

**ANALISIS KINERJA PEGAWAI BIDANG MINERAL DAN BATUBARA PADA  
DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL PROVINSI RIAU (STUDI  
KASUS IZIN USAHA PERTAMBANGAN PASCA UU NO. 23 TAHUN 2014)**

**FIFIN ALFIANATA**

**1201135077**

Jurusan Ilmu Administrasi Negara  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Riau

Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru Pekanbaru 28293

[Fifinalfianata01@gmail.com](mailto:Fifinalfianata01@gmail.com)

**ABSTRACT**

**Fifin Alfianata, NIM. 1201135077. Performance analysis of Mineral and coal unit at the Department of energy and Mineral resources of the Riau Province (case study is Mining Business Licences after UU no. 23 year 2014.) Guided by : Dra. Ernawati.**

Employee performance is the result of someone working in an organization. Performance appraisal should be in view of how it works as far as where the goal is reached. The performance of the employees of the Department of Mineral and coal unit at energy and Mineral resources of Riau has not yet felt the maximum because there are still many obstacles occur against IUP after UU No. 23 year 2014. Therefore, many things are judged from the performance of Mineral and coal unit at Department of energy and Mineral resources to find out the extent to which the performance of Mineral and coal unit of achieving the objectives of UU No. 23 year 2014. Knowing the performance of Mineral and coal Field unit at the Department of energy and Mineral resources of Riau (case study of IUP after UU No. 23 year 2014). Knowing the factors that hamper the performance of the Department of energy and Mineral resources of Riau (case study of IUP after UU No. 23 year 2014).

The concept of the theory that researchers use is the employee performance according to theory of **Hasibuan (2002:22)**. This research uses research methods qualitative with a study of descriptive data. In data collection, researchers using the technique of interviewing, observation, documentation, and library studies. The author uses the informant as a source of information and as a source of triangulasi techniques in the validity of the data.

The results of this research show that the performance of the Mineral and coal unit are still not maximum, proved there are still constraints that are found during IUP in the service of Department energy and Mineral resources of Riau. Factors that affect the performance of Mineral and coal unit are UU No. 23 year 2014.

***Keywords: performance, Mining business license, Act No. 23 of 2014***

**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang**

Pertambangan adalah sebagian atau seluruh tahapan kegiatan dalam rangka

penelitian, pengelolaan dan pengusahaan mineral atau batubara yang meliputi penyelidikan umum, eksplorasi dan studi kelayakan, kontruksi, penambangan, pengelolaan dan pemurnian, pengangkutan dan penjualan serta kegiatan pasca

tambang. Sedangkan mineral adalah senyawa organik yang terbentuk di alam, yang memiliki sifat fisik dan kimia tertentu serta susunan kristal teratur atau gabungannya, yang membentuk batuan, baik dalam bentuk lepas atau padu. Batu bara adalah endapan senyawa organik karbonan yang terbentuk secara alamiah dari sisa tumbuh-tumbuhan.

Sedikitnya sebanyak 309.129 hektar kawasan di Provinsi Riau diberikan sebagai kawasan konsesi pertambangan baik mineral maupun batubara. 78% (221.76 ha) dikelola sebagai wilayah pertambangan batubara, 28% (87.392 ha) di berikan untuk konsesi pertambangan mineral.

Tingginya sektor pertambangan di Provinsi Riau, maka Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau sangat berperan penting dalam setiap pertambangan di Provinsi Riau. Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau memiliki beberapa bidang yaitu :

1. Bidang Data dan Informasi
2. Bidang Ketenagalistrikan dan Energi Baru Terbarukan
3. Bidang Mineral dan Batu Bara
4. Bidang Geologi dan Minyak Gas

Bidang Mineral dan Batubara pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau bertanggung jawab terhadap pertambangan batu bara di Provinsi Riau. Oleh karena itu, pegawai bidang mineral dan batu bara harus memiliki kinerja yang tinggi.

Berdasarkan Undang – Undang No. 23 tentang Pemerintah Daerah terkait sub urusan mineral dan batu bara pada Bidang Energi dan Sumber Daya Mineral menyatakan :

- a. Penetapan Wilayah Izin Usaha Pertambangan mineral bukan logam dan batuan dalam 1 ( satu ) Daerah Provinsi dan Wilayah laut sampai dengan 12 mil
- b. Penerbitan Izin Usaha Pertambangan Mineral logam dan batubara dalam rangka penanaman modal dalam negeri pada wilayah

Izin Usaha Pertambangan daerah yang berada dalam 1 ( satu ) Daerah Provinsi termasuk wilayah laut sampai dengan 12 mil

- c. Penerbitan Izin Usaha Pertambangan Mineral bukan logam dan batuan dalam rangka penanaman modal dalam negeri pada wilayah izin usaha pertambangan yang berada dalam 1 ( satu ) Daerah Provinsi termasuk wilayah laut sampai dengan 12 mil
- d. Penerbitan Izin Pertambangan Rakyat untuk komoditas mineral logam , batubara , mineral bukan logam , dan batuan dalam wilayah pertambangan rakyat
- e. Penerbitan Izin Usaha Pertambangan Operasi Produksi khusus untuk pengelolaan dan pemurnian dalam rangka penanaman modal dalam negeri yang komoditas tambangnya berasal dari 1 ( satu ) Daerah Provinsi yang sama
- f. Penerbitan Izin Usaha Jasa Pertambangan dan Surat Keterangan Terdaftar dalam rangka Penanaman modal dalam negeri yang kegiatan usahanya dalam 1 ( satu ) Daerah Provinsi
- g. Penetapan harga patokan mineral bukan logam dan batuan

