

FUNGSI PEMBINAAN PIMPINAN TERHADAP APARATUR PEMERINTAH DI DINAS PERTAMBANGAN DAN ENERGI

PROVINSI RIAU

Raja Yena Verawati

Raja Muhammad Amin

Ve_chimoyx@yahoo.com

ABSTRAK

Function of leadership coaching to government officials in the Department of Mines and Energy Privinsi Riau encountered the phenomenon of pre-research typically involves the leadership does not involve employees in decision-making, leadership in place that rarely lead to decreased employee discipline and the leadership of the government apratur there is no synergy between the interconnected each other.

Based on the problems encountered in the research, the formulation of the problem is presented bagaimana function of leadership coaching to government officials in the Department of Mines and Energy Privinsi Riau. While the purpose of this research is to investigate and analyze the function of leadership coaching to government officials in the Department of Mines and Energy Privinsi Riau.

This study used population and samples taken are all employees of the Department of Mines and Energy of Riau as many as 111 employees. Of number of employees, then set sampling using only a sample of employee class IIIa up as many as 93 people. Thus, this study's sample of 93 respondents. While the nature of this research is to be presented in the form of quantitative descriptions are complete and detailed sentences. Once the data is analyzed and discussed with respect to theories or rules that govern them and obtained a conclusion by inductive way of a special nature that is headed to the general.

Results of research conducted, it can be seen that the function of leadership coaching to government officials in the Department of Mines and Energy Riau Province majority of respondents stated they were quite good. Respondents said sufficiently good reason because the government has menggupayakan various ways to apply leadership but not optimal due to the many duties and responsibilities of leadership. Obstacles encountered in the development of the leadership function is the limited amount of funds held office so leadership must seek adequate funds available budget. In addition, human resources personnel are still lacking and should be developed which led to the leadership should pay more attention to employees who have a below

average quality. Then the lack of government policies in providing education and training for their employees.

Key words : Department Of Mines, Development, Discipline.

A. Latar Belakang

Sasaran harfiah ilmu kebijaksanaan adalah terjemahan langsung dari kata *police science*. Istilah kebijaksanaan atau kebijakan yang diterjemahkan dari kata *police* memang biasanya dikaitkan dengan keputusan pemerintah, karena pemerintahlah yang mempunyai wewenang atau kekuasaan untuk mengarahkan masyarakat, dan bertanggung jawab melayani kepentingan umum.

Banyak definisi yang dibuat oleh para ahli untuk menjelaskan arti kebijakan sebagai pilihan pemerintah untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Definisi ini dibuatnya dengan menghubungkan pada beberapa definisi lain. Banyak pakar menyebutkan kebijakan pemerintah sebagai kekuasaan mengalokasikan nilai-nilai untuk masyarakat secara keseluruhan. Ini mengandung konotasi tentang kewenangan pemerintah yang meliputi keseluruhan kehidupan masyarakat. Tidak ada suatu organisasi lain yang wewengangnya mencakup seluruh masyarakat kecuali pemerintah. Menurut Carl Friedman mengatakan bahwa yang paling pokok bagi suatu kebijakan adalah tujuan (*goal*), sasaran (*objective*) atau kehendak (*purpose*) (Abidin, 2002).

Dubrin (2005:3) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Fungsi pembinaan pimpinan terhadap aparatur pemerintah di Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Riau ditemui fenomena dari pra penelitian yang dilakan yaitu pimpinan tidak melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, pimpinan jarang ditempat yang menyebabkan kedisiplinan pegawai menjadi menurun dan pimpinan terhadap apratur pemerintahan tidak terdapat sinergi yang saling berhubungan antara satu sama yang lainnya.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang ditemui dalam penelitian, maka disajikan perumusan masalah yaitu :

Bagaimana Fungsi pembinaan pimpinan terhadap aparatur pemerintah di Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Riau.

C. Tujuan

Sedangkan tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui dan menganalisis Fungsi pembinaan pimpinan terhadap aparatur pemerintah di Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Riau.

D. Tinjauan Pustaka

Siagian (2002:62) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Nasution (2007:64) mengemukakan bahwa kepemimpinan atau *leadership* adalah merupakan suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang akan dikehendaki.

