

BAB II

TINJAUAN TEORI

II.1 Tinjauan Pustaka

Dalam setiap melakukan penelitian, kajian pustaka mempunyai fungsi membantu penentuan tujuan dan alat penelitian dengan memilih konsep-konsep yang tepat. Kajian pustaka digunakan sebagai kerangka dasar dalam melakukan analisis terhadap objek yang diteliti. Sehingga pada dasarnya, kajian pustaka mempunyai fungsi untuk menjelaskan hubungan yang akan dipergunakan untuk menjelaskan gejala dan permasalahan yang akan diteliti. Bagian ini memuat uraian secara sistematis tentang hasil penelitian terdahulu tentang persoalan yang akan dikaji dalam penelitian. Hasil-hasil penelitian terdahulu antara lain.

Tabel 11.1
Tinjauan Pustaka

Peneliti	Judul	Temuan Hasil Penelitian
Anih Sri dan Suryani 2012	Penanganan Asap Kabut Akibat Kebakaran Hutan Di Wilayah Perbatasan Indonesia. (<i>Handling Smoke Haze From Forest Fire At Border Regions In Indonesia</i>)	Kabut asap yang disebabkan oleh kebakaran hutan dan lahan di Indonesia berdampak pada Negara tetangga, akibat kabut asap tersebut akibat yang disebabkan kebakaran berdampak pada Sosial, ekonomi dan Ekologi, upaya pemerintah yang dilakukan untuk meminimisir kebakaran hutan dan lahan masih tahap pada penanggulangan kebakaran, belum banyak menyentuh upaya kegiatan pencegahan, dengan demikian upaya preventif harus ditingkatkan, seperti upaya pelestarian lingkungan, penguatan hukum dan peran serta aktif pemerintah daerah
Budi Darmawan, Yusni Ikhwan Siregar, Sukendi dan Siti Zahrah, 2016	Pengelolaan Keberlanjutan Ekosistem Hutan Rawa Gambut Terhadap Kebakaran Hutan Dan Lahan di Semenanjung Kampar, Sumatera. (<i>Sustainable Management Of Peat Swamp Forest Ecosystems Toward Forest And Land Fires In Kampar Peninsula, Sumatera</i>)	Tingkat dan status serta faktor-faktor kunci yang mempengaruhi keberlanjutan pengelolaan ekosistem hutan rawa gambut terhadap kebakaran hutan dan lahan dengan menggunakan pendekatan <i>Multi-Dimensional Scaling</i> . Mengacu kepada hasil penelitian secara keseluruhan indeks atau status keberlanjutan berada pada kriteria sedang (45,81%) atau status cukup berkelanjutan. Secara parsial untuk masing-masing dimensi yang memiliki status cukup berkelanjutan adalah ekonomi, teknologi dan hukum, sedangkan dimensi ekologi dan sosial kurang berkelanjutan sehingga perlu mendapatkan perhatian serius.
Bambang Hero Saharjo dan Muhammad Iqbal Putera 2015	Pembentukan Masyarakat Peduli Api Sebagai Strategi Pengendalian Kebakaran Hutan Di Hutan Pendidikan Holcim Cibadak Sukabumi. (<i>Plan Identification Of Community Care Fire At Holcim Educational Forest Cibadak Sukabum</i>)	hasil penelitian disimpulkan bahwa sebanyak 47 dari 70 responden atau sebesar 67.14% menyatakan bersedia mengikuti kelembagaan Masyarakat Peduli Api. Hal ini dikarenakan kesadaran masyarakat terhadap lingkungan serta keinginan masyarakat untuk melakukan kegiatan bersama Hutan Pendidikan Holcim Cibadak cukup tinggi. Sebanyak 23 dari 70 responden atau sebesar 32.86% menyatakan tidak bersedia mengikuti kelembagaan Masyarakat Peduli Api. Hal ini dikarenakan adanya pengaruh dari jam kerja atas keragaman mata pencaharian responden sehingga responden yang tidak memiliki waktu cukup luang merasa kesulitan untuk berpartisipasi

