

PENGEMBANGAN KAPASITAS ORGANISASI SEKTOR PUBLIK DALAM MEWUJUDKAN PEMBANGUNAN KOTA BERWAWASAN LINGKUNGAN

**(Studi Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten
Tulungagung)**

Oleh :

Nunun Nurhajati

nununnurhajati@gmail.com

Alifia Fitrianda Muhyidin

alifiananda8@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi oleh meningkatnya kegiatan pembangunan yang menyebabkan peningkatan dampak terhadap lingkungan seperti meningkatkan resiko perusakan atau pencemaran lingkungan yang merupakan beban sosial, yang pada akhirnya masyarakat dan pemerintah harus menanggungnya. Pemerintah Daerah melalui Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung berupaya mengatasi dampak perusakan dan pencemaran lingkungan. Oleh karena tugas yang diemban oleh Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung berat, maka perlu melakukan pengembangan kapasitas sebagai upaya peningkatan organisasi demi mewujudkan pembangunan kota berwawasan lingkungan.

Penelitian ini disusun berdasarkan data lapangan menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Objek penelitian ini adalah di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dokumentasi.

Hasil Penelitian: Pengembangan kapasitas organisasi sektor publik pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung dilakukan secara terus menerus melalui pengembangan sumberdaya manusia dan penguatan organisasi meliputi : pemanfaatan personil, kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi. Adapun faktor pendukung dan penghambat dalam pengembangan kapasitas organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung antara lain: a) Faktor

pendukung meliputi: komitmen bersama (*Collective commitment*), kepemimpinan yang kondusif (*Conducive leadership*); b) Faktor penghambat meliputi: egosektoral masing-masing bidang, sarana dan prasarana. Hal tersebut perlu segera ditindak lanjuti untuk bisa meningkatkan kinerja pegawai agar dapat mewujudkan pembangunan kota berwawasan lingkungan sesuai visi, misi organisasi .

Kata Kunci :Pengembangan Kapasitas Organisasi,Pembangunan Berwawasan Lingkungan

ABSTRACT

This research is motivated by an increase in development activities that cause an increase in the impact on the environment such as increasing the risk of environmental destruction or pollution which is a social burden, which ultimately the community and the government must bear. The Regional Government through the Department of Environment of Tulungagung Regency seeks to overcome the effects of environmental destruction and pollution. Because of the task carried out by the Department of Environment of Tulungagung Regency heavily, it is necessary to develop capacity as an effort to increase the organization to realize environmentally sound urban development.

This research was compiled based on field data using a qualitative approach with descriptive research types. The object of this research is in the Department of Environment of Tulungagung Regency. Data collection techniques are carried out through observation, interviews, documentation.

Research Results: The development of the capacity of public sector organizations in the Department of Environment of Tulungagung Regency is carried out continuously through human resource development and organizational strengthening including: utilization of personnel, leadership, organizational culture, communication. The supporting and inhibiting factors in developing organizational capacity in the Tulungagung Regency Environmental Agency include: a) Supporting factors include: Collective commitment, Conducive leadership; b) Inhibiting factors include: egosektoral of each field, facilities, and infrastructure. This needs to be followed up immediately to be able to improve the performance of employees to realize environmentally sound urban development by the vision, mission of the organization.

Keywords: Organizational Capacity Development, Environmental Development

PENDAHULUAN

Lingkungan hidup adalah satu kesatuan dari suatu ruang yang terdiri dari benda, daya, keadaan dan makhluk hidup termasuk manusia didalamnya yang membentuk suatu sistem dengan hubungan yang saling mempengaruhi untuk membentuk kelangsungan kehidupan dan kesejahteraan manusia serta makhluk hidup lain. Munculnya kasus-kasus lingkungan yang terjadi di setiap daerah tidak dapat dilepaskan dari sikap dan perilaku demikian tidak lain merupakan implikasi dari masih kuatnya pandangan antroposentrisme, yang selalu menempatkan manusia dan kepentingannya sebagai pusat dari segalanya. Manusia dianggap paling menentukan dalam tatanan ekosistem, sehingga ia bisa melakukan apa saja terhadap lingkungan, walaupun dengan cara-cara yang merusak lingkungan (Muhammad Akib, 2011:1).

Didalam UU No. 32 Tahun 2009 menjelaskan tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup (UUPPLH-2009), ini terlihat ada maksud untuk lebih memberi penekanan pada perlindungan lingkungan, meskipun sebenarnya kata "pengelolaan lingkungan" sudah terkandung makna pemanfaatan dan sekaligus perlindungan lingkungan. Menurut Pasal 1 angka 2

UUPPLH-2009, Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup adalah upaya sistematis dan terpadu yang dilakukan untuk melestarikan fungsi lingkungan hidup dan mencegah terjadinya pencemaran atau kerusakan lingkungan hidup yang meliputi perencanaan, pemanfaatan, pengendalian, pemeliharaan, pengawasan, dan penegakan hukum. Pengertian ini memiliki lingkup pengaturan yang lebih luas, tidak hanya menekankan pada aspek pengendalian lingkungan hidup, tetapi menurut Pasal 4 UUPPLH-2009 meliputi aspek perencanaan, pengendalian, pemeliharaan, pengawasan, dan penegakan hukum (Marhaeni Ria Siombo, 2013:79).

Meningkatnya pertambahan jumlah penduduk dibarengi dengan peningkatan kebutuhan manusia yang begitu beragam pemerintah dituntut untuk terus melakukan pembangunan guna memenuhi kebutuhan tersebut. Pembangunan merupakan upaya sadar dan terencana dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya, guna mencapai tujuan pembangunan yakni meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.

Hakikat daripada pembangunan adalah pembangunan manusia seutuhnya dan pembangunan seluruh

masyarakat Indonesia. Namun, tidak dapat dipungkiri bahwa pembangunan akan selalu bersentuhan dengan lingkungan. Bruce Mitchell dalam Supriadi (2010:38) menyatakan :“pengelolaan sumber daya lingkungan akan mengalami empat situasi pokok, yaitu : (a) perubahan (*change*); (b) kompleksitas (*complexity*); (c) ketidakpastian (*uncertainty*); (d) konflik (*conflict*)”

Pembangunan berwawasan lingkungan adalah upaya sadar dan berencana menggunakan dan mengelola sumber daya alam secara bijaksana dalam pembangunan yang terencana dan berkesinambungan untuk meningkatkan mutu hidup serta sesuai dengan daya dukungnya.