Siagian (2002:66) mengemukakan bahwa peranan pemimpin atau kepemimpinan dalam organisasi atau perusahaan ada tiga bentuk yaitu peranan yang bersifat interpersonal, peranan yang bersifat informasional, dan peran pengambilan keputusan. Yang dimaksud dengan peranan yang bersifat interpersonal dalam organisasi adalah bahwa seorang pemimpin dalam organisasi merupakan simbol akan keberadaan organisasi, seorang pemimpin bertanggung jawab untuk memotivasi dan memberikan arahan kepada bawahan, dan seorang pemimpin mempunyai peran sebagai penghubung. Peranan yang bersifat informasional mengandung arti bahwa seorang pemimpin dalam organisasi mempunyai peran sebagai pemberi, penerima dan penganalisa informasi. Sedangkan peran pemimpin dalam pengambilan keputusan mempunyai arti bahwa pemimpin mempunyai peran sebagai penentu kebijakan yang akan diambil berupa strategi-strategi bisnis yang mampu untuk mengembangkan inovasi, mengambil peluang atau kesempatan dan bernegosiasi dan menjalankan usaha dengan konsisten.

Maxwell (2007) mengemukakan bahwa peran kepemimpinan dalam organisasi adalah sebagai pengatur visi, motivator, penganalis, dan penguasaan pekerjaan. Keberhasilan kegiatan usaha pengembangan organisasi, sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan ataupun pengelolanya dan komitmen pimpinan puncak organisasi untuk investasi energi yang diperlukan maupun usaha-usaha pribadi pimpinan.

Tika (2006:64) mengemukakan bahwa ada sembilan peranan kepemimpinan seorang dalam organisasi yaitu pemimpin sebagai perencana, pemimpin sebagai pembuat kebijakan, pemimpin sebagai ahli, pemimpin sebagai pelaksana, pemimpin sebagai pengendali, pemimpin sebagai pemberi hadiah atau hukuman, pemimpin sebagai teladan dan lambang atau simbol, pemimpin sebagai tempat menimpakan segala kesalahan, dan pemimpin sebagai pengganti peran anggota lain.

Menurut Maxwell, (2007: 23) dalam menjalankan kepemimpinannya, seorang pemimpin mengeluarkan kebijakan-kebijakan antara lain melalui Visi dan Misi yang digariskan Pemimpin. Visi mengandung pengertian arah ke mana organisasi, daerah dan rakyat yang dipimpinnya akan dibawa selama masa kepemimpinan yang telah ditentukan. Sedangkan misi adalah bagaimana mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Kebijakan-kebijakan yang telah dikeluarkan seorang pemimpin dalam pelaksanaannya harus terukur dalam pencapaian hasilnya, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, yaitu :

- Berdasarkan sasaran / target yang akan dicapai.
- Berdasarkan waktu yang tersedia.
- Berdasarkan biaya yang tersedia.
- Keterampilan dan kemampuan SDM pelaksana kebijakan. (Maxwell, (2007: 28)

Masalah kepemimpinan itu ada sejak manusia hidup berkelompok sehingga hal ini merupakan permasalahan sosial. Akan tetapi pengertian tentang kepemimpinan itu sendiri sangat terbatas. Banyak pengertian tentang kepemimpinan yang ditanggapi secara berbeda-beda. Namun yang sebenarnya dipermasalahkan adalah hubungan antara seorang atau sekelompok orang yang disebut atasan dan sekelompok orang lagi yang disebut bawahan.

Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Para

pemimpin juga memainkan peranan kritis dalam membantu kelompok, organisasi, atau masyarakat untuk mencapai tujuan mereka.

Bagaimana juga, kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam pengarahan adalah faktor penting efektivitas manajer, bila organisasi dapat mengidentifikasi kualitas-kualitas yang berhubungan dengan kepemimpinan, kemampuan untuk menyeleksi pemimpin-pemimpin efektif.

Seperti manajemen, kepemimpinan (*leadership*) telah didefinisikan dengan berbagai cara yang berbeda oleh berbagai orang yang berbeda pula. Menurut Stoner, (Dalam Handoko, 2003: 294).

Kepemimpinan manajerial dapat didefinisikan sebagai suatu proses penggerakan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Kepemimpinan menyangkut orang lain, bawahan atau pengikut kesediaan untuk menerima pengarahan dari pimpinan.