		terhadap kelembagaan Masyarakat Peduli Api.
Siti Sawerah, Pudji Muljono, Prabowo Tjitroprano to 2016	Partisipasi Masyarakat dalam Pencegahan Kebakaran Lahan Gambut di Kabupaten Mempawah, Provinsi Kalimantan Barat (<i>Participation of Community in Prevention of Peatland Fires in Mempawah District, Province of West Kalimantan</i>)	Hasil penelitian menunjukkan tingkat partisipasi masyarakat dalam pencegahan kebakaran lahan sangat rendah. Hasil analisis rank spearman menunjukkan faktor yang berhubungan terhadap partisipasi adalah faktor eksternal, terdiri dari peran penyuluh dan dukungan lingkungan sosial (dukungan tokoh masyarakat, peran kelompok, media informasi dan peran pemerintah). Faktor internal yang berhubungan adalah tingkat pendidikan dan pendapatan. Partisipasi masyarakat agar meningkat diperlukan peran penyuluh yang merata dan peran aktif pemerintah untuk membina dan melatih sasaran yang tepat.
Khulfi M Khalwani , Bahruni , Lailan Syaufina 2015	Nilai Kerugian Dan Efektivitas Pencegahan Kebakaran Hutan Gambut (Studi Kasus Di Taman Nasional Sebangau Provinsi Kalimantan Tengah)	Penyebab kebakaran dipicu oleh aktifitas masyarakat di dalam dan sekitar kawasan. Nilai Kerugian Total akibat kebakaran seluas ± 4364 ha mencapai Rp 134 Milyar. Kegiatan pencegahan kebakaran termasuk efektif jika hanya dilihat dari persentase penyerapan input (realisasi anggaran), namun sangat tidak efektif dilihat dari persentase pencapaian sasaran (<i>outcome</i>) berupa penurunan jumlah titik panas (<i>hotspot</i>) dan luas kebakaran. Analisis kualitatif dilakukan untuk menggambarkan kendala permasalahan di tingkat tapak. Kegiatan pencegahan harus ditingkatkan dengan lebih memperhatikan akar masalah penyebab kebakaran yaitu faktor sosial-ekonomi masyarakat.

<p>Rahmad Dani1, Defri Yoza, Rudianda Sulaeman,</p>	<p>Strategi Pemberdayaan Masyarakat dalam Penanggulangan Kebakaran Hutan dan Lahan di Kabupaten Rokan Hilir. (<i>Community Development Strategy In A Forest Fire And Field Rokan Hilir District</i>)</p>	<p>Strategi pemberdayaan masyarakat dalam penanggulangan kebakaran hutan dan lahan di Kabupaten Rokan Hilir, sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> Membentuk kerjasama yang baik antar instansi dalam penanggulangan kebakaran hutan dan lahan Meningkatkan keterampilan masyarakat dalam upaya penanggulangan kebakaran hutan dan lahan Pengembangan tanaman hortikultura jenis nanas oleh pemerintah Kabupaten Rokan Hilir. Masyarakat memanfaatkan kebun rakyat Pemerintah mensosialisasikan ancaman hukuman Pemerintah perlu memfasilitasi alat berat bagi masyarakat dalam membuka lahan perkebunan dengan syarat dan ketentuan.
<p>Bambang Hero Saharjo dan Fildah Amalina 2016</p>	<p>Potensi Kebakaran Hutan Di KPH Bogor Perum Perhutani Unit III Jawa Barat dan Banten</p>	<p>Potensi kebakaran hutan akibat pembersihan lahan oleh masyarakat desa tapos dan desa Barengkok tergolong rendah karena sudah diterapkannya sistem pembakaran terkendali, sedangkan akibat konflik cukup tinggi karena kurang terjalannya hubungan baik antara pihak KPH Bogor dengan masyarakat. Rendahnya informasi mengenai penyuluhan kepada masyarakat dan kurang diperhatikannya keberadaan papan peringatan adalah bentuk kurang optimalnya upaya pengendalian di KPH Bogor.</p>
<p>Shahira Harun 2015</p>	<p>Koordinasi Antara Pemerintah Provinsi Riau Dan Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir Dalam Menangani Kebakaran Hutan Dan Lahan (Karhutla) Di Rokan Hilir Tahun 2010-2013</p>	<p>Koordinasi yang dilakukan antara Pemerintah Provinsi Riau dan Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir dalam menangani kebakaran hutan dan lahan di Kabupaten Rokan Hilir tahun 2010-2013 masih tergolong lemah, lenmahnya kordinasi tersebut disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu: kurangnya pengawasan, kurangnya komunikasi, kurangnya kesadaran pentingnya koordinasi, kurangnya partisipan yang memiliki kompetensi, dukungan pendanaan dan fasilitas yang terbatas, kurangnya komitmen politik, dan faktor penghambat lainnya.</p>
<p>Acep Akbar, Sukhyar Faidil</p>	<p>Kebakaran Hutan Dan Lahan Rawa Gambut: Penyebab Faktor Pendukung Dan Alternatif</p>	<p>Hasil Penelitian Dan Pengalaman Selama Ini Menunjukkan Bahwa Pemicu Api Awal Berhubungan Erat Dengan Pengguna Api Untuk Pembakaran Vegetasi, Pembakaran Dalam Pemanfaatan Sumberdaya Alam, Dan</p>

