerja bagi setiap pegawai sesuai dengan bidang yang ditempati terlebih untuk para pegawai yang kemampuan dan bidang yang ditempati tidak sesuai, oleh karena itu perlu adanya keseimbangan antara keduanya sehingga dilakukanlah pengembangan kompetensi tersebut.

Kualitas kinerja pegawai atau yang disebut Sumber Daya Manusia (SDM) sangat berpengaruh pada capaian dan tujuan sebuah organisasi, oleh karena itu jika ada pegawai yang tidak memiliki keinginan serta kemauan untuk berubah menjadi yang lebih baik maka hal tersebut akan menghambat jalannya suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Selanjutnya, pegawai yang merasa tidak perlu mendapat tambahan wawasan dan pengetahuan nantinya juga akan kalah bersaing dengan perkembangan jaman yang serba modern.

Perlu diketahui bahwa pengembangan kompetensi merupakan salah satu elemen yang wajib dilakukan untuk mendapatkan SDM yang memadai dan memiliki kemampuan terintegritas agar dapat menghasilkan pelayanan yang maksimal bagi publik, keberhasilan suatu pelayanan publik dapat diukur dengan tingkat kepuasan masyarakat atas pemenuhan kebutuhan dan kepentingannya. Oleh karena itu pengembangan kompetensi ini merupakan salah satu elemen yang sangat vital dalam penyelenggaraan good governance, sehingga para pegawai atau SDM yang sekaligus juga sebagai ASN wajib melakukan kegiatan pengembangan kompetensi bukan merasa cukup puas dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki.

4. Kesimpulan

Dari pembahasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam perencanaan dan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya Aparatur Sipil Negara (ASN) pada BKD Kota Malang didalam bidang Pengembangan Kompetensi adalah sudah

menjadi keharusan mengoptimalkan penerapan fungsi manajemen melalui pengembangan kompetensi agar menghasilkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang professional dalam menjalankan tupoksi sebagai aparat negara. Salah satu tujuan utama dari pengembangan kompetensi adalah untuk meningkatkan sumber daya manusia ASN itu sendiri dan mereduksi adanya kesenjangan kompetensi atau Gap kompetensi yang dilakukan oleh Bidang Pengembangan Kompetensi dengan melalui diklat, workshop, dan sebagainya yang mana cara ini merupakan cara yang efektif dan efisien untuk kompetensi yang dimiliki setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) sesuai dengan bidangnya. Sehingga dapat terciptanya ASN yang berkompetensi dan kredibilitas dalam menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan UU Nomor 5 tahun 2014 tentang ASN.

Menurut kelompok kami saran terhadap BKD Kota Malang pada Bidang Pengembangan Kompetensi adalah pengembangan kompetensi bagi setiap pegawai yang bekerja di setiap instansi pemerintah memang harus dianalisis dan dilakukan pengembangan kompetensinya agar tidak terjadi adanya kesenjangan kompetensi ataupun Gap kompetensi yang mengakibatkan kurang profesionalitas para ASN ini dalam bekerja. Maka dari itu, harapannya BKD Kota Malang terkhusus Sub Bidang Pengembangan Kompetensi mampu menjalankan tugas dalam mengembangkan kompetensi ASN sesuai dengan kebutuhan ASN dan bidangnya. Sehingga dapat menghasilkan output para ASN yang berintegritas dan juga profesionalitas.

Daftar Pustaka

Ashari, E. T. (2010). Reformasi Pengelolaan SDM Aparatur, Prasyarat Tata Kelola Birokrasi Yang Baik. *Jurnal Borneo Administrator*, 6(2).

- Akny, A. B. (2014). Mewujudkan Good Governance melalui Reformasi Birokrasi di Bidang SDM Aparatur untuk Peningkatan Kesejahteraan Pegawai” dalam Jejaring Administrasi Publik, Th. Jejaring Administrasi Publik: Jurnal Ilmiah, Universitas Airlangga, 6(1), 416-427.
- Edi Saputra Pakpahan, S. S. (2014). PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol. 2, No. 1 , 116-121.
- Kristanto, I. H., Muluk, M. K., & Setyowati, E. (2014). Perencanaan Sumberdaya Aparatur melalui Analisa Jabatan dan Analisa Beban Kerja Berbasis Teknologi Informasi dalam rangka Pemetaan Jabatan. WACANA, Jurnal Sosial dan Humaniora, 17(4).
- Kristanto, I. H., Muluk, M. K., & Setyowati, E. (2014).Perencanaan Sumberdaya Aparatur melalui Analisa Jabatan dan Analisa Beban Kerja Berbasis Teknologi Informasi dalam rangka Pemetaan Jabatan. WACANA, Jurnal Sosial dan Humaniora, 17(4).
- Kristanto, I. H., Muluk, M. K., & Setyowati, E. (2014). Perencanaan Sumberdaya Aparatur melalui Analisa Jabatan dan Analisa Beban Kerja Berbasis Teknologi Informasi dalam rangka Pemetaan Jabatan. WACANA, Jurnal Sosial dan Humaniora, 17(4).
- Mujahidin, E. M. (2014). Perangkat Lunak Bantu Analisis Jabatan dan Beban Kerja untuk Pendukung Keputusan Proses Perencanaan Formasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) (Doctoral dissertation, UIN Sunan Gunung Djati Bandung).
- Mulyana, M. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Ritel Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan. Jurnal Ilmiah Ranggagading, 10(2).
- Mulyana, M. (2010).Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Ritel Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan. Jurnal Ilmiah
- Sitepu, B. P. (2010). Penerbitan Jurnal Ilmiah untuk Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia. Jurnal Ilmiah Visi, 5(2), 216-220.

Ucapan Terima Kasih

Dengan adanya penulisan ini adalah bentuk partisipasi saya terhadap pemajuan karya ilmiah, dan saya ucapkan banyak-banyak Terima kasih kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau yang telah memwadahi karya jurnal ini sekian dari saya Yusril Rahman Hakim, wassalaumaikum wr. wb.