Kepemimpinan menyangkut suatu pembagian kekuasaan yang tidak seimbang diantara para pemimpin dan anggota kelompok. Kepemimpinan dapat memberikan pengarahan kepada para bawahan atau pengikut, pemimpin dapat juga mempergunakan pengaruh.

Berdasarkan kutipan di atas, maka dapat diketahui bahwa kepemimpinan adalah bagian penting manajemen, tetapi tidak sama dengan manajemen kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran, manajemen mencakup kepemimpinan, tetapi mencakup fungsi-fungsi lain seperti perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan.

Louis A.Allen, (dalam Isyandi, 2004: 149). Bahkan melihat kepemimpinan (*leadership*) sebagai salah satu fungsi manajemen. Hal ini terbukti dari sebuah karyanya, *The profession of management* yang menyebutkan fungsi-fungsi management yaitu: *leading, planning organizing, and controlling*.

Sementara itu pendapat mengatakan bahwa *leadership* adalah esensi dari manajemen dengan alasan bahwa manajemen terutama berhubungan dengan manusia (*getting the work done through others*), dalam arti bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengerahkan orang lain.

Kepemimpinan selalu merupakan titik pusat dari suatu perubahan, kegiatan dan proses yang terjadi dalam kelompok (*leadership as focus of group processes*)

Berbagai kegiatan yang dilakukan dalam suatu organisasi dalam mengejar tujuan yang telah ditetapkan, tidak terlepas dari adanya pimpinan yang dapat dan mampu menggerakkan para pegawainya dalam melaksanakan aktivitas kerja secara disiplin. Peranan pimpinan dalam rangka mempengaruhi para pegawainya agar mau melaksanakan disiplin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat penting sekali.

Sudah tentu sifat-sifat kepemimpinan yang baik dapat dipelajari dan diterapkan oleh seseorang pimpinan, tetapi bakat dan sifat kepemimpinan yang ada dalam dirinya dengan sendirinya amat membantu (bersifat kondusif) terhadap kegiatan pelaksanaan kepemimpinannya. Sebaiknya seorang pimpinan senantiasa belajar dari pengalaman-pengalaman masa lampau, hingga kekeliruan yang merugikan dapat dihindari.

Sehubungan dengan penjelasan mengenai kepemimpinan di atas, maka dapat diketahui bahwa: (Winardi, 2005: 47)

Kepemimpinan itu merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seseorang yang memimpin, yang tergantung dari macam-macam faktor, baik faktor-faktor intern, maupun faktor-faktor ekstern.

Dari penjelasan di atas, menunjukkan bahwa seorang pimpinan bukan saja berarti memperhatikan syarat-syarat teknik dan organisasi rasional, tetapi mampu bergaul dengan manusia, memberikan pimpinan kepada manusia dapat dianggap sebagai tindakan mendidik manusia untuk sesuatu tugas yang bertanggung jawab dan berdisiplin, mengusahakan agar mereka merasa kepentingan keseluruhan dimana masing-masing pihak memikul pula sebagian dari tanggung jawab.

Sedangkan Kartono (2009: 35) mengatakan pula sehubungan dengan kepemimpinan yaitu:

Seorang pemimpin adalah pribadi yang memiliki kecakapan khusus, dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya, untuk melakukan usaha bersama mengarahkan kepada pencapaian sasaran-sasaran tertentu.

Berhasil tidaknya seorang pimpinan banyak tergantung dari keberhasilannya dalam melakukan kegiatan komunikasi. Sebab seseorang tidak mungkin menjadi pemimpin tanpa mempunyai pengikut. Oleh sebab itu lebih tinggi kedudukan seorang pemimpin, tentunya akan lebih banyak pengikutnya.

Menurut (Sunandia–Widiyanti, 2004: 112), memberikan pengertian tentang kepemimpinan sebagai berikut:

Kepemimpinan adalah sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja guna mempengaruhi bawahannya, untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif, ia memberikan sumbangannya dalam pencapaian tujuan.

Bertitik tolak dari berbagai batasan yang dikemukakan terdahulu, maka jelaslah bahwa peranan kepemimpinan dalam menegakkan disiplin para pegawai adalah merupakan suatu aktivitas atau kegiatan pimpinan dalam memberikan motivasi, mengarahkan, membina, memperhatikan, mempengaruhi, dan menggerakkan para bawahannya untuk menegakkan disiplin suatu organisasi.