	Pengelolaannya.	Pembakaran Lahan Tidur Serta Penguasaan Lahan. Faktor Pendukung Terjadinya Kebakaran Hutan Rawa Gambut Adalah Bahan Bakar Berlimpah Tanah Gambut, Gejala Alam El-Nino, Penguasaan Lahan Terlalu Luas, Alokasi Penggunaan Lahan Tidak Tepat, Degradasi Hutan, Dan Perubahan Karakteristik Kependudukan. Alternatif Pengelolaannya Adalah Membangun Hutan/Kebun Berisiko Kecil Kebakaran Dengan Tahapan Pengembangan Jenis Dengan Sistem Agroforestry, Persiapan Dengan Penggunaan Api Minimal Dan Terkendali, Pengaturan Jarak Tanam, Pembersihan Cabang Dan Ranting Bawah, Minimasi Bahan Bakar, Penanaman Rumput Pendek Pakan Ternak, Pembuatan Sekat Bakar, Pembuatan Sumur Air, Pengadaan Alat Pemadam Sederhana, Pembuatan Tower Pengamat Asap, Pembentukan Regu Pengendali Kebakaran Desa/Kampung Dan Melakukan Pelatihan Pengendalian Kebakaran Sebagai Upaya Pemberdayaan Masyarakat
--	-----------------	---

Bila melihat kajian sebelumnya di atas, maka posisi penelitian ini merupakan penelitian yang baru. Penelitian cukup baru karena penelitian ini memfokuskan pada bagaimana penguatan kelembagaan terhadap pencegahan dan penendalian kebakaran hutan dan lahan. Penelitian ini hampir mirip dengan penelitian yang dilakukan oleh **Anih Sri Suryani (2012)** tentang Penanganan Asap Kabut Akibat Kebakaran Hutan Di Wilayah Perbatasan Indonesia **Khulfi M Khalwani, Bahruni Lailan Syakhina (2015)** Nilai Kerugian Dan Efektivitas Pencegahan Kebakaran Hutan Gambut (Studi Kasus di Taman Nasional Sebangau Provinsi Kalimantan Tengah) **Shahira Harun (2015)** Kordinasi Antara Pemerintah Provinsi Riau Dan Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir Dalam Menangani

Kebakaran Hutan Dan Lahan (Karhutla) Di Rokan Hilir Tahun (2010-2013) **Acep akbar , sukhyar faidil** Kebakaran Hutan Dan Lahan Rawa Gambut: Penyebab Faktor Pendukung dan Alternatif Pengelolaannya. **Budi Darmawan, Yusni Ikhwan Siregar, Sukendi dan Siti Zahrah, (2016)** Pengelolaan Keberlanjutan Ekosistem Hutan Rawa Gambut Terhadap Kebakaran Hutan dan Lahan di Semenanjung Kampar, Sumatera. Namun penelitian ini berbeda dalam sisi teori, lokasi penelitian dan pendekatannya.

Kemudian hasil penelitian yang telah lalu juga lebih pada pencegahan kebakaran pada pemberdayaan masyarakat terhadap pebegahan dan penegndalian kebakaran hutan dan lahan seperti penelitian **Rahmad Dani, Defri Yoza, Rudianda Sulaeman, Strategi Pemberdayaan Masyarakat Dalam Penanggulangan Kebakaran Hutan Dan Lahan Di Kabupaten Rokan Hilir Siti Sawerah, Pudji Muljono, Prabowo Tjitropranoto (2016)** Partispasi Masyarakat dalam pencegahan kebakranlahan ganbut di Kabupaten Mempawah, Provinsi Kalimantan Barat, perbedaan diantara penelitian ini adalah teori dan lokasi penelitian.