Semejak berlakunya UU No. 23 tahun 2014 terjadi beberapa kendala yang menjadi dilema bagi Bidang Mineral dan Batubara pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau. Bidang Mineral dan Batubara pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau harus melakukan evaluasi dan verifikasi terhadap Izin Usaha Pertambangan (IUP) di kabupaten/kota setempat setelah kewenangan tersebut beralih ke tingkat provinsi. Dilema ini dirasakan bagi Pemerintah Kabupaten yang biasanya bertanggung jawab terhadap Izin Usaha Pertambangan (IUP) di kabupaten masing-masing yaitu saat kewenangan perizinan

diserahkan ke Pemprov Riau, melalui Dinas Energi Sumber Daya Mineral (ESDM), dan konsultasi ke Badan Pelayanan Terpadu Perizinan (BPTP) Riau, pengusaha pertambangan tidak mendapatkan solusi dan jalan keluar yang jelas. Provinsi malah mengembalikan dokumen yang diserahkan, dengan alasan belum adanya Standar Operasional Prosedur (SOP) yang mengatur tentang itu. Diakunya, dengan belum adanya SOP yang ditetapkan pemerintah Provinsi Riau, maka masyarakat maupun pengusaha pertambangan mineral di daerah, kebingungan mau mengurus perizinanya, karena terkesan tidak ada jalan keluar sampai saat ini. Sebab, dengan diberlakukannya UU Nomor 23 tahun 2014, kewenangan perizinan sudah menjadi kewenangan provinsi, dan tidak lagi kewenang kabupaten, sementara Pemprov Riau sendiri belum siap untuk menerima kondisi tersebut.

Oleh karena itu, diperlukan pegawai Bidang Mineral dan Batubara pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau untuk mengambil sikap dan meningkatkan kinerja untuk menyelesaikan permasalahan yang muncul setelah diberlakukannya UU No. 23 Tahun 2014, sehingga tidak adanya lagi dilema yang muncul antara Pemerintah Daerah, Perusahaan Pertambangan dan Pemerintah Provinsi. Peneliti juga ingin melihat hal-hal yang telah dilakukan pegawai Bidang Mineral dan Batubara pasca diberlakukannya UU No. 23 Tahun 2014.

Berdasarkan fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul kinerja pegawai Bidang Mineral dan Batubara yaitu “**Analisis Kinerja Pegawai Bidang Mineral dan Batubara pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau (Studi Kasus Izin Usaha Pertambangan pasca UU No. 23 Tahun 2014)**”

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana kinerja pegawai Bidang Mineral dan Batubara pada Dinas

Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau (studi kasus IUP pasca UU No. 23 tahun 2014) ?

2. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai Bidang Mineral dan Batubara Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau (studi kasus IUP pasca UU No. 23 tahun 2014) ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui kinerja pegawai Bidang Mineral dan Batubara pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau (studi kasus IUP pasca UU No. 23 tahun 2014) .
2. Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai bidang mineral dan batubara Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau (studi kasus IUP pasca UU No. 23 tahun 2014) .

## **D. Manfaat Penelitian**

1. Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau  
Sebagai masukan dan pertimbangan dalam menentukan kebijakan ke terutama pada program kepegawaian.
2. Bagi Peneliti  
Untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan berfikir melalui penulisan karya ilmiah serta melatih penulis menerapkan teori-teori yang didapatkan selama perkuliahan dan untuk mencapai gelar sarjana ilmu Administrasi Negara.
3. Bagi Masyarakat  
Sebagai bahan informasi untuk mengetahui kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi.

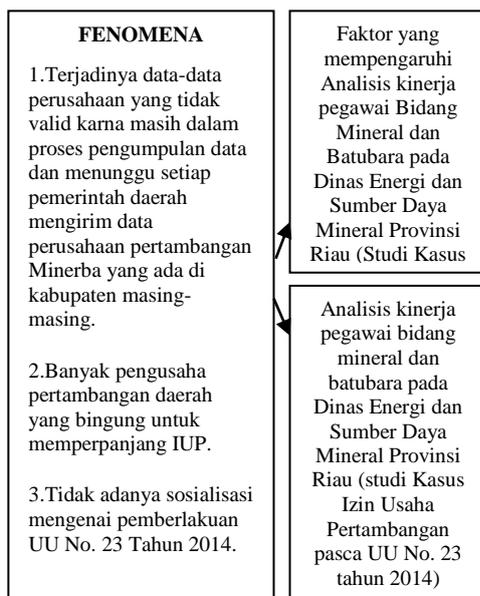
### E. Konsep Teori

Peneliti menggunakan teori kinerja dari Hasibuan karena teori tersebut lebih sesuai dengan penelitian ini. Berikut indikator kinerja menurut **Hasibuan (2002:22)** :

- a. Prestasi
- b. Kedisiplinan
- c. Kreatifitas
- d. Bekerjasama
- e. Kecakapan
- f. Tanggung jawab

