BAB II

STUDI PUSTAKA

A. Tinjauan Pustaka

1. Pengembangan Kapasitas

Pemikiran yang berkaitan dengan pengembangan kapasitas sesungguhnya tidak dapat dipisahkan dari keseluruhan konsep yang berkaitan dengan tiga komponen: (1) penguatan organisasi dan manajemen; (2) penyediaan sumber daya, sarana dan prasarana; serta (3) jaringan atau linkage, (Eade,1997). Sejalan dengan perkembangan konsep pengembangan kapasitas yang masih baru ini dan dipengaruhi oleh konsep sebelumnya seperti pengembangan kelembagaan, penguatan kelembagaan, serta pengembangan kelembagaan, maka yang terangkum dalam pengembangan kapasitas ini menjadi sangat luas, yaitu mencakup seluruh level dalam suatu organisasi atau kelembagaan. Dengan demikian konsep pengembangan kapasitas ini menjadi suatu konsep yang berkaitan dengan kemampuan (*ability*) dari suatu organisasi atau kelembagaan dalam mencapai tujuannya secara efektif, efisien dan secara keberlanjutan (Grindle, 1997).

1. 1. Konsep Pengembangan Kapasitas

Eade (1997) yang menyatakan bahwa pengembangan kapasitas pada dasarnya adalah karakateristik organisasi yang dihubungkan dengan partisipasi, pemberdayaan, *civil society* dan partisipasi publik.

Ada tiga strategi utama dalam pengembangan kapasitas, yaitu: (1) penguatan organisasi dan manajemen, (2) penyediaan sumber daya dan saran prasarana, (3) network. Pendapat tersebut diperkuat oleh Edralin (1997) yang memberikan penjelasan pengembangan kapasitas mirip dengan Eade, namun Edralin menambahkan menjadi lima strategi utama yaitu: (1) penguatan organisasi dan manajemen, (2) penyediaan sumber daya dan saran prasarana, (3) network, (4) lingkungan, dan (5) kemampuan fiskal dan program.

Dalam buku "*Hand Book of Organizations*", Athur L. Stinchombe (dalam March, 1965:150) menyebutkan ada lima variabel dasar yang dinilai berpengaruh terhadap kapasitas organisasi. Bagaimana organisasi tersebut mampu mencapai tujuannya baik, ditentukan oleh kemampuan dari organisasi dalam mengelola lingkungan sosial dan internal dimana organisasi itu berada.

Pendapat ini sejalan dengan Doglas Norton, et al. (2003) yang mengartikan :

> *"an organizations capacity is its potential to perform - its ability to succesfully apply its skill and resources to accomplish its goals and satisfy its stakeholders expectatios. The aims of capacity development is to improve the potential performance of organizations as reflected in its resources and its management"*

Selanjutnya, UNDP (1999) mengartikan *Capacity Building* sebagai kemampuan individu, kelompok, organisasi, institusi dan masyarakat untuk melaksanakan fungsi mereka, termasuk menyelesaikan masalah dan mencapai tujuan-tujuan mereka. Dari

pengertian tersebut *capacity building* dapat dianalisis dari tiga level yaitu: 1). Tingkat sistem, 2). Tingkat organisasi, dan 3). Tingkat individu, yang ketiganya merupakan satu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan satu sama lainnya.

1. 2. Dimensi dan Indikator Pengembangan Kapasitas

Menurut Grindle (1997), dimensi dan indikator pengembangan kapasitas adalah sebagai berikut: a). Dimensi sumber daya manusia, dengan fokus pengadaan tenaga profesional dan teknik, meliputi kegiatan pelatihan, sistem penggajian, kondisi lingkungan kerja, dan rekrutmen, b). Dimensi penguatan organisasi, dengan fokus sistem manajemen untuk meningkatkan kinerja dengan tugas dan fungsi yang spesifik, meliputi kegiatan sistem insentif, penempatan personel, kepemimpinan, budaya organisasi, struktur organisasi, dan c). Dimensi reformasi kelembagaan, dengan fokus sistem kelembagaan dan sistem secara makro, meliputi peraturan rezim ekonomi dan politik, perubahan kebijakan, dan reformasi konstitusi.