Dari segi teori dan objek penelitian, pada penelitian terdahlu belum ada yang meneliti penguatan kelembangaan terhadap pengendalian kebakaran hutan dan lahan di Kabupaten Muaro Jambi Provinsi Jambi, penelitian-penelitian tidak ada yang membahas penguatan kelembangaan

sebagai salah satu faktor penting dalam pencegahan dan pengendalian kebakaran hutan dan lahan di Kabupaten Muaro Jambi Provinsi Jambi, oleh karena itu peneliti menganalisisnya dengan penguatan kelembagaan yang belum pernah dilakukan oleh penelitian terdahulu.

II.2 Kerangka Teori

II.2.1 Penguatan Kelembagaan

1. Pengertian Penguatan Kelembagaan

(Milen, 2006) mendefinisikan kapasitas sebagai kemampuan individu, organisasi atau sistem untuk menjalankan fungsi sebagaimana mestinya secara efektif, efisien dan terus-menerus. Sedangkan menurut Morgan (Milen, 2006), kapasitas merupakan kemampuan, keterampilan, pemahaman, sikap, nilai-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. 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) 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.

2. Teori Penguatan Kelembagaan (*Capacity Building*)

Terdapat beberapa teori yang berkaitan dengan penguatan lembaga. Penguatan kelembagaan merupakan upaya sebuah organisasi untuk meningkatkan kapasitas baik institusi, system maupun individual dalam memperbaiki kinerja organisasi secara keseluruhan. (Muyungi, 2008) menyatakan bahwa "*capacity-building*" is widely defined as the process of creating or enhancing capacities within an institution or a country to perform specific tasks on an on-going basis in order to attain a given developmental objective.

Menurut Muyungi (dalam Mutiarin, 2014) bahwa ada 3 aspek terkait penguatan kelembagaan yaitu:

1. Pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan
2. Penguatan Institusi melalui penyempurnaan prosedur dan metode dalam organisasi
3. Dan penumbuhan kapasitas system seperti penumbuhan system kesadaran, peraturan yang kondusif, dan pengelolaan system lingkungan

Sehingga dengan demikian, manusia, system dan prosedur menjadi tumpuan perkuatan kelembagaan yang ada. Upaya pembangunan kapasitas institusi yang memiliki arah pengembangan untuk memperkuat kapasitas internal organisasi dalam menjalankan tupoksi mencapai visi misi dan merupakan serangkaian strategi yang ditujukan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan responsivitas dari kinerja pemerintahan (Mutiarin, 2014)

Pada perspektif yang lain *capacity building* juga dapat difokuskan pada;

1. Pengembangan sumber daya manusia; training, rekrutmen dan pegawai profesional, manajerial dan teknis,
2. Keorganisasian, yaitu pengaturan struktur, proses, sumber daya dan gaya manajemen,

3. Jaringan kerja (*network*), berupa koordinasi, aktifitas organisasi,
4. fungsi network, serta interaksi formal dan informal,
5. Lingkungan organisasi, yaitu aturan (*rule*) dan undang-undang / regulasi (*legislation*) (Mutiarin, 2014)

Teori mengenai peerkuatan lembaga juga disampaikan oleh Grindle (dalam Mutiarin, 2014) “*Capacity building*” merupakan serangkaian strategi yang ditujukan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan responsivitas dari kinerja pemerintahan, dengan memusatkan perhatian kepada dimensi:

- (1) pengembangan sumberdaya manusia;
- (2) penguatan organisasi; dan
- (3) reformasi kelembagaan

Lebih lanjut UNDP memfokuskan pada tiga dimensi yaitu:

- (1) tenaga kerja (dimensi sumberdaya manusia), yaitu kualitas SDM dan cara SDM dimanfaatkan;
- (2) modal (dimensi phisik) yaitu menyangkut peralatan, bahan-bahan yang diperlukan, dan gedung; dan
- (3) teknologi yaitu organisasi dan gaya manajemen, fungsi perencanaan, pembuatan keputusan, pengendalian dan evaluasi, serta sistim informasi manajemen.