### F. Kerangka Berfikir

Penelitian tentang Kinerja Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau yang diadopsi dari teori **Hasibuan (2002:22)** diasumsikan model kerangka berfikirnya sebagai berikut :



### G. Konsep Operasional

Konsep yang digunakan dalam penelitian ini perlu dioperasionalkan, bertujuan untuk menyamakan persepsi sehingga kesalahpahaman dalam menafsirkan dapat diminimalisir, maka dari itu penulis merumuskan beberapa konsep yang berhubungan dalam penelitian ini sesuai dengan kerangka teoritis yang telah dikemukakan sebelumnya sebagai berikut :

1. Prestasi adalah hasil kerja yang di capai oleh seorang pegawai atau tenaga kerja dalam suatu periode

tertentu yang diperbandingkan dengan kriteria atau standar, target atau sasaran yang telah ditentukan

2. Kedisiplinan yaitu penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya
3. Kreatifitas yaitu penilaian kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga bekerja dapat lebih berdaya guna dan berhasil guna
4. Bekerja sama yaitu penilaian kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertical dan horizontal didalam maupun diluar sehingga pekerjaannya lebih baik
5. Kecakapan yaitu penilaian dalam menyatukan dan melaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen.
6. Tanggung jawab, yaitu penilaian kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku pekerjaannya

Faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi menurut **Murti dalam Mangkunegara (2005:16-17)** adalah faktor internal dan faktor eksternal yang dijelaskan sebagai berikut:

- a. Faktor Individu
 

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmani). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi

yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

b. **Faktor Lingkungan Organisasi**

Faktor lingkungan organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

## **H. Metode Penelitian**

### **1. Lokasi penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Provinsi Riau di Bidang Mineral dan Batubara pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral. Pertimbangan pemilihan Provinsi Riau sebagai lokasi penelitian karena peneliti ingin mengetahui kinerja pegawai Bidang Mineral dan Batubara pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau (studi kasus IUP pasca UU No. 23 Tahun 2014) diberlakukan, karena muncul beberapa fenomena semenjak UU No. 23 Tahun 2014, maka diperlukan kinerja dari pegawai Bidang Mineral dan Batubara untuk mengatasi atau meminimalisir masalah yang muncul dan melihat apa saja yang telah dilakukan pegawai Bidang Mineral dan Batubara pasca UU No. 23 Tahun 2014 diberlakukan.

### **2. Informan Peneliti**

Informan atau *key informan* adalah orang yang menjadi sumber data dalam penelitian atau orang yang memberikan keterampilan pada peneliti. Informan adalah suatu istilah yang memberikan

pengertian kepada subjek yang bertugas memberikan data dalam bentuk informasi kepada peneliti. Dengan kata lain Informan adalah seseorang atau sekelompok orang yang memiliki pengetahuan memahami dan berpengalaman yang lebih mengenai objek penelitian.

Selanjutnya informan penelitian ditentukan dengan menggunakan metode *snowball sampling* adalah teknik penentuan sampel yang mula-mula jumlahnya kecil kemudian membesar. Ibarat bola salju yang menggelinding yang lama-lama menjadi besar. Dalam penentuan sampel, pertama-tama dipilih satu atau dua orang, tetapi karena dengan dua orang ini belum merasa lengkap terhadap data yang diberikan, maka peneliti mencari orang lain yang dipandang lebih tahu dan dapat melengkapi data yang diberikan oleh dua orang sebelumnya. Begitu seterusnya, sehingga jumlah sampel semakin banyak. **Sugiyono (2013 : 39)**

Adapun informan dalam penelitian ini yaitu :

1. Kepala Seksi Bidang Mineral dan Batubara pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau.
2. Staff Bidang Mineral dan Batubara pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau.
3. Karyawan Perusahaan Pertambangan

### **3. Jenis dan Sumber Data**

Adapun jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah :

#### **a. Data Primer**

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dan diperoleh dari sumber data. Penelitian yang dilakukan dari sumbernya melalui wawancara dan observasi dengan pihak yang menjadi objek penelitian, yakni analisis kinerja Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau .

#### **b. Data Sekunder**

Merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung. Data ini diperoleh dari

buku, arsip, literatur dan data Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau yang menunjang penelitian ini berupa :

- a. Data tentang jumlah pegawai Bidang Mineral dan Batubara pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau
- b. Profil Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau
- c. Struktur Organisasi Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang akurat tentunya perlu teknik pengumpulan data yang tepat, cepat, dan efisien. Pengumpulan data dan informasi dalam penelitian ini menggunakan teknik-teknik sebagai berikut :

- a. Observasi, yaitu digunakan dalam penelitian ini adalah observasi non partisipan (*passive participation*) yaitu suatu teknik untuk mendapatkan data dari tempat kegiatan penelitian yang diamati. Tetapi peneliti tidak ikut terlibat dalam kegiatan tersebut.
- b. Wawancara, yaitu peneliti mengadakan tanya jawab langsung terhadap informan penelitian yaitu Kasubag. Umum & Staff Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau.
- c. Dokumentasi, yaitu suatu metode pengumpulan data dengan melihat catatan tertulis yang dapat dipertanggung jawabkan serta menjadi alat bukti yang resmi. Metode ini digunakan untuk mengungkap tentang bagaimana kinerja bidang Penyuluhan dan Pengawas pada Kabupaten Karimun.