Pelaksanaan pengembangan kapasitas laboratorium lingkungan untuk dimensi sumber daya manusia adalah meningkatnya kompetensi yang dimiliki oleh setiap personilnya yang diperoleh dari pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan. Menurut Grindle (1997), Pelaksanaan pengembangan kapasitas untuk dimensi sumber daya manusia memfokuskan pada pengadaan personil teknis dan

manajerial dengan beberapa kegiatan yang diantaranya adalah 1) pelatihan, 2) gaji, 3) kondisi lingkungan kerja, dan 4) rekrutmen.

Sementara UNDP (1999) juga mengembangkan strategi pengembangan kapasitas yang terdiri dari 9 (sembilan) dimensi, yang terdiri dari: 1) misi dan strategi birokrasi, 2) kultur organisasi, 3) struktur organisasi, 4) kompetensi organisasi, 5) proses-proses organisasi, 6) sumber daya manusia, 7) sumber daya keuangan, 8) sumber daya informasi, dan 9) infrastruktur.

2. Sumber Daya Manusia Aparatur

Setiap organisasi pasti memiliki sumber daya manusia yang menjalankan sistem organisasi untuk mencapai satu tujuan. Salam (2004) mengemukakan bahwa aparatur pemerintah adalah pekerja yang digaji pemerintah melaksanakan tugas-tugas teknis pemerintahan melakukan pelayanan kepada masyarakat berdasarkan ketentuan yang berlaku. Sumber daya aparatur yang berkualitas merupakan hal yang penting dalam meningkatkan mutu penyelenggaraan suatu organisasi, olehnya itu agar setiap upaya pembinaan kearah peningkatan kualitas aparatur pemerintah mencapai sasaran dan menjadi relevan dalam menjawab tuntutan reformasi pada pencapaian standar kompetensi baik bagi aparatur pemangku jabatan struktural, fungsional maupun staf/pegawai non-jabatan.

Sumber Daya Manusia merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang *adaptif* dan *transformative* yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di dalamnya untuk menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Tayibnapis (1993) mengatakan bahwa "sumber daya manusia aparatur pemerintah adalah kumpulan manusia yang mengabdi pada kepentingan negara dan pemerintahan berkedudukan sebagai pegawai negeri. Sehingga aparatur negara atau aparatur adalah para pelaksana kegiatan dan proses penyelenggaraan pemerintahan negara, baik yang bekerja dalam tiga badan eksekutif, yudikatif, dan legislative, maupun Tentara Nasional Indonesia (TNI) dan Pegawai Negeri sipil (PNS) pusat dan daerah yang ditetapkan dengan peraturan pemerintah".

Hasibuan (2017) mengatakan bahwa: "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat". Manajemen pegawai negeri sipil diartikan sebagai manajemen sumber daya manusia di organisasi publik yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan kepada masyarakat. Upaya pembinaan dan pengembangan sumber daya aparatur juga dapat dilakukan melalui program diklat

sebagaimana dinyatakan dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, pasal 31 yang menyatakan bahwa “untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan”.

Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Diklat Jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS), pada pasal 2 yang menyatakan bahwa diklat bertujuan: meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi, menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa, memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi kepada pelayanan, pengayoman serta pemberdayaan masyarakat, dan mencipakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya kepemerintahan yang baik.

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Luwu Timur telah dibentuk UPTD Laboratorium Lingkungan dengan dilengkapi sumber daya manusia aparatur untuk mendukung dan menjalankan fungsi UPTD agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan. Kondisi yang ada saat ini sesuai dengan Keputusan Kepala Dinas Lingkungan Hidup kabupaten

Luwu Timur tentang Struktur Organisasi dan Unit Pelaksana Teknis Daerah Laboratorium Lingkungan, jumlah sumber daya manusia aparat yang ada saat ini sebanyak 11 orang terdiri dari:

- Kepala UPTD Laboratorium Lingkungan 1 orang
- Kepala Sub Bagian Tata Usaha 1 orang
- Penyusun Rencana Tata Laksana Laboratorium 1 orang
- Pengelola Data Administrasi dan Verifikasi (Penanggungjawab Mutu) 1 orang
- Pengelola Laboratorium (Penanggungjawab Pengujian) 1 orang
- Analis Kimia 5 orang
- Petugas Pengambil Contoh Sampel (dikerjakan oleh analis)
- Bendahara Penerimaan (dirangkap oleh penanggungjawab mutu)
- Pengadministrasi Umum 1 orang