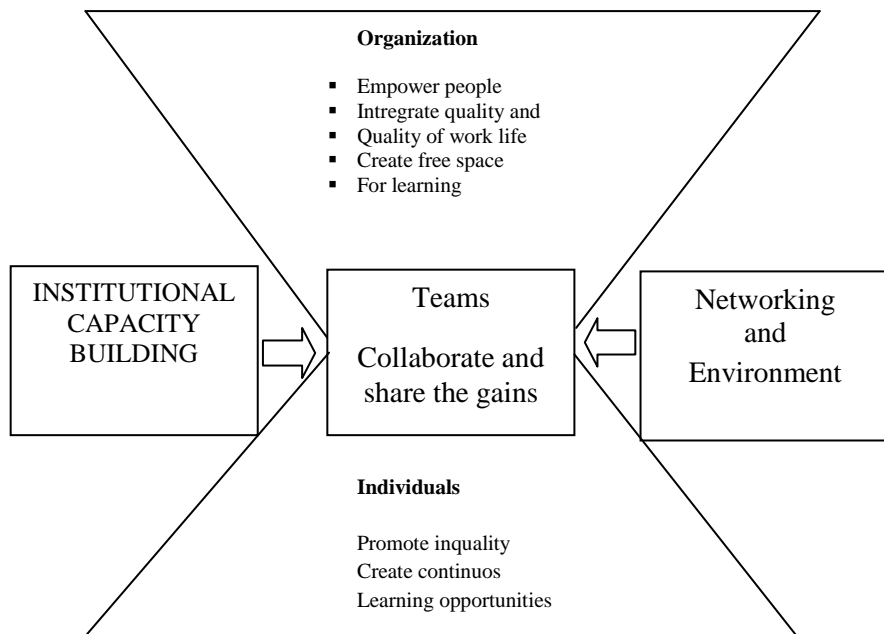
Sedangkan United Nations memusatkan perhatiannya kepada:

- (1) mandat atau struktur legal;
 - (2) struktur kelembagaan;
 - (3) pendekatan manajerial;
 - (4) kemampuan organisasional dan teknis;
 - (5) kemampuan fiskal lokal; dan
 - (6) kegiatan-kegiatan program
- (lihat Edralin, 1997: 148 – 149).

Sementara itu, D.Eade (1998) merumuskan peningkatan kelembagaan kemampuan dalam tiga dimensi, yaitu:

- (1) individu;
- (2) organisasi; dan
- (3) *network*.

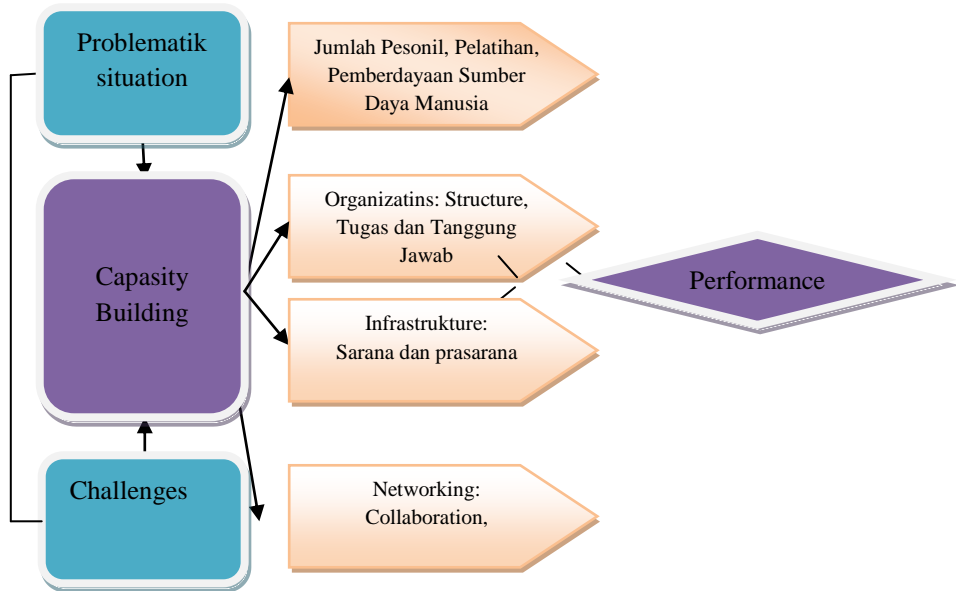
Dari berbagai konsep tersebut, pengembangan kapasitas kelembagaan dianggap akan lebih efektif bila mampu menggabungkan kedua konsep tersebut. Berikut adalah kerangka konseptual pengembangan kapasitas kelembagaan.



(Diadopsi dan dikembangkan dari Team learning Model (Watkins, Karen, Marsic, 1993, dalam Marquardt: 1996) (dalam Mutiarin, 2014)

Dengan demikian untuk menghadapi era realitas lingkungan baru, manajemen semua tataran birokrasi publik perlu melakukan rethinking tentang pendekatan organisasional maupun operasional yang akan mereka lakukan. Birokrasi publik perlu melakukan *rethinking the way of life* ini, untuk mewujudkan diri sebagai organisasi birokrasi yang berkualitas, tanggap terhadap perubahan, mampu beradaptasi dengan lingkungan dan punya komitmen sebagai pelayan publik.