#### 5. Analisis Data

Adapun teknik analisa yang penulis gunakan dalam menulis ini adalah kualitatif yang hanya memaparkan situasi atau peristiwa. Penelitian ini tidak mencari atau menjelaskan hubungan, tidak menguji hipotesis atau membuat prediksi. Jadi teknik analisa data yang digunakan penulis

dalam penelitian ini adalah kualitatif yaitu data akan teliti atau dijelaskan apa adanya sehingga akan mendapatkan suatu pemahaman.

Analisis data yang dilakukan dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan tentang hasil penelitian yang berhubungan dengan kinerja Pegawai Bidang Mineral dan Batubara pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau yang didapatkan dari wawancara dan observasi peneliti lalu disajikan dalam bentuk tabel dan dianalisis setiap indikator secara kualitatif.

### GAMBARAN UMUM

#### A. Provinsi Riau

##### 1. Visi dan Misi Provinsi Riau

Visi jangka panjang pembangunan Provinsi Riau hingga tahun 2020 merupakan cerminan dari komitmen seluruh masyarakat Riau yang telah disepakati dan ditetapkan berdasarkan Perda Provinsi Riau Nomor 36 tahun 2001 tentang pola dasar pembangunan daerah Provinsi Riau 2001-2005, yakni:

***“Terwujudnya Provinsi Riau sebagai pusat perekonomian dan kebudayaan Melayu dalam lingkungan masyarakat yang agamis, sejahtera lahir dan batin di kawasan Asia Tenggara tahun 2020”***

Guna melanjutkan visi pembangunan Provinsi Riau diatas, maka disusunlah visi antara pembangunan jangka menengah lima tahun kedua oleh kepala daerah yang kemudian ditetapkan sebagai visi pembangunan jangka menengah (RPJMD) Provinsi Riau tahun 2009-2013, yaitu:

***“Terwujudnya pembangunan ekonomi yang mapan dan pengembangan budaya Melayu secara profesional melalui kesiapan Infrastruktur dan peningkatan dalam masyarakat yang agamis”***

Guna melanjutkan visi pembangunan Provinsi Riau diatas, maka disusunlah visi antara pembangunan jangka menengah lima tahun kedua oleh kepala daerah yang kemudian ditetapkan

sebagai visi pembangunan jangka menengah (RPJMD). Sebagai gambaran nyata dari penjabaran misi pembangunan Riau 2020, perlu adanya visi 5 tahun agar pada tiap tahap periode pembangunan jangka menengah tersebut dapat dicapai secara optimal. Sehingga dengan adanya pertimbangan terhadap tahapan pembangunan jangka panjang daerah, potensi, permasalahan dan tantangan pembangunan yang dihadapi serta isu-isu strategis, dirumuskanlah visi dan misi pembangunan jangka menengah daerah tahun 2014-2019 sebagai berikut.

***“Terwujudnya Provinsi Riau yang maju, masyarakat sejahtera, berbudaya Melayudan berdaya saing tinggi, menurunnya kemiskinan, tersedianya lapangan kerja serta pementapan aparatur”***

Sedangkan Misi pembangunan jangka menengah Provinsi Riau tahun 2014-2019 adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan Pembangunan Insfrastruktur
2. Meningkatkan Pelayanan Pendidikan
3. Meningkatkan Pelayanan Kesehatan
4. Menurunkan Kemiskinan
5. Mewujudkan Pemerintahan Yang handal dan Terpercaya serta Pementapan Kehidupan Politik
6. Pembangunan masyarakat yang berbudaya melayu, beriman dan bertaqwa
7. Memperkuat Pembangunan Pertanian dan Perkebunan
8. Meningkatkan Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup serta Pariwisata
9. Meningkatkan Peran Swasta dalam Pembangunan

## **B. Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau**

### **1. Visi dan Misi**

Visi Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau adalah ***“Terwujudnya Pembangunan Pertambangan dan Energi Berwawasan Lingkungan dan Berdaya Saing Tinggi***

## ***menuju Masyarakat Riau yang sejahtera Tahun 2020”***

Sedangkan Misi dari Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau sbb :

- Mewujudkan Data informasi Potensi Pertambangan dan Energi yang Lengkap dan dapat diandalkan
- Mewujudkan Pengaturan dan Pengembangan Pengusahaan Pertambangan dan Energi yang Kompetitif, Kompeten, Standar, dan Transparan
- Mewujudkan Pembinaan Sumber Daya Manusia di Bidang Pertambangan dan Energi Secara Sosial
- Mewujudkan Pengawasan dan Pengendalian di Bidang Pertambangan dan Energi Secara Efektif dan Efisien
- Mewujudkan Pertambangan Rakyat / Skala kecil yang Handal.

## **A. Bidang Mineral dan Batubara**

### **a. Visi dan Misi**

Visi Bidang Mineral dan Batubara di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral yaitu ***“Terwujudnya pengelolaan sumber daya mineral, batubara, panas bumi, dan air tanah yang berkelanjutan dan berwawasan lingkungan untuk memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi kemakmuran rakyat”***

Misi Bidang Mineral dan Batu Bara di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral yaitu :

1. Melaksanakan pembangunan di bidang mineral, batubara, panas bumi, dan air tanah dengan memberikan manfaat dan nilai tambah yang optimal.
2. Mewujudkan sumber daya manusia yang profesional, berdaya saing tinggi, dan bermoral dalam lingkungan global.
3. Meningkatkan pembinaan kualitas penyelenggaraan personil, pendanaan, prasarana, dan dokumen.