Jumlah aparat yang ditempatkan pada UPTD Laboratorium Lingkungan ini masih kurang, karena masih ada beberapa posisi yang masih kosong seperti :

- Petugas Pengambil Contoh Sampel,
- Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan,
- Verifikator keuangan,
- Bendahara Penerimaan dan
- Pengadministrasian pengujian.

3. Penguatan Organisasi

Salah satu misi reformasi birokrasi Indonesia adalah melakukaan penataan dan penguatan organisasi, untuk mencapai efektivitas organisasi dalam memberikan pelayanan publik maka dibutuhkan penguatan kapasitas yaitu aktivitas untuk meningkatkan kemampuan organisasi publik dalam rangka mencapai tujuan secara lebih efektif. Penguatan kapasitas organisasi sangat erat kaitannya dengan peningkatan kinerja. Semakin baik kapasitas seseorang atau suatu organisasi, semakin baik pula kinerjanya.

Dalam jurnal ilmiah administrasi publik karya Titisari, dkk (2018), mengatakan bahwa dimensi penguatan organisasi dalam pengembangan kapasitas menurut Grindle (1997) memfokuskan pada sistem manajemen dalam meningkatkan kinerja melalui tugas dan fungsi yang terkait dengan prosedur atau SOP dalam organisasi. Unit Pelaksana Teknis Daerah Laboratorium Lingkungan mempunyai standar pelayanan yang mengatur tata cara pengelolaan contoh uji yang terdiri dari tahapan pengelolaan, pelaksanaan pengelolaan contoh uji, kelengkapan pelaksanaan, waktu, dan *output* yang dihasilkan. Selain itu, semua kegiatan yang dilaksanakan oleh personilya mengikuti prosedur kerja yang berupa Instruksi Kerja Metode. Mulai dari IKM pengembailan contoh uji, IKM pengujian yang mengacu pada standar nasional maupun internasional, IKM pengoperasioan alat, IKM kalibrasi internal instrument pengujian.

Grindle (1997) mengemukakan bahwa "*Capacity building is intended to encompass a variety of strategies tha have to do with increasing the efficiency, effectiveness and responsiveness of government performance*" (pengembangan kapasitas merupakan upaya yang ditujukan untuk mengembangkan berbagai strategi untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan responsibilitas kinerja pemerintah).

Menurut Jones (2002: 33) untuk mengukur kinerja atau keefektifan organisasi dapat digunakan tiga pendekatan, yaitu: "pendekatan sumberdaya eksternal, pendekatan teknis, pendekatan sistem internal. Sehubung dengan kinerja atau keefektifan satu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sementara Pengembangan kapasitas organisasi publik menurut African Capacity Building Fondation (ACBF, 2001), bahwa peningkatan kapasitas dapat didefinisikan sebagai sebuah proses untuk meningkatkan kemampuan individu, kelompok, organisasi, komunitas atau masyarakat untuk menganalisa lingkungannya, mengidentifikasi masalah-masalah, kebutuhan-kebutuhan, isu-isu dan peluang-peluang, memformulasi strategi strategi untuk mengatasi masalah-masalah, isu-isu, dan kebutuhan kebutuhan tersebut dan memanfaatkan setiap peluang yang relevan.

Berbagai upaya dilakukan dalam rangka mendukung dan menguatkan keberadaan Unit Pelaksana Teknis Daerah Laboratorium Lingkungan, diantaranya:

- SK Struktur Orgaisasi Laboratorium
- Dukungan Anggaran Operasional Laboratorium dari DLH Kab. Luwu Timur
- Peningkatan Kapasitas Tenaga Laboratorium
- Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Tahun 2023
- Rencana Penambahan Ruang Lingkup Parameter Akreditasi KAN di Tahun 2024

4. Sarana Prasarana

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2006 mengenai pembakuan sarana dan prasarana kerja dalam mendukung peningkatan kerja pemerintahan daerah pada pasal 1 memaparkan terkait definisi dari sarana prasarana. Sarana merupakan fasilitas yang menjadi penunjang secara langsung untuk mencapai tujuan pada penyelenggaraan pemerintahan daerah, sedangkan prasarana yang dimaksud yaitu suatu bentuk fasilitas yang secara tidak langsung menjadi penunjang dalam sistem kerja instansi yang sinkron dengan target yang sudah ditentukan.