Selanjutnya model kelembagaan yang dapat diadopsi adalah sebagai berikut:



**Gambar 11.2 Konsep Capacity Building
(Diadopsi dari Eade, 1988 dalam Mutiarin 2014)**

Dari beberapa teori mengenai lembaga di atas maka penyusun memilih teori yang disampaikan oleh Eade (dalam Mutiarin, 2014). Hal dikarenakan teori yang dibangun dalam teori perkuatan kelembagaan dengan menyimpulkan berbagai perspektif perkuatan kelembagaan organisasi pengendalian kebakaran hutan dan lahan yang tepat digunakan dalam penelitian ini. Kreteria yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Memiliki sumber daya manusia yang memadai dalam kualitas maupun kuantitas untuk menjalankan fungsi pencegahan dan pengendalian kebakaran hutan dan lahan

2. Organisasi Memiliki struktur organisasi yang menggambarkan fungsi-fungsi pengendalian kebakaran hutan dan lahan
3. Keuangan untuk mendukung kualitas dan kuantitas pencegahan dan pengendalian kebakaran hutan dan lahan
4. Memiliki infrastruktur yaitu sarana dan prasarana dalam jenis dan jumlah untuk menjalankan kegiatan fungsi-fungsi manajemen pengendalian kebakaran hutan dan lahan
5. Memiliki network, kerjasama baik dengan pemerintah, swasta dan masyarakat.

Menurut Daniel Rickett (dalam Hardjanto, 2010) menyebutkan *“the ultimate goal of capacity building is to enable the organization to grow stronger in achieving its purpose and mission”*, artinya adalah arti penting dari pembangunan kapasitas adalah untuk memungkinkan organisasi bertumbuh dengan lebih kuat dalam mencapai tujuan dan misi organisasi. Lebih jauh dirumuskan bahwa tujuan dari pembangunan kapasitas adalah.

- a. Mengakselerasikan pelaksanaan desentralisasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

- b. Pemantauan secara proporsional, tugas, fungsi, sistem keuangan, mekanisme dan tanggung jawab dalam rangka pelaksanaan pembangunan kapasitas daerah.
- c. Mobilisasi sumber-sumber dana Pemerintah, Daerah dan lainnya.
- d. Penggunaan sumber-sumber dana secara efektif dan efisien.

Lebih lanjut (Riayadi, 2006) mengungkapkan tentang dimensi *Capacity Building* bahwa :

Semua dimensi peningkatan kemampuan di atas dikembangkan sebagai strategi untuk mewujudkan nilai-nilai “*good governance*”. Pengembangan sumberdaya manusia misalnya, dapat dilihat sebagai suatu strategi untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas dan memelihara nilai-nilai moral dan etos kerja. Pengembangan kelembagaan mampu 1) menyusun rencana strategis ditujukan agar organisasi memiliki visi yang jelas; 2) memformulasikan kebijakan dengan memperhatikan nilai-nilai efisiensi, efektivitas, transparansi, responsivitas, keadilan, partisipasi dan berkelanjutan; 3) mendesain organisasi untuk menjamin efisiensi dan efektivitas, tingkat desentralisasi dan otonomi yang lebih tepat dan 4) melaksanakan tugas-tugas manajerial agar lebih efisien, efektif fleksibel, adaptif, dan lebih berkembang. Dan pengembangan jaringan kerja,

misalnya merupakan strategi untuk meningkatkan kemampuan bekerja sama atau kolaborasi dengan pihak-pihak luar dengan prinsip saling menguntungkan.

Dari penjelasannya di atas (Riyadi, 2006) meneuturkan lebih lanjut bahwa:

Bila dicernmati sebagai pendapat di atas maka "*Capacity Building*" sebenarnya berkenaan dengan strategi menata input dan proses dalam mencapai *output* dan *outcmne* dan menata *feedback* untuk melakukan perbaikan-perbaikan pada tahap berikutnya. Startegi menata input berkenaan dengan kemampuan lembaga menyediakan bebrbagai jenis dan jumlah serta kualitas sumberdaya manusia dan non agar siap digunakan bila diperlukan. Strategi menata proses berkaitan dengan kemampuan lembaga merancang, memproses dan mengembangkan kebijakan, organisasi dan manajemen. Dan startegi-strategi tersebut harus dinilai secara cermat tingkat kelayakannya pada bidang-bidang strategis yang menjadi proritas utama kegiatan pada saat sekarang.