4. Mewujudkan Direktorat Jenderal Mineral, Batubara dan Panas Bumi yang bersih dan berwibawa dengan melaksanakan good governance.

**b. Sumber Daya Manusia**

Dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi organisasi, Badan Lingkungan Hidup Kota Pekanbaru didukung oleh pegawai/staff dari berbagai tingkat pendidikan, golongan dan jabatan serta pelatihan lingkungan hidup yang pernah diikuti. Berikut jumlah pegawai Badan Lingkungan Hidup Kota Pekanbaru berdasarkan golongan :

**Tabel 2.1 : Jumlah Pegawai Bidang Mineral dan Batubara Berdasarkan Golongan**

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Bidang Mineral dan Batubara	1
2	Seksi Batubara	1
3	Seksi Mineral	1
4	Seksi Konservasi & Rehabilitasi	1
4	Penata Tk. 1/ III-d	3
5	Penata III-c	2
6	Penata Muda Tk. 1/ III-b	9
<b>Jumlah</b>		<b>18</b>

Sumber : Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral 2016

**c. Tugas Pokok dan Fungsi**

**1. Kepala Bidang Mineral dan Batubara**

- Kepala Bidang Mineral dan Batubara mempunyai tugas koordinasi dan dukungan kerjasama serta pembinaan pertambangan umum.
- Kepala Bidang Mineral dan Batubara berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.

Untuk melaksanakan tugas Kepala Bidang Umum menyelenggarakan fungsi :

- mengkoordinasikan pemberian rekomendasi dan saran teknis terhadap proses perizinan usaha Bidang Mineral dan Batubara dan izin usaha jasa penunjang pada wilayah lintas kabupaten/ kota sesuai kewenangannya
- memberikan dukungan kerjasama dalam rangka peningkatan dan kelancaran pemasaran hasil produksi;
- mengkoordinasikan penyelesaian kewajiban perusahaan pertambangan mineral dan batubara kepada negara/ daerah (pajak, iuran tetap dan iuran produksi) ;
- memfasilitasi pembahasan laporan produksi, laporan triwulan, laporan tahunan dan rencana kerja anggaran dan biaya (rkab) perusahaan pertambangan termasuk evaluasi laporan eksplorasi, eksploitasi, feasibility study, amdal, ukl/upl, rkl/rpl sesuai kewenangannya;
- mengkoordinasikan proses pengesahan kepala teknik tambang (ktt)/wakil kepala teknik tambang (wakil ktt) sesuai kewenangannya;
- mengkoordinasikan program community development (cd) perusahaan pertambangan dan rencana penutupan tambang, pelaksanaan/ kemajuan reklamasi serta kegiatan pengecekan tata
- batas wilayah kuasa pertambangan;
- mengkoordinasikan kegiatan pembinaan dan bimbingan teknis pertambangan umum sesuai dengan kewenangannya;
- memberikan dukungan kerjasama pengembangan perusahaan pertambangan mineral dan batubara di kabupaten/ kota;
- mengkoordinasikan pendataan dan pengendalian terhadap penimbunan, pengangkutan, pemakaian bahan peledak;

- merencanakan kegiatan pengawasan dan penertiban terhadap kegiatan usaha pertambangan umum dan mengkoordinasikan penyelesaian permasalahan tumpang tindih wilayah pertambangan;

## 2. Bidang Mineral dan Batubara terdiri :

- Seksi Batubara
- Seksi Mineral
- Seksi Konservasi dan Rehabilitasi.

Masing-masing Seksi dipimpin oleh Kepala Seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang.

### a. Kepala Seksi Batubara mempunyai tugas :

- memproses rekomendasi izin usaha pertambangan batubara dan gambut meliputi: izin penyelidikan umum, eksplorasi, eksploitasi, pengangkutan dan penjualan, usaha jasa penunjang, gudang bahan peledak, penimbunan bahan bakar cair;
- melakukan kegiatan inventarisasi kegiatan penimbunan, pengangkutan, pemakaian bahan peledak, wilayah potensial batubara dan gambut untuk pengembangan usaha pertambangan;
- memberikan dukungan kerjasama dalam rangka peningkatan dan kelancaran pemasaran hasil produksi dan pengembangan perusahaan batubara dan gambut di kabupaten/kota;
- memberikan bimbingan teknis pertambangan;
- melakukan verifikasi hasil produksi batubara dan gambut, kewajiban pengusaha kepada negara/ daerah sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku;

- melakukan verifikasi tata batas wilayah kuasa pertambangan batubara dan gambut;
- melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