Dalam suatu organisasi, pimpinan memegang peran penting dalam mendelegasikan tugas kepada pegawai. Selain itu pimpinan dapat memberikan motivasi kepada pegawai untuk terus menegakkan disiplin dengan cara memberikan promosi jabatan. Untuk melakukan promosi jabatan guna memotivasi pegawai perlu dilakukan analisis jabatan.

Ada dua macam pengaruh seorang pemimpin. Pertama dapat disebut hasil kerjanya sendiri yang langsung mempengaruhi pekerjaan kelompok, kedua kelakuan dan tindakan-tindakan yang dilakukannya untuk mempengaruhi stabilitas kelompok dan kepuasan para anggota.

Dari pengaruh pimpinan dalam aktivitas organisasi, terdapat dua jenis “interaksi” antara pimpinan dan yang dipimpin yaitu:

1. Interaksi antara pemimpin dan kelompok yang bersangkutan dan
2. Interaksi antara para anggota individual kelompok yang bersangkutan.

Dengan mengamati pemimpin yang ada, baik di perusahaan maupun organisasi yang sangat menonjol peranannya akan dapat disimpulkan bahwa, para pemimpin tersebut memiliki sifat-sifat tertentu. Pengamatan tersebut dapat dikatakan bahwa untuk menjadi pemimpin yang baik, menurut Nasution (2007: 225) harus memiliki sifat-sifat yaitu:

1. Mempunyai kemampuan melebihi orang lain.
2. Mempunyai rasa tanggung jawab yang besar
3. Mau bekerja keras
4. Pandai bergaul
5. Memberi contoh bekerja dengan semangat pada bawahan.

6. Memiliki rasa integritas

Banyak usulan mengenai kepemimpinan yang memusatkan perhatian pada pengenalan ciri-ciri pemimpin yang efektif. Pendekatan ini didasarkan pada asumsi bahwa kita dapat menemukan sejumlah ciri-ciri dari pemimpin yang efektif. Menurut Nasution (2007: 225) ciri-ciri tersebut adalah:

1. Cerdas.
Seorang pemimpin mempunyai kecerdasan yang lebih baik dibandingkan dengan lainnya.
2. Kepribadian.
Kewaspadaan dan kehati-hatian, ketulusan hati, kepercayaan diri berhubungan erat dengan kepemimpinan yang efektif.
3. Ciri fisik.
Banyak orang/ahli mengatakan bahwa organisasi memerlukan orang yang secara fisik besar supaya ditaati oleh bawahan.
4. Kemampuan mengawasi.
Kemampuan ini sangat wajib dimiliki karena tanpa kemampuan mengawasi kemungkinan besar tujuan tidak akan dicapai.

Jadi secara khusus kepemimpinan adalah suatu usaha umum untuk mempengaruhi orang perorang, lewat komunikasi untuk dapat mencapai satu atau beberapa tujuan. Pemimpin bawahan dapat kita bedakan dari gaya yang dibawakan oleh pemimpin tersebut. Gaya kepemimpinan ini dapat dibedakan dalam beberapa tipe yaitu Nasution (2007: 226)

1. Tipe pemimpin diktator
2. Tipe pemimpin otoriter
3. Tipe pemimpin demokrasi
4. Tipe pemimpin birokrasi
5. Tipe pemimpin bebas

Tipe pemimpin diktator, dalam mengendalikan bawahannya adalah bergaya diktator, pemimpin ini memegang kekuasaan mutlak, tidak terbatas dan menggunakan kekuasaan sekehendak hatinya. Tipe ini sangat sering menimbulkan suasana kerja yang tidak menyenangkan, kegelisahan, ketidaktentraman, ketidakpuasan dan akhirnya menyebabkan terjadi pemogokan dan banyak pegawai yang akan keluar instansi.

Tipe pemimpin otoriter seperti ini ingin berkuasa sendiri dan tidak mau melimpahkan wewenang terhadap bawahan atau orang lain. Para bawahan harus patuh, taat dan menuruti segala perintah. Suasana kerja yang tercipta dalam kondisi pemimpin seperti ini tidak akan nyaman, ketidaknyamanan ini bisa menjurus kepada kekacauan.