Namun dalam pelaksanaannya selain mewujudkan pembangunan kota yang berwawasan lingkungan, Pemerintah Daerah juga dituntut untuk meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD). Hal ini yang menyebabkan terjadinya eksploitasi sumber daya alam yang berlebihan tanpa memperhatikan kelestarian lingkungan.

Pemerintah Daerah (PEMDA) diberikan kewenangan untuk menetapkan dan melaksanakan kebijaksanaan pengelolaan lingkungan hidup. Lingkungan hidup harus dikelola dengan prinsip melestarikan fungsi lingkungan yang serasi, selaras dan

seimbang untuk menunjang pembangunan kota yang berwawasan lingkungan guna meningkatkan kesejahteraan dan mutu hidup generasi masa kini dan generasi masa depan . Peran inilah yang diberikan kepada Dinas Lingkungan Hidup oleh Pemda.

Dinas Lingkungan Hidup dalam melaksanakan peran tersebut perlu melakukan suatu pengembangan kapasitas, dalam hal ini untuk memaksimalkan peran dan fungsi Dinas Lingkungan Hidup dalam mewujudkan pembangunan berwawasan lingkungan Pengembangan kapasitas merupakan konsep pengembangan strategi dalam meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan responsivitas dari kinerja pemerintah. Sejalan dengan hal tersebut pengembangan kapasitas organisasi sesuai dengan yang dikemukakan oleh Morgan dalam Milen (2006:14) yang merumuskan tentang kapasitas organisasi sebagai kemampuan, keterampilan, pemahaman, sikap, nilai, hubungan, perilaku, motivasi, sumber daya dan kondisi-kondisi yang memungkinkan setiap individu, organisasi, jaringan kerja / sektor, dan sistem yang lebih luas untuk melaksanakan fungsi-fungsi mereka dan mencapai tujuan

pembangunan yang telah ditetapkan dari waktu ke waktu.

Pengembangan kapasitas diperlukan suatu organisasi untuk melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Selain itu dengan adanya pengembangan kapasitas pada organisasi dapat meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan keahlian yang dimilikinya agar terwujud kinerja yang lebih baik. Dalam konteks pembangunan secara keseluruhan pun upaya pengembangan kapasitas menjadi bagian yang tidak terpisahkan. Dengan kata lain tidak mungkin terjadi suatu proses pembangunan /pengembangan dalam hal apapun tanpa upaya pengembangan kapasitas bagi pelaku maupun juga sistem yang mengaturnya. Selain itu dengan adanya pengembangan kapasitas organisasi diharapkan dapat mengurangi dan menghilangkan kinerja yang buruk, meningkatkan produktivitas kinerja, meningkatkan fleksibilitas dari angkatan kerja, meningkatkan komitmen karyawan, serta mengurangi *turn over* dan absensi.

Sebagai salah satu organisasi sektor publik yang berupaya memberikan dampak langsung terhadap masyarakat lewat kinerjanya, maka penting bagi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung untuk melakukan pengembangan kapasitas,

dengan harapan dalam menjalankan tugasnya cukup berdaulat sebagai pemangku kebijakan dibidang lingkungan hidup serta dengan pengembangan kapasitas organisasi yang baik dapat menunjukkan baik buruknya penanganan permasalahan lingkungan yang dihadapi.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dan dalam hal ini melihat bahwa semakin beratnya tugas yang diemban oleh Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung di masa sekarang dan masa mendatang yang tentunya menuntut adanya pengembangan kapasitas pada Dinas Lingkungan Hidup itu sendiri, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam tentang “PENGEMBANGAN KAPASITAS ORGANISASI SEKTOR PUBLIK DALAM MEWUJUDKAN PEMBANGUNAN KOTA BERWAWASAN LINGKUNGAN (Studi Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung)”.

Rumusan masalah

1. Bagaimanakah pengembangan kapasitas organisasi sektor publik pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung dalam mewujudkan pembangunan kota berwawasan lingkungan?

2. Apa faktor pendukung dan penghambat dalam pengembangan kapasitas organisasi sektor publik pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung dalam mewujudkan pembangunan kota berwawasan lingkungan?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisa pengembangan kapasitas organisasi sektor publik pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung dalam mewujudkan pembangunan kota berwawasan lingkungan;
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisa faktor pendukung dan penghambat dalam pengembangan kapasitas organisasi sektor publik pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung dalam mewujudkan pembangunan kota berwawasan lingkungan.

Tinjauan Pustaka

A. Pengembangan Kapasitas (*Capacity Building*)

1. Pengertian Pengembangan Kapasitas (*Capacity Building*)

Definisi kapasitas dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah ruang yang tersedia, daya tampung, daya serap, kemampuan berproduksi. Milen (2006:12) mendefinisikan kapasitas

sebagai kemampuan individu, organisasi, atau sistem untuk menjalankan fungsi sebagaimana mestinya secara efektif, efisien dan terus-menerus. Lebih lanjut, Milen melihat *capacity building* sebagai tugas khusus, karena tugas khusus tersebut berhubungan dengan faktor-faktor dalam suatu organisasi atau sistem tertentu pada suatu waktu tertentu. Selanjutnya, UNDP dalam Milen (2006:15) memberikan pengertian pengembangan kapasitas adalah proses dimana individu, kelompok, organisasi, institusi, dan masyarakat meningkatkan kemampuan mereka untuk (a) menghasilkan kinerja pelaksanaan tugas pokok dan fungsi (*core functions*), memecahkan permasalahan, merumuskan dan mewujudkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, dan (b) memahami dan memenuhi kebutuhan pembangunan dalam konteks yang lebih luas dalam cara yang berkelanjutan.

Keseluruhan definisi di atas, pada dasarnya mengandung kesamaan dalam tiga aspek sebagai berikut:

- a. bahwa pengembangan kapasitas merupakan suatu proses,
- b. bahwa proses tersebut harus dilaksanakan pada tiga level / tingkatan, yaitu individu, kelompok dan institusi / organisasi,

c. bahwa proses tersebut dimaksudkan untuk menjamin kesinambungan organisasi melalui pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang bersangkutan.