### b. Kepala Seksi Mineral mempunyai tugas :

- memproses rekomendasi izin usaha pertambangan mineral meliputi: izin penyelidikan umum, eksplorasi, eksploitasi, pengangkutan dan penjualan, usaha jasa penunjang, gudang bahan peledak, penimbunan bahan bakar cair dan air raksa;
- melakukan kegiatan inventarisasi kegiatan penimbunan, pengangkutan, pemakaian bahan peledak, wilayah potensial mineral untuk pengembangan usaha pertambangan;
- memberikan dukungan kerjasama dalam rangka peningkatan dan kelancaran pemasaran hasil produksi dan pengembangan perusahaan mineral di kabupaten/kota;
- memberikan bimbingan teknis pertambangan;
- melakukan verifikasi hasil produksi mineral, kewajiban pengusaha kepada negara/ daerah sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku;
- melakukan verifikasi tata batas wilayah kuasa pertambangan mineral.
- melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

### c. Kepala Seksi Rehabilitasi dan Konservasi mempunyai tugas :

- melakukan evaluasi pelaksanaan konservasi mineral, batubara dan gambut;
- melakukan bimbingan teknis terhadap peningkatan nilai

- tambah mineral, batubara dan gambut
- melakukan koordinasi dan evaluasi teknik pengolahan produksi mineral, batubara dan gambut;
  - melakukan proses administrasi dan pendataan terhadap rencana reklamasi dan penutupan tambang;
  - melakukan proses evaluasi dokumen amdal, ukl/upl, rkl/rpl;
  - menyusun pedoman dan melaksanakan upaya rehabilitasi dan konservasi terhadap kawasan pertambangan;
  - melakukan verifikasi pelaksanaan jaminan kesungguhan, jaminan reklamasi dan penutupan tambang;
  - melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan pemberdayaan masyarakat.
  - melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Kinerja Pegawai Bidang Mineral dan Batubara

Kinerja adalah gambaran tingkat kemampuan untuk melaksanakan tugas - tugas dan mencapai tujuan. Kinerja juga bisa dikatakan sebagai hasil (*output*) dari proses kerja sama pemanfaatan sumber daya (*input*) yang ada dalam rangka meraih sasaran dengan tepat. kinerja atau *performance* bagi organisasi merupakan gambaran pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi. Sederhananya, kinerja merupakan produk dari proses administrasi, yaitu kegiatan kerja sama untuk mencapai tujuan, yang pengelolaannya biasa disebut sebagai manajemen.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, yaitu menganalisa data dan memaparkan secara utuh kenyataan permasalahan yang diteliti. Dalam pengumpulan data penulis juga melakukan wawancara langsung dengan informan terkait, hal ini berupaya untuk mengetahui dengan jelas mengenai kinerja pegawai bidang Mineral dan Batubara pada Dinas Energi dan sumber Daya Mineral (studi kasus IUP pasca UU No. 23 tahun 2014).

Untuk menilai dan mengevaluasi seberapa jauh kinerja sebuah organisasi diperlukan indikator kinerja yang jelas. Peneliti menggunakan indikator evaluasi kinerja dalam **Hasibuan ( 2002:22 )**, untuk mengukur kinerja pegawai dan mempertegas sejauh mana kinerja pegawai bidang mineral dan batubara pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (studi kasus IUP pasca UU No. 23 tahun 2014). Berikut indikator kinerja pegawai menurut **Hasibuan ( 2002:22 )** : Prestasi, Kedisiplinan, Kreatifitas, Bekerjasama, Kecakapan, Bertanggungjawab.

### B. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Bidang Mineral dan Batubara pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (Studi Kasus Izin Usaha Pertambangan Pasca UU no. 23 tahun 2014)

Dalam upaya mencapai kinerja terbaik, tentu ada faktor yang mempengaruhi. Dari hasil penelitian yang dilakukan tentang analisi kinerja pegawai Bidang Mineral dan Batubara pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral dalam hal izin usaha pertambangan setelah diberlakukan UU no. 23 tahun 2014 :

#### a. Peraturan UU no. 23 tahun 2014

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah telah ditetapkan untuk mengganti UU 32 Tahun 2004 yang tidak sesuai lagi dengan perkembangan keadaan, ketatanegaraan, dan tuntutan penyelenggaraan pemerintahan daerah.

Muatan UU Pemerintahan Daerah tersebut membawa banyak perubahan dalam penyelenggaraan pemerintahan. Salah satunya adalah pembagian urusan pemerintahan daerah.

Semenjak diberlakukan UU no. 23 tahun 2014 maka urusan dan tugas pemerintahan daerah sebagian beralih kepada pemerintah provinsi. Maka, Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau yang termasuk salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Provinsi Riau harus mengemban tugas dan urusan dari pemerintah daerah, salah satunya mengenai izin usaha pertambangan. Berikut wawancara dengan pegawai Bidang Mineral dan Batubara Provinsi Riau :

*“UU no. 23 tahun 2014 mengharuskan beberapa urusan di pemerintah daerah dialihkan kepada pemerintah provinsi, termasuk izin usaha pertambangan. Kalau dulu, bupati/walikota daerah berhak memberikan izin usaha pertambangan di daerahnya, kini tidak bisa lagi karna izin usaha pertambangan harus melalui kami”*  
**(Wawancara dengan pegawai Bidang Mineral dan Batubara Provinsi Riau, 23 Desember 2016)**

Berdasarkan wawancara diatas, menyatakan bahwa Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau dituntut untuk meningkatkan setiap kinerja pegawainya karena setelah diberlakukan UU no. 23 tahun 2014, maka tugas dan urusan Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau bertambah banyak sehingga peraturan UU no. 23 tahun 2014 mempengaruhi kinerja dari pegawai Bidang Mineral dan Batubara pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau.