Tipe pemimpin demokrasi, dalam menjalankan pimpinan yang demokrasi ini selalu meminta bantuan dan saran dari bawahannya, dan akan selalu mengajak mereka secara bersama-sama memecahkan persoalan yang berhubungan dengan pekerjaan mereka. Pada umumnya tipe seperti ini dapat berhasil memimpin kelompok secara efektif, karena kelompok akan tetap bekerja baik walaupun tidak ada pengawasan. Juga mereka telah terbiasa menghadapi persoalan dan terlatih untuk memecahkannya.

Tipe pemimpin birokrasi adalah selalu berpegang teguh pada peraturan, kebijakan dan prosedur kerja yang berlaku pada perusahaan. Pimpinan ini memandang peraturan yang tercipta merupakan dasar wewenang dan kepastian untuk mengambil tindakan terhadap bawahan.

Tipe pemimpin bebas, sebenarnya bukanlah pemimpin, hanya karena diangkat oleh atasannya sehingga dalam pelaksanaannya ia tidak berwibawa sama sekali. Pemimpin bebas seperti ini mungkin saja seperti pemimpin simbol saja, yang sedikit kekuasaannya. Ia tidak akan dihormati dan ditaati oleh bawahannya.

Seorang manajer harus mengembangkan suatu gaya dalam memimpin para bawahannya, suatu gaya kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai suatu pola perilaku yang dibentuk untuk diselaraskan dengan kepentingan organisasi dan pegawai untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Ada sebuah pendekatan yang dapat kita gunakan untuk memahami suksesnya kepemimpinan, dalam hubungan mana kita memusatkan perhatian pada apa yang dilakukan oleh pemimpin tersebut jadi gayanya. Ada macam-macam istilah yang digunakan orang untuk menerangkan pendekatan umum yang dipergunakan oleh para pemimpin dalam situasi-situasi kemanusiaan misalnya: *otokratis, demokrasi, birokratis, neurokratis* dan *laissez-faire*.

Dalam rangka mempersoalkan gaya-gaya kepemimpinan, kita hendaknya jangan beranggapan bahwa seorang individu dapat atau harus mempertahankan gaya konsisten dalam semua aktifitasnya. Justru sebaliknya, ia harus bersifat sefleksibel mungkin, dan menyesuaikan gayanya dengan spesifik dan individu-individu yang bersangkutan.

Hal ini membawa kita kembali kepada elemen-elemen pokok system kepemimpinan yakni: Pemimpin – Pihak Yang Dipimpin – Situasi. Menurut Stoner, (dalam Kadarman, 2004: 143), ada 2 gaya kepemimpinan yang biasa digunakan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan atau mempengaruhi bawahan, yaitu:

- a. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas (*task oriented style*). Dalam gaya kepemimpinan ini, seorang manajer akan mengarahkan dan mengawasi bawahannya secara ketat agar mereka bekerja sesuai dengan harapannya. Pemimpin dengan gaya ini lebih mengutamakan keberhasilan pekerjaan dari pada pengembangan kemampuan bawahan
- b. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pekerja (*employee oriented style*). Manajer dengan gaya kepemimpinan ini berusaha mendorong dan memotivasi bawahannya untuk bekerja dengan baik. Mereka mengikutsertakan bawahan dalam pengambilan keputusan yang menyangkut tugas / pekerjaan bawahan. Disini hubungan pimpinan dan bawahan terasa sangat akrab, saling percaya dan saling menghargai.

Menurut Koontz, O' Donnel dan Wehrich, (dalam Kadarman, 2004; 144) gaya kepemimpinan dapat digolongkan berdasarkan cara sipemimpin menggunakan kekuasaannya. Dengan demikian terdapat 3 gaya kepemimpinan.

- a. Otokratik. Pemimpin dipandang sebagai orang yang memberi perintah dan dapat menuntut. Keputusan ada ditangan pemimpin
- b. Demokratik atau partisipatif. Pemimpin dipandang sebagai orang yang tidak akan melakukan suatu kegiatan tanpa mengkonsultasikan terlebih dahulu pada bawahannya sebelum ia membuat keputusan.
- c. *Free Rein*. Pemimpin hanya menggunakan sedikit kekuasaan dan memberi banyak kebebasan kepada bawahan untuk melakukan kegiatan. Jadi pemimpin disini memberi keleluasaan pada bawahan untuk menentukan tujuan perusahaan dan cara untuk mencapainya. Pemimpin hanya berfungsi sebagai fasilitator melalui pemberian informasi dan sebagai orang yang berhubungan dengan kelompok lain.