Secara umum pengembangan kapasitas (*capacity building*) dapat juga diartikan sebagai upaya memperkuat kapasitas individu, kelompok atau organisasi yang dicerminkan melalui pengembangan kemampuan, ketrampilan, potensi dan bakat serta penguasaan kompetensi-kompetensi sehingga individu, kelompok atau organisasi dapat bertahan dan mampu mengatasi tantangan perubahan yang terjadi secara cepat dan tak terduga. Pengembangan kapasitas (*capacity building*) dapat pula dimaknai sebagai proses kreatif dalam membangun kapasitas yang belum nampak.

Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan kapasitas (*capacity building*) merupakan sebuah proses pengembangan individu, kelompok, maupun organisasi dalam meningkatkan kemampuannya agar mampu mengatasi tantangan perubahan dari waktu ke waktu.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Capacity Building*

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi penyelenggaraan

maupun kesuksesan program pengembangan kapasitas. Namun secara khusus Soeprapto (2006:20) mengemukakan bahwa faktor-faktor signifikan yang mempengaruhi pengembangan kapasitas adalah sebagai berikut:

a. Komitmen bersama (*Collective commitments*)

Komitmen bersama dari seluruh aktor yang terlibat dalam sebuah organisasi sangat menentukan sejauh mana pengembangan kapasitas akan dilaksanakan ataupun disukseskan.

b. Kepemimpinan yang kondusif (*Conducive Leadership*)

Kepemimpinan merupakan salah satu hal yang paling mendasar dalam mempengaruhi inisiasi dan kesuksesan program pengembangan kapasitas personal dalam kelembagaan sebuah organisasi. Dalam konteks lingkungan organisasi publik, harus terus menerus didorong sebuah mekanisme kepemimpinan yang dinamis sebagaimana yang dilakukan oleh sektor swasta. Hal ini karena tantangan ke depan yang semakin berat dan juga realitas keterbatasan sumber daya yang dimiliki sektor publik.

c. Reformasi Peraturan.

Dalam sebuah organisasi harus disusun peraturan yang mendukung upaya pembangunan

kapasitas dan dilaksanakan secara konsisten. Tentu saja peraturan yang berhubungan langsung dengan kelancaran pembangunan kapasitas itu sendiri, misalnya saja peraturan adanya sistem *reward* dan *punishment*.

d. Reformasi Kelembagaan.

Reformasi peraturan di atas tentunya merupakan salah satu bagian penting dari reformasi kelembagaan ini. Reformasi kelembagaan pada intinya menunjuk kepada pengembangan iklim dan budaya yang kondusif bagi penyelenggaraan program kapasitas personal dan kelembagaan menuju pada realisasi tujuan yang ingin dicapai. Reformasi kelembagaan menunjuk dua aspek penting yaitu struktural dan kultural.

e. Peningkatan Kekuatan dan Kelemahan yang Dimiliki

Mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan agar dapat disusun program pengembangan kapasitas yang baik. Dengan adanya pengakuan dari personal dan lembaga tentang kelemahan dan kekuatan yang dimiliki dari kapasitas yang tersedia. Maka kelemahan yang dimiliki oleh suatu organisasi dapat cepat diperbaiki dan kekuatan yang dimiliki organisasi tetap dijaga dan dipelihara.

Organisasi Sektor Publik

Mahsun et.al (2011:13) menyatakan bahwa, "organisasi sektor publik adalah organisasi yang berhubungan dengan kepentingan umum dan penyediaan barang atau jasa kepada publik yang dibayar melalui pajak atau pendapatan negara lain yang diatur dengan hukum".

Organisasi sektor publik adalah organisasi yang berorientasi pada kepentingan publik. Organisasi sektor publik memiliki beberapa karakteristik yaitu, bertujuan mensejahterakan rakyat, memberikan layanan publik, sumber pembiayaan berasal dari dana masyarakat yang berwujud pajak dan retribusi, laba, pinjaman pemerintah, serta pendapat lain yang sah dan tidak bertentangan dengan hukum.

Pembangunan Berwawasan Lingkungan

Pembangunan berwawasan lingkungan adalah upaya sadar dan berencana menggunakan dan mengelola sumber daya secara bijaksana dalam pembangunan yang terencana dan berkesinambungan untuk meningkatkan mutu hidup. Pembangunan berwawasan lingkungan haruslah berorientasi pada kebutuhan pokok hidup manusia, pemerataan sosial, peningkatan kualitas hidup, serta pembangunan yang

berkesinambungan. Jadi pembangunan harus mengandung makna perkembangan dan perbaikan kualitas hidup masyarakat melalui keadilan. Untuk mencapainya maka visi pembangunannya adalah tercapainya peningkatan kualitas hidup seluruh masyarakat melalui : pengembangan kecerdasan, pengembangan teknologi, keterampilan dan moral pembangunan sumber daya manusia yang tanggap terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, serta seni untuk mengelola sumber daya alam secara bijaksana dan berkesinambungan.

Hal tersebut sejalan dengan tujuan pembangunan berwawasan lingkungan adalah agar masyarakat yang memanfaatkan sumber daya alam tidak merusak lingkungan. Disadari sepenuhnya bahwa kegiatan pembangunan apalagi yang bersifat fisik dan berhubungan dengan pemanfaatan sumber daya alam jelas mengandung resiko terjadinya perubahan ekosistem yang selanjutnya akan mengakibatkan dampak, baik yang bersifat negatif maupun yang positif . Oleh karena itu, kegiatan pembangunan yang dilaksanakan seharusnya selain berwawasan sosial dan ekonomi juga harus berwawasan lingkungan .

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pembangunan berwawasan lingkungan adalah pembangunan berkelanjutan yang mengoptimalkan manfaat sumber daya alam dan sumber daya manusia dengan cara mensesuaikan aktivitas manusia dengan kemampuan sumber daya alam untuk menopangnya .