Bohari (2019) mengatakan bahwa jika sarana prasarana kerja tersebut baik, akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai menjadi baik pula dan apabila sarana prasarana tersebut buruk, maka kinerja pegawai juga tidak akan maksimal. Olehnya itu adanya sarana prasarana akan mempengaruhi hasil kinerja pegawai.

Hartono (2014) mengemukakan indikator prasarana antara lain kelengkapan, kondisi, dan penggunaan sarana prasarana. Sarana prasarana yang lengkap membuat pelaksanaan pekerjaan lebih mudah, karena semua kebutuhan pekerjaan dapat terfasilitasi seluruhnya. Kondisi sarana prasarana turut mempengaruhi proses pelaksanaan pekerjaan. Jika kondisi sarana prasarana masih baik dan layak digunakan maka penyelesaian pekerjaan dapat diselesaikan dengan mudah dan cepat. Tetapi sebaliknya, jika kondisi sarana prasarana sudah banyak yang rusak, maka penyelesaian pekerjaan juga tidak dapat selesai tepat waktu.

Saat ini UPTD Laboratorium Lingkungan dilengkapi dengan sarana prasana sebagai penunjang pelaksanaan kegiatan pemeriksaan, diantaranya:

Tabel 2
Daftar Sarana dan Prasarana UPTD Laboratorium Lingkungan
DLH Kab. Luwu Timur

NO	NAMA	BANYAKNYA
1	Spektrofotometer AAS	1
2	Spektrofotometer UV-VIS	1
3	Turbidy Meter	1
4	Current Meter	1
5	Conduktometer	1
6	Centrifuge	1
7	Incubator	3
8	Peralatan Gelas	1
9	Pompa Hidrolik	1
10	Air Compressor	2
11	Desicator	2
12	Dry Oven	2
13	Stiring Hot Plate	1
14	Hot Plate	1
15	Shaking Water Bath/Pemanas Air	1
16	Klem	1
17	Statip	1
18	Ph Meter	4
19	Anenometer Flowmeter	1
20	Buret	10
21	Glave Box	2
22	Conductivity Meter	2
23	Do Meter	3
24	Water Sampler	1
25	Refrigerator	1
26	Alat Laboratorium Kimia Lainnya	1
27	Lemari Asam	1
28	Ups	1
29	Peralatan Kerja (Meja Dan Kursi)	

Sumber : DLH Kab. Luwu Timur 2022

5. Reformasi Kelembagaan

Reformasi kelembagaan merupakan bagian dari dimensi pengembangan kapasitas dengan fokus sistem kelembagaan dan sistem secara makro, meliputi peraturan rezim ekonomi dan politik, perubahan kebijakan, dan reformasi konstitusi. Reformasi secara umum berarti perubahan terhadap suatu sistem yang telah ada pada suatu masa. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), reformasi adalah suatu perubahan yang terjadi secara drastis dimana tujuannya adalah untuk perbaikan di bidang sosial, politik, agama, dan ekonomi, dalam suatu masyarakat atau negara. Reformasi birokrasi merupakan bagian yang integral dari reformasi dibidang politik, hukum, perekonomian, dan reformasi di bidang budaya organisasi. Keberhasilan dan kegagalan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi sangat dipengaruhi oleh keberhasilan maupun kegagalan reformasi dibidang lain. Namun birokrasi pemerintahanlah yang akan mengimplementasikan hasil reformasi di bidang lainnya Rewansyah (2010).