Efektifitas seorang pemimpin tidak ditentukan oleh gaya / tipe kepemimpinan yang digunakannya, tapi tergantung caranya menerapkan gaya / tipe kepemimpinan tersebut pada situasi yang dihadapinya. Seorang pemimpin mungkin akan menjadi sangat otokratik dalam situasi darurat. Misalnya, seorang pemimpin pemadam kebakaran tidak mungkin harus mengadakan rapat dahulu dengan bawahannya untuk mendiskusikan cara-cara memadamkan kebakaran yang sedang terjadi. Sebaliknya seorang pemimpin lembaga penelitian akan memberi kebebasan pada penelitiannya untuk melakukan eksperimen, tapi ia juga harus menjadi agak otokratik terhadap para penelitiannya untuk tidak sembarangan menggunakan bahan-bahan kimia berbahaya.

Variabel kepemimpinan ini secara operasional diukur dengan menggunakan 4 (empat) indikator yang diadopsi dari teori kepemimpinan situasional dalam Brahmasari dan Suprayetno, (2008) yaitu sebagai berikut: (1) *Telling* (kemampuan untuk memberitahu anggota apa yang harus mereka kerjakan), (2) *Selling* (kemampuan menjual/memberikan ide-ide kepada anggota), (3) *Participating* (kemampuan berpartisipasi dengan anggota), dan (4) *Delegating* (kemampuan mendelegasikan kepada anggota).

Kepemimpinan yang efektif tergantung dari landasan manajerial yang kokoh. Menurut Chapman dalam Husin (2003: 31) menyatakan lima landasan kepemimpinan yang kokoh yaitu:

1. Cara berkomunikasi
2. Pemberian motivasi
3. Kemampuan memimpin
4. Pengambilan keputusan
5. Kekuasaan yang positif.

E. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan mengambil lokasi di Dinas Pertambangan dan Energi Propinsi Riau yang terletak di Jalan Jend. Sudirman Kota Pekanbaru.

2. Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel yang diambil yaitu seluruh pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi Propinsi Riau yaitu sebanyak 111 pegawai. Dari jumlah pegawai, maka ditetapkan pengambilan sampel hanya menggunakan sampel dari pegawai yang golongan IIIa ke atas yaitu sebanyak 93 orang. Dengan demikian, sampel penelitian ini sebanyak 93 responden.

3. Teknik Penarikan Sampel

Sedangkan teknis pengambilan sample pada penelitian ia adalah:

- Sekretariat dan Kabag pengambilan sampel digunakan teknik sensus karena jumlahnya relatif kecil.
- Kasi, Pegawai dan pengusaha pertambangan, pengambilan sample dilakukan secara simple random sampling.
-

4. Jenis dan Sumber Data

Untuk mencari dan mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan data sebagai berikut :

- a. Data Primer.

Adalah data yang penulis peroleh secara langsung dari responden melalui kuesioner dan wawancara yang dilakukan dengan responden tentang fungsi pimpinan terhadap aparatur pemerintahan seperti :

- Memimpin penyelenggaraan pemerintah
- Menetapkan peraturan yang telah mendapat persetujuan dari pemerintah daerah.
- Menyusun dan mengajukan rancangan peraturan mengenai pertambangan energi.
- Membina kehidupan masyarakat merupakan perwujudan dari keberadaan dinas sehubungan dengan pertambangan energi.
- Membina perekonomian pegawai.
- Mengkoordinasikan pembangunan dinas secara partisipasi.

b. Data Sekunder.

Adalah data yang penulis peroleh dari berbagai dokumen-dokumen, literatur-literatur dan pendapat para ahli yang berhubungan dengan penelitian ini.

5. Teknik Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Adalah daftar pertanyaan dalam bentuk tertulis yang diajukan kepada Pengusaha pertambangan energi yang dijadikan responden dalam penelitian ini.

b. Wawancara

Adalah penulis bertanya langsung kepada responden yang dianggap representatif dalam penelitian yaitu pengusaha pertambangan di Riau khususnya di Kota Pekanbaru.