Pembangunan yang berwawasan lingkungan memiliki ciri-ciri tertentu, yaitu adanya saling keterkaitan beberapa sektor, antara lain lingkungan dan masyarakat serta kemanfaatan dan pembangunan . Adapun ciri-ciri pembangunan berwawasan lingkungan antara lain:

- a. Memberikan kemungkinan bagi setiap warga untuk menentukan pilihan berbagai ragam hidup, tidak hanya sekedar meningkatkan taraf hidup berupa materi maupun hanya meningkatkan mutu taraf hidup .
- b. Pembangunan berwawasan lingkungan tidak hanya sekedar menyangkut pengendalian perubahan sumber daya alam secara fisik saja .
- c. Berkaitan erat dengan pengaturan ekonomi dan sosial bagi warga maupun bagi lembaga .
- d. Melakukan langkah-langkah yang dapat menimbulkan perilaku berperan serta masyarakat secara luas dalam pembinaan etika lingkungan, sehingga tercipta keadaan yang selaras dan

serasi dengan wawasan lingkungan hidup .

e. Mencegah adanya akibat sampingan yang akan merugikan masyarakat .

f. Pembangunan diharapkan memperoleh hasil yang optimum dan berkesinambungan dalam usaha peningkatan kesejahteraan rakyat .

Metode Penelitian

A. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, peneliti bermaksud mengumpulkan informasi untuk memperoleh gambaran dan mendeskripsikan tentang pengembangan kapasitas organisasi sektor publik pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung dalam mewujudkan pembangunan berwawasan lingkungan .

B. Lokasi dan Situs Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan peneliti adalah pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung .

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya atau narasumber sebagai informan yang langsung berhubungan dengan fokus penelitian, berupa kata-kata dan tindakan orang atau obyek yang diwawancarai atau diamati . Pemilihan informan didasarkan pada subyek yang menguasai permasalahan, memiliki data dan bersedia memberikan data .

Jadi yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah:

a. Sekretaris Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung;

b. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung;

c. Staf pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang bersumber di luar kata-kata dan tindakan orang yang diamati atau diwawancarai . Jadi data sekunder adalah data yang sudah diolah dalam bentuk naskah tertulis dan dokumen . Data sekunder merupakan data pendukung dalam penelitian ini .

D. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, yang menjadi instrumen atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri, oleh karena itu peneliti sebagai instrumen juga harus di validasi

seberapa jauh peneliti siap untuk melakukan penelitian yang selanjutnya akan terjun secara langsung ke lapangan .

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Visi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung

“ Mewujudkan pembangunan berkelanjutan yang berwawasan lingkungan dalam pengelolaan sumberdaya alam dan lingkungan hidup di Kabupaten Tulungagung ”.

Misi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung:

Untuk mewujudkan visi yang telah ditetapkan maka Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung mempunyai misi sebagai berikut:

- 1) Menjadikan sumberdaya alam dan lingkungan hidup sebagai modal dan aset pembangunan berkelanjutan yang berwawasan lingkungan;
- 2) Mengendalikan dan memantau eksplorasi, dan dampak lingkungan akibat pembangunan agar terpelihara kelestarian fungsi lingkungan hidup;
- 3) Mencegah kerusakan lingkungan hidup akibat pembangunan yang tidak ramah lingkungan atau keserakahan bermotif keuntungan .

Komposisi personil pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten

Tulungagung sebanyak 347 personil yang terdiri dari 147 Aparatur Sipil Negara (ASN) dan 200 personil Non ASN yang bertugas sebagai petugas kebersihan. Jumlah komposisi pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung dapat diketahui berdasarkan atas jenis kelamin, masing-masing unit kerja, tingkat pendidikan, serta pangkat/golongan .

B. Pembahasan

1. Pengembangan Kapasitas Organisasi Sektor Publik Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung dalam Mewujudkan Pembangunan Kota Berwawasan Lingkungan

a. Pengembangan Sumberdaya Manusia (SDM)

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung dalam mengembangkan sumberdaya manusianya adalah dengan cara mengembangkan keahlian, keterampilan, pengetahuan, kemampuan dan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) baik diklat struktural penjurangan maupun diklat teknis fungsional khususnya berkaitan dengan lingkungan hidup . Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Ibu Nina Hartiani, SH, selaku Sekretaris Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten

Tulungagung dalam wawancara hari
Jumat tanggal 05 Juli 2019:

“ Jadi untuk pengembangan sumberdaya manusia di Dinas Lingkungan Hidup dengan cara mengembangkan keahlian, keterampilan, pengetahuan, kemampuan dan kompetensi dari masing-masing Aparatur Sipil Negara (ASN) mbak sesuai dengan kapasitas dengan mengikutsertakan dalam berbagai pendidikan dan pelatihan (diklat baik struktural penjenjangan maupun teknis fungsional), khususnya itu yang berkaitan dengan lingkungan hidup, seperti misalnya: diklat dasar-dasar Analisis Mengenai Dampak Lingkungan (AMDAL) / diklat penyusunan Analisis Mengenai Dampak Lingkungan (AMDAL) / diklat penilaian Analisis Mengenai Dampak Lingkungan (AMDAL), selain itu diklat penyusunan Upaya Pengelolaan Lingkungan Hidup dan Upaya Pemantauan Lingkungan Hidup (UKL/UPL), diklat kajian lingkungan hidup strategis, diklat pengendalian limbah Bahan Berbahaya dan Beracun (B3)” .

Program diklat yang menjadi agenda dari Dinas Lingkungan Hidup dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan dari masing-masing bidang . Sebagaimana yang dikemukakan oleh Ibu Putri Dyah Kumala, ST, selaku Kepala UPTD Laboratorium Lingkungan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung dalam wawancara hari
Selasa tanggal 25 Juni
2019:

“ Salah satu cara meningkatkan sumberdaya manusia adalah dengan mengikuti diklat-diklat, diklat yang

diikuti menyesuaikan kebutuhan pada saat itu. Penentuan judul diklat disesuaikan dengan kebutuhan kita saat itu, atau memang kebutuhan lapangan yang mendesak yang sesuai dengan aturan yang berlaku, misalnya semua personil laboratorium harus memahami tentang ISO 17025:2017 aturan bahwa setiap personil itu harus memahami manajemen ISO berarti setiap personil harus paham, otomatis setiap personil harus mengikuti diklat tersebut. Misalkan lagi seorang analis BOD kemampuan dia harus mempunyai bukti, buktinya adalah dengan adanya sertifikat dari diklat tersebut dan kesesuaian dengan parameter-parameter lain ”.