Reformasi diartikan sebagai suatu langkah perubahan tanpa merusak (*to change without destroying*) atau perubahan sembari memelihara (*to change while preserving*) yang diprakarsai oleh mereka yang memimpin suatu sistem karena sadar bahwa tanpa reformasi sistem itu bisa ambruk, Rasyid (1998). Selanjutnya menurut Horton (dikutip dari Nurcholis, 2005) lembaga diartikan sebagai

sebagai suatu sistem norma yang dipakai untuk mencapai tujuan atau aktivitas yang dirasa penting. Atau kumpulan kebiasaan dan tata kelakuan yang terorganisir yang terpusat dalam kegiatan utama manusia.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan tentang pengertian reformasi kelembagaan sebagai suatu proses perubahan terstruktur, tanpa merusak tatanan dari suatu organisasi atau lembaga, dengan tujuan untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya

6. Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup

Lingkungan Hidup dipahami sebagai kesatuan ruang dengan semua benda, daya, keadaan dan makhluk hidup, termasuk manusia dan perilakunya yang mempengaruhi alam itu sendiri, kelangsungan perikehidupan dan kesejahteraan manusia serta makhluk hidup lain. Selanjutnya menurut Undang-undang nomor 23 tahun 1997 tentang pengelolaan lingkungan hidup dijelaskan bahwa pengelolaan lingkungan hidup adalah upaya terpadu untuk melestarikan fungsi lingkungan hidup yang meliputi kebijaksanaan penataan, pemanfaatan, pengembangan, pemeliharaan, pemulihan, pengawasan dan pengendalian lingkungan hidup. Ketentuan tersebut kemudian ditegaskan pada pasal 2 Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009 menyatakan bahwa perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup adalah upaya sistematis dan terpadu yang dilakukan untuk melestarikan fungsi lingkungan hidup dan mencegah terjadinya

pencemaran dan.atau kerusakan lingkungan hidup yang meliputi perencanaan, pemanfaatan, pengendalian, pemeliharaan, pengawasan, dan penegakan hukum.

Pengertian lingkungan hidup dalam kehidupan manusia, ruang lingkup kehidupan merupakan suatu yang tidak lepas dengan keseharian kita dalam melakukan kegiatan. Lingkungan Hidup merupakan suatu habitat atau suatu tempat berkumpul dalam bumi ini, dengan penunjang alam dan ekologi yang berada di bumi ini. Sebagai manusia yang tinggal dalam bumi ini, kita diwajibkan untuk mengelola kehidupan dengan menggunakan alam yang berada di sekitar kita, namun pengelolaan lingkungan hidup yang terjadi sekarang sudah menuai krisis yang berkepanjangan.

Secara umum lingkungan hidup diartikan sebagai kesatuan ruang dengan semua benda, daya, keadaan dan makhluk hidup termasuk didalamnya manusia serta perilakunya yang mempengaruhi kelangsungan hidup serta kesejahteraan manusia serta makhluk hidup lainnya. Pencemaran dan kerusakan lingkungan hidup merupakan bentuk akibat dari kegiatan industri dan/atau usaha lainnya.

7. Pembangunan Berwawasan Lingkungan

Pembangunan berwawasan lingkungan mengandung pengertian bahwa upaya peningkatan kesejahteraan dan mutu hidup rakyat dilakukan sekaligus dengan melestarikan kemampuan lingkungan

agar dapat tetap menunjang pembangunan secara berkesinambungan. Hal ini berarti bahwa pelaksanaan suatu kegiatan wajib diikuti dengan upaya mencegah dan menanggulangi pencemaran dan/atau kerusakaan lingkungan hidup. Gagasan pembangunan berkelanjutan dikenal juga dengan pembangunan berwawasan lingkungan, secara bertahap mulai dimasukkan dslam kebijakan perencanaan dan pembangunan nasional. Hal tersebut terdapat dalam Undang-undnag Nomor 4 Tahun 1982 tentang ketentuan-ketentuan pokok pengelolaan lingkungan hidup yang selanjutnya direvisi dengan Undang-Undang Nomor 23 tahun 1997 tentang pengelolaan lingkunganm hidup dan Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1999 tentang analisis mengenai dampak lingkungan.