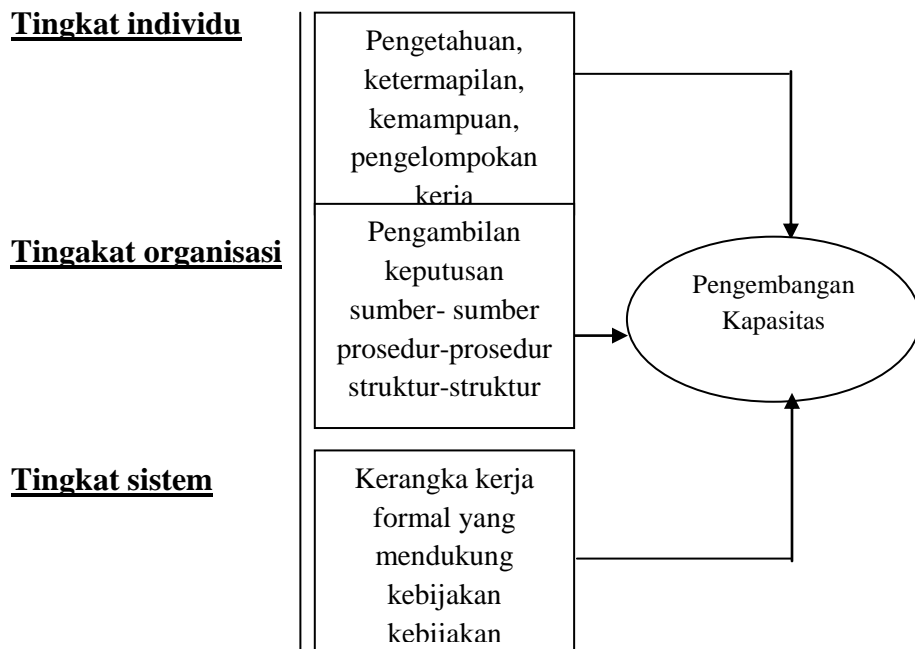
Berdasarkan pendapat Riyadi di atas jelas bahwasanya *Capacity Building* dimaksudkan dapat diselenggarakan dalam seluruh lini dari mulai komponen yang paling kecil samapai pada komponen yang paling kecil sampai pada komponen sistem yang pada akhirnya bertujuan untuk menciptakan pemerintahan yang baik, yang berkualitas. Dan yang menjadi

hal penting bagaimana agar supaya Capacity Building ini dapat ditata dan diimplementasikan dalam seluruh ini melihat kompleksitas dimensi dan tingkatan dari Capacity Building ini. Oleh karena itu masing-masing tingkatan memiliki perlakuan yang berbeda namun esensinya sama mengarah pada pencapaian kualitas yang lebih baik lewat pembelajaran yang terjadi secara terus menerus tanpa ada akhir.

Dari uraian di atas dapatlah dikemukakan bahwa *Capacity Building* memiliki dimensi dan tingkatan sebagai berikut :

- a. Tingkatan dan dimensi pengembangan kapasitas individu
- b. Tingkatan dan dimensi pengembangan kapasitas pada organisasi
- c. Tingkatan dan dimensi pengembangan kapasitas pada sistem

Berikut gambaran mengenai tingkatan dan dimensi pengembangan kapasitas menurut (Riyadi 2006) adalah :