Dalam program pendidikan dan pelatihan ada beberapa hal yang diajarkan yaitu diantaranya pengetahuan yang berhubungan dengan peningkatan kerja serta pengetahuan . Peserta diklat dinyatakan telah belajar dari proses diklat apabila peserta diklat mengalami perubahan pengetahuan yang berhubungan dengan peningkatan kerja ditempat pegawai berkerja dan juga mengalami perubahan sikap setelah melalui proses diklat serta adanya peningkatan keterampilan .

Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Ibu Nina Hartiani, SH, selaku Sekretaris Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung dalam wawancara hari
Jumat tanggal 05 Juli 2019:

“ Pengetahuan yang saya miliki sebelum mengikuti diklat yang berkaitan dengan bagian dari pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dalam jabatan saya selaku Sekretaris bisa dibidang masih butuh peningkatan terlebih saat ini semua sudah berbasis elektronik dalam memberikan pelayanan, dan setelah mengikuti diklatpim, pengetahuan saya mengalami peningkatan ditambah lagi proyek perubahan yang saya usulkan yaitu Pembuatan laporan E-Administrasi Barang dengan komunikasi elektronik dalam tertib administrasi barang pada Dinas Lingkungan Hidup, untuk mengoptimalkan pengadaan barang habis pakai dengan komunikasi awal secara manual menjadi secara elektronik untuk tertib administrasi sudah berjalan dengan lancar, sehingga memudahkan saya dalam mengontrol pengadaan barang dan kinerja administrasi barang lebih efisien, efektif, dan akurat ”.

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung sampai tahun 2018 telah mengikutsertakan personilnya dalam berbagai pelatihan dan bimtek. Dari 50 jenis diklat dan bimtek ada sekitar 28 jenis diklat dan bimtek dengan sebanyak 63 personil yang telah mengikuti . Adapun sekitar 26 jenis diklat dan bimtek dengan 51 personil diklat dan bimtek yang masih diusulkan . Hal ini menunjukkan bahwa Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung telah berulang kali mengikutsertakan personilnya dalam diklat dan bimtek dalam upaya peningkatan kapasitas organisasinya .

Ibu Nina Hartiani, SH, selaku Sekretaris pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung juga menambahkan dalam wawancara pada hari Jumat tanggal 05 Juli 2019 :

“ Strategi yang dilakukan Dinas Lingkungan Hidup dalam mengembangkan sumberdaya manusia dengan menambah pengetahuan Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui peningkatan potensi diri pada tingkat keprofesionalan mereka sendiri untuk mau bekerja secara baik dan benar sehingga bisa memotivasi diri sendiri dulu, baru menggali sumberdaya manusia yang lebih punya kompetensi dan punya komitmen untuk pekerjaannya sendiri yang harus dapat dipertanggungjawabkan tugasnya masing-masing ”.

Selain itu dalam mengembangkan sumber daya manusia di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung juga dilakukan dengan menambah pengetahuan personilnya melalui peningkatan potensi diri untuk mau bekerja secara baik dan benar sehingga dapat memotivasi diri masing-masing individu agar dapat berkomitmen dan bertanggungjawab dengan tugasnya.

b. Penguatan Organisasi

Penguatan organisasi diperlukan untuk mempertahankan kemampuan yang dimiliki dan meningkatkan kompetensi organisasi agar dapat selalu bersaing dengan lingkungan yang semakin kompetitif . Mengacu pada dimensi penguatan organisasi

pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung meliputi beberapa aktivitas didalamnya yaitu :

1) Pemanfaatan Personil

Pemanfaatan personil merupakan pemanfaatan pegawai dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan bidang keahliannya .

Sesuai dengan yang diungkapkan oleh Ibu Nina Hartiani, SH, selaku Sekretaris Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung dalam wawancara hari Jumat tanggal 05 Juli 2019 :

“ Dalam meningkatkan kemampuan organisasi dari Dinas Lingkungan Hidup yang utama adalah kami memahami potensi yang dimiliki dari masing-masing personil, memperhatikan latar belakang pendidikan sehingga dapat menempatkan personil sesuai potensi yang dimiliki atau sesuai dengan analisa jabatan selain itu juga harus didukung dengan fasilitas yang sesuai kebutuhan ”.

Pemanfaatan personil diperlukan pemahaman terhadap potensi yang dimiliki dari masing-masing personil termasuk latar belakang pendidikan .

Dengan memahami kemampuan dari masing-masing personil maka dapat menempatkan personil sesuai dengan potensi yang dimiliki atau sesuai dengan analisa jabatan selain itu juga harus didukung dengan fasilitas yang sesuai kebutuhan, sehingga personil dapat melakukan tugasnya dengan baik .

2) Kepemimpinan

Kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting bagi keberhasilan sebuah organisasi termasuk dalam penguatan organisasi . Hal ini karena dengan adanya pemimpin yang mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik, memahami dan menangani situasi anggota/bawahan dengan baik dalam suatu organisasi, maka pelaksanaan penguatan organisasi dapat berjalan sesuai tujuan yang ditetapkan . Kepemimpinan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung dapat dilihat dari cara memimpin Bapak Kepala Dinas, sebagaimana yang dijelaskan oleh Ibu Nina Hartiani, SH, selaku Sekretaris pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung dalam wawancara pada Hari Jumat tanggal 05 Juli 2019 :

“ Bapak Kepala Dinas, beliau sangat memperhatikan semua pegawainya mbak, beliau orang yang tegas dan bertanggungjawab dalam memeberikan tugas dan wewenang kepada pegawainya, beliau juga sering memberikan motivasi dan arahan agar pegawai selalu disiplin dan mematuhi aturan dalam bekerja ”.

Kepemimpinan yang diterapkan oleh Bapak Kepala Dinas merupakan kepemimpinan yang tegas dan bertanggungjawab dalam pemberian tugas dan wewenang serta selalu memotivasi dan memberikan arahan

untuk tetap disiplin terhadap para pegawainya . Hal serupa juga dijelaskan oleh Ibu Martinah, SH, MM, selaku Kasubbag Umum dan Kepegawaian pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung dalam wawancara pada Hari Kamis tanggal 04 Juli 2019 :

“ Menurut saya kepemimpinan Bapak Kepala Dinas dapat dilihat dari sikap beliau yang selalu memotivasi dan mau menerima pendapat bawahannya dalam mengambil keputusan, selain itu beliau juga mencontohkan kedisiplinan terhadap bawahan dan selalu mengontrol setiap pekerjaan bawahannya . Beliau juga mengatur langkah kegiatan yang ada yang akan dilakukan dalam organisasi agar selalu terlaksana dengan baik ”.