6. Teknik Analisis Data

Setelah penulis memperoleh data dari hasil wawancara dengan responden, kemudian data yang terkumpul dikelompokkan dalam bagiannya sesuai dengan bagian data tersebut dan kemudian diuraikan dalam bentuk kalimat.

Selanjutnya penulis sajikan dalam dua bentuk yaitu untuk data yang bersifat kuantitatif akan disajikan dalam bentuk uraian-uraian kalimat yang lengkap dan rinci. Setelah itu data tersebut penulis analisis dan dibahas dengan memperhatikan teori-teori atau aturan-aturan yang mengaturnya dan didapat suatu kesimpulan dengan cara induktif yaitu dari yang bersifat khusus menuju ke yang umum.

G. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diketahui tanggapan responden tentang fungsi pembinaan pimpinan terhadap aparatur pemerintah di Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Riau mayoritas responden menyatakan cukup baik. Alasan responden menyatakan cukup baik karena pemerintah telah mengupayakan berbagai cara untuk menerapkan kepemimpinan tetapi belum optimal yang disebabkan banyaknya tugas dan tanggungjawab dari pimpinan. Hambatan yang ditemui dalam fungsi pembinaan pimpinan adalah terbatasnya jumlah dana yang dimiliki dinas sehingga pimpinan harus mengupayakan dana anggaran yang tersedia tercukupi. Selain itu, sumber daya manusia yaitu pegawai yang masih kurang sehingga harus dilakukan pembinaan yang menyebabkan pimpinan harus lebih memperhatikan pegawai yang memiliki kualitas dibawah rata-rata. Kemudian kurangnya kebijakan pemerintah dalam memberikan pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Caiden, Gerald, 1999. *Public Administration*, dalam MZ. Lawang, Pengantar Administrasi Negara, Universitas Terbuka, Jakarta.
- Freemotz, 2001, *Filsafat Administrasi*, Penerbit PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Handayaniingrat, Soewarno, 1996, *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*, PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Lembaga Demografi FEUI, 1981, *Dasar-Dasar Demografi*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Rusli, Said, 1996, *Pengantar Ilmu Kependudukan*, Edisi Revisi, LP3ES, Jakarta.
- Handayaniingrat, Soewarno, 2006, *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*, PT. Gunung Agung Jakarta.
- Hasibuan, Melayu. SP. 2003, *Hukum Administrasi Negara*, UII Press, Yogyakarta.
- Manulang, Arthur, 2001, *Dasar-dasar Manajemen*, Penerbit Ghalia, Bandung.
- Moekijat, 2001, *Pengembangan Manajemen dan Motivasi*, Penerbit Pioner Jaya, Bandung, 2001.
- Moenir, H.AS, 2001, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Cetakan III, Bumi Aksara, Jakarta.
- Ratminto dan Atik Septi Winarsih, 2008, *Manajemen Pelayanan*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P, 2001, *Filsafat Administrasi*, Penerbit PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Silalahi, Ulbert, 2002, *Pengantar Administrasi Pembangunan*, PT. Pustaka LP3ES, Jakarta.
- Stoner, James A. F., 2002, *Manajemen*, Edisi Kedua (Revisi) Jilid 1, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Sugiono, 2005, *Metode Penelitian Administrasi*, Penerbit Alfabet, Bandung.

Sukarno, 2000, *Pengantar Ilmu Administrasi*, Mandar Maju, Bandung.

Syamsi, Ibnu, 2002 *Ensiklopedia umum dan pembangunan*, Fisip - UGM, Yogyakarta.

Tjokrowinoto, Mulyanto, 2001, *Administrasi Pembangunan*, Edisi Ke-7, LP3ES, Jakarta.

Thoha, Miftah, 2003, *Perilaku organisasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Undang-undang No. 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2006 Tentang Administrasi Kependudukan.

SK Menpan Nomor 63/KEP/M.PAN/7/2003 Mengenai Pelayanan Publik.

Peraturan Daerah Kabupaten Pelalawan No. 2 Tahun 2009 Tentang Pedoman Penyusunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Kepenghuluan