#### **b. Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memberikan semangat kepada orang dan membujuk anggota organisasi agar bergerak menuju ke arah yang diinginkan. Esensi kepemimpinan ini pada dasarnya adalah untuk membantu

orang lain agar menampilkan segala potensi terbaiknya untuk kepentingan organisasi. Namun karakteristik pengikut atau bawahan berbeda satu sama lain, dan karena itu dalam kepemimpinan mencakup berbagai gaya yang dapat diterapkan.

Pegawai Bidang Mineral dan Batubara Provinsi Riau juga melaksanakan tugasnya berdasarkan perintah dari atasan seperti Kepala Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau dan Kepala Bidang Mineral dan Batubara. Pegawai Bidang Mineral dan Batubara tidak bisa menjalankan tugas tanpa ada perintah dari atasan dan peraturan perundang-undang yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, kepemimpinan dari atasan mempengaruhi kinerja pegawai Bidang Mineral dan Batubara pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau. Berikut wawancara dengan Kepala Seksi Batubara :

*“kami melaksanakan tugas harus ada perintah atasan dan peraturan yang menetapkan. Jika kami melakukan sesuatu mengatas namakan bidang mineral dan batubara tanpa ada perintah dari atasan maka terjadi kesalah pahaman dan diberi teguran atau peringatan”*  
**(Wawancara dengan Kepala Seksi Batubara, 22 Desember 2016)**

Berdasarkan wawancara diatas, dijelaskan bahwa pegawai Bidang Mineral dan Batubara harus mengikuti aturan dari atasan, jika mereka melakukan tindakan tanpa ada perintah dari atasan maka tindakan mereka akan memicu kesalah pahaman serta pegawai yang melakukan hal tersebut mendapatkan teguran atau peringatan.

Kepala Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau sampai saat ini belum memberikan perintah untuk dilakukan sosialisasi mengenai peraturan izin usaha pertambangan setelah diberlakukan UU no. 23 tahun 2014 sehingga pegawai dari setiap bidang pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau tidak dapat melakukan

sosialisasi walaupun sosialisasi tersebut dianggap perlu karena banyak masyarakat terutama pengusaha pertambangan yang tidak mengetahui tentang UU no. 23 tahun 2014. Berikut wawancara dengan pegawai Bidang Mineral dan Batubara :

*“kalau tidak ada perintah tentu saja kami tidak bisa melakukannya, jika sudah ada perintah atau surat edaran dari atasan untuk melaksanakan sosialisasi, pasti kami laksanakan”* **(Wawancara dengan pegawai Bidang Mineral dan Batubara, 23 Desember 2016)**

Berdasarkan wawancara diatas, sudah sangat jelas bahwa pegawai Bidang Mineral dan Batubara tidak bisa melakukan tindakan tanpa ada perintah dari atasan walaupun tindakan tersebut sangat diperlukan. Maka kepemimpinan dari Kepala Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral dan Kepala Bidang Mineral dan Batubara mempengaruhi kinerja dari pegawai Bidang Mineral dan Batubara.

### **c. Kerjasama**

Organisasi memiliki unsur adanya kerja sama yang terstruktur dan sistematis dari sekelompok orang. Proses kerja sama dilakukan paling sedikitnya 2 orang. Dalam praktek, jika kerja sama tersebut dilakukan dengan banyak orang atau melibatkan pihak-pihak yang bersangkutan, maka organisasi dan mekanisme kerja sama harus disusun lebih sempurna. Kerja sama dilakukan akan melibatkan orang-orang yang bekerja dalam satu divisi ataupun pihak-pihak yang bersangkutan untuk mencapai tujuan.

Dalam izin usaha pertambangan pasca UU no. 23 tahun 2014 mengenai perpindahan urusan dan tugas pemerintah daerah ke pemerintah provinsi, mengharuskan pegawai Bidang Mineral dan Batubara harus memiliki kerjasama yang baik antara sesama pegawai, pegawai dengan atasan dan pegawai Bidang Mineral dan Batubara dengan pegawai-pegawai pemerintah daerah yang terlibat. Berikut wawancara dengan Kepala Seksi Batubara :

*“kami harus bekerjasama dengan pemerintah daerah karena data-data perusahaan daerah ada pada pemerintah daerah dan kami sangat mengharapkan pemerintah daerah segera mungkin untuk mengirim data perusahaan yang ada di daerah masing-masing, agar segera kami melakukan proses dan menindak lanjuti jika terdapat perusahaan yang bermasalah izin usahanya”* **(Wawancara dengan Kepala Seksi Batubara, 22 Desember 2016)**

Berdasarkan wawancara diatas, dinyatakan bahwa pegawai Bidang Mineral dan Batubara harus bekerjasama dengan pemerintah daerah mengenai izin usaha pertambangan pada perusahaan pertambangan yang ada di daerah masing-masing karena izin usaha pertambangan setiap daerah di Riau sudah menjadi tanggung jawab dari Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau.