Peran kepemimpinan Bapak Kepala Dinas tidak hanya sampai disitu, selain selalu memberi motivasi kepada bawahan beliau juga merupakan sosok yang tidak segan memberikan sanksi pada bawahan yang melanggar aturan, selalu mengkoordinasikan tugas dan menegur jika ada kesalahan tugas serta mencarikan solusi terbaik . Seperti yang diungkapkan oleh Ibu Reni Fatmawati, ST, MT, selaku Kepala Seksi Kajian Dampak Lingkungan Kabupaten Tulungagung dalam wawancara pada Hari Kamis tanggal 04 Juli 2019 :

“ Menurut saya Bapak Kepala Dinas adalah orang yang cukup tegas, tidak segan dalam memberikan sanksi ketika

ada bawahan yang melanggar aturan . Beliau selalu mengkoordinasikan tugas kepada bawahan, tidak segan untuk memberitahukan bawahan agar segera memperbaiki pekerjaan dan mencari solusi terbaik, sehingga tidak ada kecanggungan antara atasan dan bawahan untuk menyampaikan pendapat ”.

Dari beberapa informasi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa seorang pemimpin pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung mempunyai sikap yang tegas, selalu memotivasi, berkoordinasi dan bertanggungjawab dalam pemberian tugas dan wewenang, disiplin dalam bekerja, memiliki sikap keterbukaan terhadap bawahan dalam mengarahkan tugas pekerjaan, serta tidak segan dalam memberikan sanksi pada bawahan yang melanggar aturan .

3) Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu unsur yang berperan sebagai suatu ciri khas yang dapat membedakan suatu organisasi dengan organisasi lain . Budaya organisasi yang baik mampu membuat pegawai bekerja maksimal tanpa merasa tertekan dan dipaksa serta akan menciptakan kondisi kerja yang baik pula . Budaya organisasi juga diterapkan pada Dinas Lingkungan Hidup, seperti yang diungkapkan oleh Ibu Nina Hartianis SH selaku Sekretaris

pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung dalam wawancara pada Hari Jumat tanggal 05 Juli 2019 :

“ Semua pekerjaan sudah terbagi berdasarkan tupoksi masing-masing mbak, jadi tumpang tindih pekerjaan jarang terjadi . Dalam penyelesaian pekerjaan kami selalu menjaga komitmen dan keharmonisan hubungan antar pegawai agar terjalin suatu budaya organisasi yang kondusif, produktif dan disiplin sehingga mampu menciptakan etos kerja dan motivasi kerja karyawan yang tinggi ”.

Pada Dinas Lingkungan Hidup pekerjaan sudah terbagi berdasarkan tugas pokok dan fungsi sehingga jarang terjadi tumpang tindih dalam pekerjaan . Menjaga komitmen dan keharmonisan hubungan antar pegawai diharapkan dapat menjalin budaya organisasi yang kondusif, produktif dan disiplin . Pendapat lain juga diungkapkan oleh Ibu Martinah, SH, MM, selaku Kasubbag Umum dan Kepegawaian pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung dalam wawancara pada Hari Kamis tanggal 04 Juli 2019 :

“ Penciptaan dan pembaharuan budaya organisasi secara keseluruhan mempunyai fungsi dan pengaruh yang besar pada Dinas Lingkungan Hidup . Budaya organisasi disini sudah mulai dibangun dengan penanaman sikap disiplin kepada seluruh pegawai mbak, agar kinerja organisasi berjalan secara optimal dan lebih produktif sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, sehingga target yang ingin dicapai

dapat tercapai . Karena budaya organisasi yang kuat akan mendorong motivasi kerja, konsistensi, efektivitas dan efisiensi yang mampu menjadikan keunggulan kompetitif dalam memberikan pelayanan dalam suatu organisasi ”.

Budaya organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung dapat dilihat dari sudut pandang penanaman nilai-nilai disiplin kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas, yang kemudian memunculkan budaya kerja yang responsif, efektif, dan efisien . Sehingga secara tidak langsung budaya kerja berpengaruh terhadap kelancaran dalam proses penyelesaian tugas masing-masing bidang sesuai dengan tugas dan fungsinya, dan menjadi lebih efektif dan efisien dalam penguatan organisasi .

4) Komunikasi

Komunikasi dalam organisasi merupakan suatu proses untuk anggota menghimpun informasi yang berhubungan dengan organisasinya dan merubah apa yang terjadi di dalamnya . Dalam hal penguatan organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung, aspek komunikasi merupakan salah satu fokus dalam pelaksanaan penguatan organisasi, karena komunikasi sendiri tidak pernah lepas dalam kehidupan sehari-hari, termasuk dalam suatu organisasi .

Komunikasi dalam sebuah organisasi dapat dibedakan menjadi dua berdasarkan prosesnya yaitu, komunikasi satu arah dan komunikasi dua arah, serta komunikasi organisasi dapat dilakukan dari internal organisasi maupun eksternal organisasi. Komunikasi satu arah yang dilakukan oleh Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung adalah berupa perintah kepada bawahan yang tidak dapat diganggu gugat, pidato apel pagi, sedangkan komunikasi dua arah yang dilakukan adalah melalui musyawarah.

Dari hasil wawancara dapat diketahui bahwa Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung terus berupaya dalam mengembangkan kapasitas organisasinya. Pengembangan kapasitas yang dilakukan terdiri dari pengembangan sumberdaya manusia melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) dan bimtek, serta penguatan organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung. Bukti keberhasilan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung dalam mengembangkan kapasitas organisasinya dapat dilihat dari pengukuran kinerja serta dengan diraihnya beberapa penghargaan dibidang lingkungan. Pengukuran digunakan sebagai dasar untuk menilai

pelaksanaan program atau kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Pengembangan Kapasitas Organisasi Sektor Publik pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung dalam Mewujudkan Pembangunan Kota Berwawasan Lingkungan

a. Faktor Pendukung

1) Komitmen Bersama (*Collective commitments*)

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung dalam mengembangkan kapasitas organisasinya salah satunya dengan membangun komitmen bersama dengan seluruh anggota organisasi, membuat sebuah rancangan kerja dan tim yang efektif demi kemajuan organisasi tersebut. Komitmen bersama dalam sebuah organisasi diperlukan sebagai modal dasar dalam menyusun seluruh rancangan kerja yang akan dilakukan sebuah organisasi. Komitmen bersama dalam sebuah organisasi merupakan sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan suatu organisasi dimana seluruh personil dapat bertahan bersama-sama demi kepentingan

organisasi sehingga terbentuk sebuah loyalitas untuk memelihara keanggotaannya demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan .

Seperti pendapat dari Soeprapto (2006:20), komitmen bersama ini merupakan modal dasar yang harus terus menerus ditumbuhkembangkan dan dipelihara secara baik oleh karena faktor ini akan menjadi dasar dari seluruh rancangan kegiatan yang akan dilakukan oleh sebuah organisasi . Tanpa adanya komitmen baik dari pimpinan tingkat atas, menengah maupun bawah dan juga staff yang dimiliki, sangatlah mustahil mengharapkan program pengembangan kapasitas bisa berlangsung apalagi berhasil dengan baik .

2) Kepemimpinan yang Kondusif (*Conducive Leadership*)

Kepemimpinan yang kondusif pada Dinas Lingkungan Hidup adalah dengan menerapkan beberapa langkah guna mencapai target kinerja yang telah ditetapkan . Pimpinan memberi motivasi dan mendorong personilnya untuk meningkatkan kapasitas yang dimiliki, melakukan koordinasi secara intens dan bersikap bijak dalam pengambilan keputusan melalui musyawarah dengan para pegawai dalam hal pengevaluasian kerja

maupun perencanaan kerja sesuai ide-ide yang disampaikan oleh para anggota .

Kepemimpinan yang kondusif diperlukan sebagai upaya untuk memengaruhi perilaku orang lain agar dapat mengikuti kehendaknya dalam rangka mencapai tujuan bersama .

Kepemimpinan yang kondusif juga diperlukan untuk mencegah terjadinya risiko internal, seperti sumber daya manusia yang tidak kompeten, peralatan yang tidak memadai, kebijakan dan prosedur yang tidak jelas, suasana kerja yang tidak kondusif, serta adanya kolusi yang membuat sistem pengendalian intern tidak bekerja dengan baik . Kepemimpinan yang kondusif didasarkan pada konsep *tone at the top*, yaitu pemimpin memberikan keteladanan (*lead by example*) kepada bawahannya, melalui berbagai kebijakan.

Hal ini sesuai dengan pendapat dari Soeprapto (2006:20), Kepemimpinan merupakan salah satu hal yang paling mendasar dalam mempengaruhi inisiasi dan kesuksesan program pengembangan kapasitas personal dalam kelembagaan sebuah organisasi . Kepemimpinan kondusif yang memberikan kesempatan luas pada setiap elemen organisasi

dalam menyelenggarakan pengembangan kapasitas merupakan sebuah modal dasar dalam menentukan efektivitas kapasitas kelembagaan menuju realisasi tujuan organisasi yang diinginkan .

b. Faktor Penghambat

1) Ego sektoral Masing-Masing Bidang

Ego sektoral dalam sebuah organisasi merupakan suatu sikap individualisme atau sikap tidak mau bekerjasama untuk menyelesaikan suatu permasalahan yang ada dalam sebuah organisasi . Hal tersebut sudah bukan menjadi rahasia umum dikarenakan pada sebuah organisasi terdapat orang dengan latar belakang yang berbeda dan memiliki kepentingan yang berbeda pula .

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung sebagai salah satu organisasi perangkat daerah yang terdiri dari beberapa bidang dan masing-masing memiliki program yang berbeda . Dengan demikian muncul anggapan bahwa bidang tersebut merasa lebih dibanding bidang yang lain sehingga timbul sikap yang kurang respek jika diminta untuk bekerjasama . Padahal bidang-bidang tersebut merupakan bagian dari Dinas Lingkungan Hidup, antara bidang

satu dengan yang lain merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain dan terdapat saling keterkaitan kewenangan dalam menjalankan menjalankan berbagai tugas .

Dari pernyataan tersebut peneliti dapat menganalisa bahwa ego sektoral pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung muncul karena anggapan bahwa bidang tersebut merasa lebih dibanding dengan bidang yang lain . Hal tersebut menjadi salah satu penghambat bagi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung dalam mengembangkan kapasitas organisasi yaitu, menghambat terjadinya integrasi dan menjadikan organisasi kehilangan perspektif yang lebih besar dalam membangun kolaborasi .

2) Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana dalam suatu organisasi merupakan aspek pendukung terciptanya kegiatan yang produktif dan optimal, selain itu juga sebagai alat penunjang keberhasilan suatu proses upaya yang dilakukan agar dapat mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan .

Sarana dan prasarana yang dimiliki Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung sebenarnya

cukup memadai . Akan tetapi, karena adanya penambahan jumlah pegawai sehingga ruang rapat dialih fungsikan menjadi ruang kerja, yang menyebabkan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung belum mempunyai ruangan rapat . Hal tersebut menjadi faktor penghambat, mengingat banyaknya kegiatan yang dilakukan secara bersama seperti rapat, sosialisasi, evaluasi kinerja pegawai, workshop, diklat maupun bimtek .

Selain itu, fasilitas lapangan seperti tempat sampah container, tempat pembuangan akhir (TPA), truk pengangkut sampah yang tersedia hingga saat ini belum sebanding dengan banyaknya sampah yang ada .

Hal ini menyebabkan pengangkutan sampah harus dilakukan berulang kali dengan muatan yang melebihi kapasitas . Menyebabkan container dan truk pengangkut sampah sering mengalami kerusakan, selain itu juga daya tampung dari TPA semakin berkurang . Sehingga menghambat pelayanan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung terutama dalam hal kebersihan lingkungan .

Kesimpulan

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung secara terus menerus mengembangkan kapasitasnya melalui pengembangan sumberdaya manusia

(SDM), penguatan organisasi melalui pemanfaatan personil, kepemimpinan, budaya organisasi, dan komunikasi .