Emil Salim (1990) dan Hadi (2001) mengemukakan beberapa konsep pembangunan berkelanjutan yang ditetapkan engara berkembang yaitu:

1. Pembangunan berkelanjutan menghendaki penerapan perencanaan tata ruang pembangunan sumber daya alam harus memperhatikan daya dukung lingkungan. Segala kegiatan yang memanfaatkan sumber daya alam harus memperhatikan kapasitas lingkungan.
2. Perencanaan pembangunan menghendaki adanya standar lingkungan hal tersebut dimaksudkan agar kaulitas lingkungan

dapat terjaga, misalnya: adanya standar baku mutu air limbah, baku mutu udara dan sebagainya.

3. Pemerapam AMDAL pada setiap kegiatan setiap rencana usaha dan/atau kegiatan yang diperkirakan menimbulkan dampak penting terhadap lingkungan harus dilengkapi dengan AMDAL atau UKL/UPL. Setelah dampak penting tersebut diidentifikasi, diperkirakan dan dievaluasi maka langkah selanjutnya adalah bagaimana dampak tersebut dikelola. Pengelolaan tersebut tertuang dalam RKL/RPL.
4. Rehabilitasi kerusakan lingkungan di daerah kritis, misalnya sungai sebagai tempat pembuangan. Langkah yang diambil adalah dengan adanya program kali bersih atau dikenal dengan sebutan Prokasi.
5. Usaha memasukkan pertimbangan lingkungan kedalam perhitungan ekonomi sebagai dasar untuk kebijakan ekonomi lingkungan

Sony Keraf (2002) menjelaskan konsep pembangunan berkelanjutan dimaksudkan untuk mensinkronkan dan memberikan bobot yang sama terhadap tiga aspek utama pembangunan yaitu aspek ekonomi, aspek sosial budaya, dan aspek lingkunagn hidup. Gagasan tersebut mengandung maksud bahwa pembangunan ekonomi, sosial budaya dan lingkungan hidup harus terkait satu sama

lain sehingga unsur dari kesatuan yang saling terkait ini tidak boleh dipisahkan dan dipertentangkan satu sama lain.

8. Laboratorium Lingkungan

Dalam Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor 23 Tahun 2020 (pengganti Peraturan Menteri Lingkungan Hidup Nomor 06 Tahun 2009) disebutkan bahwa:

> *"Laboratorium adalah lembaga yang melakukan satu atau lebih kegiatan yang meliputi pengujian, kalibrasi, dan pengambilan contoh, terkait dengan pengujian atau kalibrasi berikutnya".*
>
> *"Laboratorium Lingkungan adalah laboratorium yang mempunyai sertifikat akreditasi laboratorium pengujian parameter kualitas lingkungan dan pengambilan contoh uji sesuai peraturan serta mempunyai identitas registrasi yang memiliki fungsi mendukung pengelolaan lingkungan hidup"*
>
> *"Pengujian Parameter Kualitas Lingkungan adalah suatu kegiatan teknis yang terdiri atas penetapan dan penentuan satu sifat atau lebih parameter kualitas lingkungan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan".*

Lebih lanjut dijelaskan bahwa sebuah laboratorium dapat disebut sebagai laboratorium lingkungan apabila telah terakreditasi oleh Komite Akreditasi Nasional (KAN) sebagai laboratorium pengujian parameter kualitas lingkungan dan telah teregistrasi sebagai laboratorium lingkungan di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

Untuk mendapatkan sertifikat akreditasi, laboratorium lingkungan harus memenuhi persyaratan ISO/ICE 17025 edisi termutakhir tentang persyaratan umum kompentensi laboratorium pengujian yang bertujuan untuk menyesuaikan dengan perubahan dunia yang

didasarkan pada perkembangan teknis dan teknologi informasi dengan tetap mempertimbangkan sistem manajemen mutu terbaru, ISO 9001:2015, (Hadi, 2018).

B. Defenisi Konsep

Defenisi operasional variabel menurut Sugiyono (2010) adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian/obyek yang diteliti. Fokus penelitian yaitu pada pengembangan kapasitas yang meliputi Sumber Daya Manusia Aparatur dan Penguatan Organisai.

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia

   Sumber Daya Manusia Aparatur yang dimaksud dalam penelitian ini adalah jumlah dan kapasitas personil yang ada di UPTD yang dapat mengolah dan melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsinya, indikatornya adalah pelatihan, gaji, kondisi lingkungan kerja, dan rekruitmen.