Bidang Mineral dan Batubara Provinsi Riau berhak menentukan perusahaan yang layak dan tidak layak diberikan izin usaha pertambangan. Jika tidak adanya kinerja yang baik antara pegawai Bidang Mineral dan Batubara dengan pemerintah daerah maka data-data izin usaha pertambangan tidak berjalan baik sehingga kinerja pegawai Bidang Mineral dan Batubara tidak optimal, oleh karena itu, kerjasama dapat mempengaruhi kinerja pegawai Bidang Mineral dan Batubara.

## **PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, analisa dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti dari uraian bab sebelumnya mengenai Analisis Kinerja Pegawai Bidang Mineral dan Batubara pada Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Riau (studi kasus izin usaha pertambangan pasca UU no. 23 tahun 2014) , dapat disimpulkan bahwa :

1. Kinerja Pegawai Bidang Mineral dan Batubara pada Dinas Energi

dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau belum maksimal, hal ini dikarenakan masih adanya kendala-kendala yang dihadapi dalam pengurusan IUP dan pengumpulan data perusahaan. Disimpulkan dari hasil indikator kinerja menggunakan teori **Hasibuan (2002 : 2)** yaitu Prestasi, Kedisiplinan, Kreatifitas, Bekerjasama, Kecakapan, dan Bertanggung jawab, walaupun pada indikator kedisiplinan dan kreatifitas masih kurang optimal, tetapi secara keseluruhan kinerja pegawai Bidang Mineral dan Batubara sudah maksimal.

2. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai Bidang Mineral dan Batubara pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau (studi kasus Izin Usaha Pertambangan pasca UU No. 23 tahun 2014) yaitu Peraturan UU No. 23 Tahun 2014 dimana pegawai harus dituntut untuk meningkatkan kinerjanya karena tugas dan urusan kinerja pegawai bidang mineral dan batubara semakin banyak, Kepemimpinan yang mempunyai hak atas kinerja pegawai bidang mineral dan batubara, dan kerjasama antara pemerintah Kabupaten/ Kota dan Pegawai Mineral dan Batubara Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau

## **B. Saran**

Dari penelitian yang telah penulis lakukan ada masalah-masalah yang ditemukan, peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat dijadikan masukan atau pertimbangan pada kinerja pegawai yaitu :

1. Kinerja Pegawai Bidang Mineral dan Batubara harus ditingkatkan lagi khususnya pada Kedisiplinan dalam mengumpulkan data-data perusahaan

pertambahan yang ada di daerah untuk diproses dan kreatifitas dalam menyampaikan peraturan baru kepada pihak-pihak yang bersangkutan oleh pegawai Bidang Mineral dan Batubara pada Dinas Pertambangan Provinsi Riau.

2. Kinerja pegawai Bidang Mineral dan Batubara, khususnya dalam Izin Usaha Pertambangan (IUP) setelah diberlakukannya UU no. 23 tahun 2014 harus ditingkatkan karena UU no. 23 tahun 2014 merupakan peraturan baru tentang peralihan tugas dan fungsi pemerintah daerah ke pemerintah provinsi yang ditetapkan sehingga membutuhkan tenaga dan waktu untuk menyesuaikan seluruh data-data dari pemerintah daerah ke provinsi. Oleh karena itu, pegawai Bidang Mineral dan Batubara harus siap dan berkinerja tinggi.
3. Perlu adanya penetapan SOP agar dapat memberikan kepastian dalam penanganan dan pengurusan agar tidak adanya kebingungan.
4. Kinerja pegawai bidang mineral dan batubara Meningkatkan koordinasi dan kerjasama yang erat dengan BP2T dan pemerintah Kabuapten/ Kota.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Armstrong, Michael. 2009. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice 11 edition*. United Kingdom: Kogan Page.

- Dwiyanto, Agus. 2007. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Universitas Gadjah Mada Press.
- Hasibuan, Melayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kumorotomo, Wahyudi. 1994. *Sistem Informasi Manajemen dan Organisasi Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Lubis, Ibrahim. 2000. *Pengendalian dan Pengawasan Proyek dalam Manajemen Edisi 2*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Mahsun, Mohamad. 2009. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : BPFU UGM.
- Manullang. 2008. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta : Raja Grafindo.
- Nasucha, Chaizi. 2004. *Reformasi Administrasi Publik; Teori dan Praktek*. Jakarta: Grasindo.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Pasolong, Harbani. 2008. *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta.
- Robbins, Stephen P., and David A. DeCenzo. 1999. *Human Resource Management 6th*. USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Sondang P. Siagian. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sujatmo. 2003. *Aspek – Aspek Pengawasan di Indonesia*. Jakarta : Quantum
- Sukanto. 2002. *Perencanaan dan Pembangunan Sistem Indonesia*. Jogjakarta : Andi
- Whitmore, John. 2002. *Coaching for Performance*. Terj. Lintu Silvester. Jakarta : Bhuana Ilmu Populer.
- Website:  
[www.riau.go.id](http://www.riau.go.id) (Diakses pada tanggal 20 Desember 2016)  
[www.esdm.go.id](http://www.esdm.go.id) (Diakses pada tanggal 23 Desember 2016)  
<http://pwyp-indonesia.org/id/93716/> (Diakses pada tanggal 05 januari)
- Peraturan Perundang-undangan:  
 Undang-Undang No.23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah  
 Peraturan Menteri No. 43 Tahun 2015