Hal tersebut dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki personil . Dengan sumber daya manusia yang ahli dan terampil, maka terwujud kinerja yang lebih baik serta dapat melaksanakan tugas secara efektif dan efisien . Sehingga Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung dalam mencapai visi, misi, organisasi yaitu mewujudkan pembangunan kota berwawasan lingkungan . Hal ini dapat dilihat dari evaluasi capaian kinerja dan berbagai penghargaan baik secara Nasional maupun Internasional yang diraih oleh Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung. Namun demikian dalam mencapai hal tersebut Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung menghadapi beberapa kendala seperti egosektoral dari masing-masing bidang serta sarana dan prasarana yang perlu ditambah .

B. Saran

Dari uraian hasil penelitian di lapangan dan pembahasan yang disesuaikan dengan teori serta hasil kesimpulan, maka dapat direkomendasikan saran-saran sebagai berikut :

1. Diperlukan pendekatan persuasif multiinstitusional saling memberikan informasi yang relevan untuk menghindari ketidaksepahaman dalam organisasi yang menimbulkan egosektoral masing-masing bidang, saling mengisi dan memberi agar masing-masing bidang tidak bergerak sendiri, serta mendiskusikan permasalahan yang sedang dihadapi untuk mencari solusinya bersama-sama ;
2. Mengusulkan anggaran tambahan untuk meningkatkan sarana dan prasarana yang dibutuhkan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung, terutama terkait sarana prasarana pengelolaan persampahan .

DAFTAR PUSTAKA

- a. Buku
- Adisasmita, Raharjo. 2006. *Pembangunan Pedesaan dan Perkotaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Metodologi Penelitian*. Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Basri, Yuswar Zainul dan Mulyadi Subri. 2006. *Keuangan Negara dan Analisis Kebijakan Utang Luar Negeri*. Raja Grafindo. Jakarta.
- Bruce Mitchael. 2000. *Pengelolaan Sumber Daya dan Lingkungan*, Yogyakarta : Gajah Mada University Press, hlm.1, dikutip dari Supriadi. 2010. *Hukum Lingkungan di Indonesia*. Jakarta : Sinar Grafika, Cetakan Ketiga, hlm.38.
- Grindle, M. S. (editor). 1997. *Getting Good Government : Capacity Building in the Public Sector of Developing Countries*. Boston, MA : Harvard Institute for International Development.
- Handoko, T. Hani, 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hardjanto, Imam. 2006. *Pembangunan Kapasitas Lokal (Local Capacity Building)*. Malang: Program Pascasarjana Universitas Brawijaya.
- S.P, Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Samodra.
- Ivancevich, John M. Dkk. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Kuncoro, Mudrajad. 2010. Masalah, Kebijakan, dan Politik, Ekonomika Pembangunan. Penerbit Erlangga. Jakarta.

Mardiasmo. 2002. Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah. Penerbit. ANDI. Yogyakarta

Mahsun. 2011. Metode Penelitian Bahasa: Tahapan Strategi. Metode, dan. Tekniknya. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Mangkunegara, A.P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.

Manullang. 2009. Dasar- Dasar Manajemen. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.

Marhaeni Ria Siombo. 2013. Hukum Lingkungan dan Pelaksanaan Pembangunan Berkelanjutan. PT. Gramedia Pustaka Utama hlm 79. Jakarta.

Milen, Anneli. 2006. Capacity Building Meningkatkan Kinerja Sektor Publik. Pembaruan. Yogyakarta.

Moleong, Lexy J. 2014. Metodologi Penelitian Kualitatif. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.

Muhammad Akib, 2011. Penegakan Hukum Lingkungan Dalam Perspektif holistik – Ekologis. Penerbit Universitas Lampung, hlm 1. Bandar Lampung

Munandar, Arif. 2001. Psikologi Industri dan Organisasi. UI Press. Jakarta.

Sedarmayanti. 2007. Good Governance (Kepemerintahan yang Baik) Dalam Rangka Otonomi Daerah : Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien Melalui Restrukturisasi dan Pemberdayaan. CV. Mandar Maju. Bandung.

Siagian, Sondang. P. 2008, Administrasi Pembangunan, Konsep, Dimensi dan Strateginya. Bumi Aksara. Jakarta.

Siagian, Sondang. P. 2012. Teori Pengembangan Organisasi. Bumi Aksara. Jakarta.

Sugianto. 2002. Lembaga Sosial. Global Pustaka Utama. Yogyakarta.

Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. PT Alfabet. Bandung.

Soeprapto, Tommy. 2006. Pengantar Teori Komunikasi. Media Pressindo. Yogyakarta.

Wresniwiro. 2012. Membangun Republik Desa. Visimedia. Jakarta.

Wursanto, Ignasius. 2002. Dasar-dasar Ilmu Organisasi. ANDI. Yogyakarta.

b. Jurnal

Andi Samsu Alam, Ashar Prawitno. 2015. "Pengembangan Kapasitas Organisasi dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Bone ". Vol. 8. Nomor 2. 1

Erryda Marta Yanuardini. 2016. "Strategi Pengembangan Kapasitas Organisasi Sektor Publik dalam Mengelola Lingkungan Pertambangan Marmer Berbasis Good Environmental Governance ". Skripsi Universitas Brawijaya.

Jenivia Dwi Ratnasari, Mochamad Makmur, Heru Ribawanto. "Pengembangan Kapasitas (Capacity Building) Kelembagaan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jombang ". Vol. 1. Nomor 3.

Setyo Nugroho. 2014. "Pengembangan Kapasitas Aparatur Pemerintah Desa Dalam Upaya

Mewujudkan Good Governance ". Skripsi Universitas Brawijaya.

c. Undang-Undang

Undang Undang No. 32 Tahun 2009 Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup

Peraturan Bupati Kabupaten Tulungagung No. 63 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung

d. Internet

https://www.academia.edu/7766476/Pembangunan_Berwawasan_Lingkungan diakses tanggal 03 Maret 2019

<https://www.gurupendidikan.co.id/pembangunan-berwawasan-lingkungan-pengertian-hakikat-tujuan-ciri/> diakses tanggal 03 Maret 2019
<https://maktabahgoibiyah.wordpress.com/> diakses tanggal 03 Maret 2019

<http://tulungagung.go.id/> diakses tanggal 22 Juni 2019

<https://www.slideshare.net/mikhailrasyi> d/ diakses tanggal 15 Juli 2019