2. Penguatan organisasi

   Penguatan organisasi dalam penelitian ini adalah didalamnya penempatan personil sampai kepada pembagian tugas masing-masing personil, indikatornya adalah pengelolaan contoh uji

(pengelolaan, pelaksanaan pengelolaan contoh uji, waktu, dan output yang dihasilkan), prosedur kerja, dan instruksi kerja.

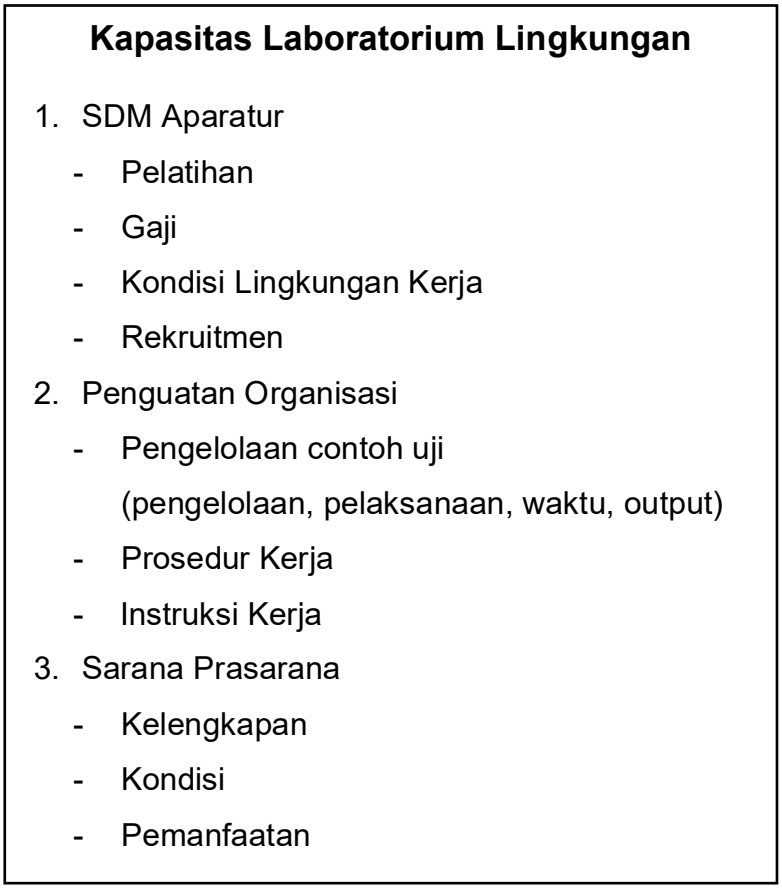
3. Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana dalam penelitian ini adalah tersedianya sarana dan prasarana pendukung dalam melaksanakan program dan kegiatan pada UPTD Laboratorium Lingkungan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Luwu Timur. Sarana merupakan fasilitas yang menjadi penunjang secara langsung untuk mencapai tujuan pada penyelenggaraan suatu kegiatan, sedangkan prasarana yang dimaksud yaitu suatu bentuk fasilitas yang secara tidak langsung menjadi penunjang dalam sistem kerja instansi yang sinkron dengan target yang sudah ditentukan. Indikator prasarana antara lain kelengkapan, kondisi, dan penggunaan sarana prasarana, Hartono (2014).

C. Kerangka Penelitian

Kerangka berpikir menggambarkan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, Menurut Sugiyono (2017). Dalam penelitian ini digambarkan kerangka penelitian untuk memudahkan menganalisa kapasitas UPTD laboratorium dalam memenuhi kebutuhan pemeriksaan laboratorium di Kabupaten Luwu Timur, digambarkan kerangka penelitian sebagai berikut:

Gambar 1
Kerangka Penelitian



Sumber: Grindle (1977)

Pada gambar 1 dijelaskan hubungan antara kapasitas yang terdiri dari dimensi SDM aparatur dan penguatan organisasi dan sarana prasarana terhadap pemenuhan kebutuhan pemeriksaan di UPTD laboratorium untuk memudahkan peneliti dalam mengambil data-data pada saat melakukan penelitian.