Gambar 11.3 Tingkatan dalam *Capacity Building*

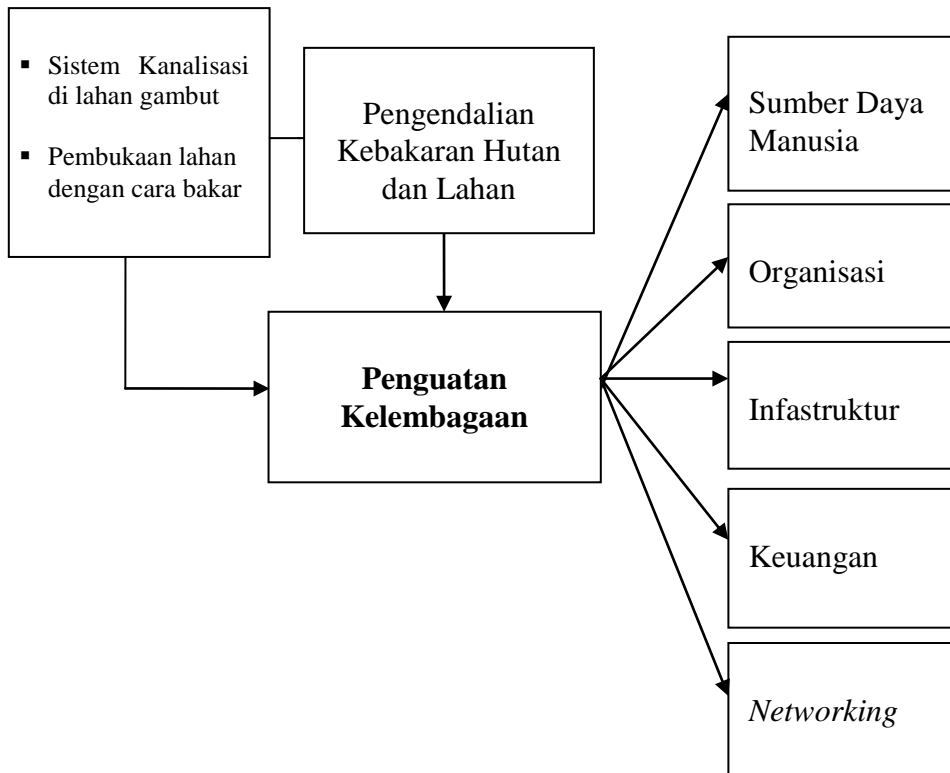
Dari pemaparan mengenai dimensi pengembangan kapasitas, penulis simpulkan sebagai berikut.

Dari gambar tersebut di atas dapatlah dikemukakan bahwa pengembangan kapasitas harus dilaksanakan secara efektif dan berkesinambungan pada tiga tingkatan-tingkatan:

- a. Dimensi dan tingkatan individu, adalah tingkatan dalam sistem yang paling kecil, dalam tingkatan ini aktivitas Capacity Building yang ditekankan adalah pada aspek membelajarkan individu dalam rangka mendapatkan sumberdaya yang manusia berkualitas dalam

- ruang lingkup penciptaan peningkatan keterampilan-keterampilan dalam diri individu, penambahan pengetahuan dan teknologi yang berkembang saat ini, peningkatan tingkah laku untuk memberikan tauladan dan motivasi untuk bekerja lebih baik dalam rangka untuk mencapai tujuan lembaga/organisasi yang telah dirancang sebelumnya dengan sebagai kegiatan –kegiatan.
- b. Tingkatan dan dimensi pengembangan kapasitas pada kelembagaan atau organisasi terdiri atas sumber daya organisasi, budaya organisasi, ketatalaksanaan, struktur organisasi atau sistem pengambilan keputusan lainnya .
 - c. Tingkatan dan dimensi pengembangan kapasitas pada sistem merupakan tingkatan yang tinggi dimana seluruh komponen masuk di dalamnya.

II.3 Kerangka Fikir



Gambar 11.3 Kerangka Fikir Penelitian

II.4. Definisi Konseptual

1. Penguatan Kelembagaan (*Capacity building*) adalah kemampuan individu, organisasi atau sistem untuk menjalankan fungsi sebagaimana mestinya secara efisien, efektif, dan terus menerus.

II.5 Definisi Operasional

Tabel 11. 2
Definisi Operasional

No	Dimensi	Indikator
1	SDM	<ul style="list-style-type: none">▪ Jumlah Personil yang mengikuti Pelatihan kebakaran hutan dan lahan.▪ Pelatihan tentang kebakaran hutan dan lahan.▪ Pemberdayaan sumber daya manusia tentang kebakaran hutan dan lahan.
2	Organisasi	<ul style="list-style-type: none">▪ Struktur organisasi pengendalian kebakaran▪ Tugas dan tanggung jawab dalam pengendalian kebakaran.
3	Keuangan	<ul style="list-style-type: none">▪ Alokasi keuangan yang memadai untuk mendukung aktivitas pengendalian kebakaran.
4	Infrastruktur	<ul style="list-style-type: none">▪ Sarana dan prasarana perlengkapan pengendalian kebakaran.
5	Network	<ul style="list-style-type: none">▪ Pola hubungan kerjasama dalam pengendalian kebakaran.