

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada tatanan kelembagaan pemerintah yang berlaku terutama di lingkungan Departemen Pekerjaan umum, pelaksanaan tugas pembangunan diwadahi dalam suatu organisasi tertentu sesuai dengan karakteristiknya. Penyelenggaraan tugas pokok dilaksanakan unit organisasi yaitu Direktorat Jenderal, dan Badan-badan, sedangkan tugas-tugas yang bersifat teknis baik teknis penunjang maupun teknis operasional dilaksanakan oleh unit organisasi yaitu Unit Pelaksana teknis (UPT) atau yang disebut dengan nama Balai.

Balai diatur dan diarahkan agar terwujudnya UPT yang profesional, responsive, adaptif, inovatif dan memiliki kemandirian dalam pengelolaannya. Balai Besar Wilayah Sungai (BBWS) Mesuji Sekampung merupakan suatu Unit Pelaksana Teknis (UPT) Departemen Pekerjaan Umum yang ada di Propinsi Lampung. Berdirinya Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung ini sebagaimana diamanatkan Undang Undang Nomor 7 Tahun 2004. Visi dari Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung adalah Terwujudnya pengelolaan dan pendayagunaan sumber

daya air yang adil, merata dan berkelanjutan, serta berperan aktif dalam upaya mensukseskan program ketahanan pangan nasional, hingga tercapainya kondisi masyarakat yang adil, makmur, aman dan damai . Untuk mencapai Visi tersebut, dan dalam rangka melaksanakan Rencana Strategis Balai Besar Wilayah Sungai (BBWS) Messuji Sekampung Tahun 2008-2012 harus memperhatikan berbagai Permasalahan dan lingkungan strategis yang terus mengalami perubahan.

Maka ditetapkan 5 (lima) misi yaitu : pertama meningkatkan pelestarian lingkungan sumber daya air secara menyeluruh, konsisten dan berkelanjutan. Kedua meningkatkan pengelolaan jaringan irigasi/rawa untuk menunjang areal pertanian. Ketiga meningkatkan pengelolaan sumber daya air untuk menunjang rencana strategis lainnya meliputi penyediaan air baku permukiman, industry PLTA dan pariwisata. Keempat meningkatkan pengendalian badan sungai terhadap bencana alam banjir, tanah longsor dan sebagainya. Kelima meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan pemberdayaan masyarakat pengguna sumber daya air .

Potensi pengembangan sumber daya air pada Balai Besar Wilayah sungai seputih sekampung anata lain pengembangan dan peningkatan jaringan irigasi, seluas 153.334 Ha demikian juga potensi pengembangan Sumber daya air pada wilayah sungai mesuji-Tulang bawang, peningkatan jaringan irigasi seluas 94.665 Ha.

Perencanaan wilayah yang kurang terintegrasi yang menyebabkan beralih fungsinya lahan dan peruntukan wilayah yang sebelumnya untuk sarana dan prasarana pertanian maupun daerah konservasi menjadi daerah terbangun sesuai keinginan masing-masing wilayah baik tingkat kabupaten, kota maupun tingkat Provinsi.

Fungsi kelembagaan yang kurang berperan dimana koordinasi antara lembaga penanggung jawab pengelola sumber daya air dengan instansi lainnya kurang optimal, penegakan hukum oleh lembaga-lembaga yang bertanggung jawab dalam manajemen sumber daya air lemah. Selanjutnya sumber daya manusia pengelolaan yang masih rendah baik dalam jumlah maupun kualitas yang berhubungan dengan lingkungan kerja, motivasi, serta kinerja. Ini disebabkan dampak dari krisis ekonomi dan reformasi yang terjadi sejak tahun 1998, kemudian yang mempengaruhi lainnya dengan sistem pemerintahan otonomi yang saling lempar tanggung jawab antara pusat dan daerah dalam tugas dan wewenangnya.

Tugas yang akan dijalankan dalam pengelolaannya yaitu jaringan irigasi yang telah dikelola 732 tempat dengan luas areal mencapai lebih dari 295.000. Ha. Sistem sungai Way Sekampung merupakan sistem irigasi terluas dengan areal 66.590 Ha, yang tersebar di wilayah Kabupaten Lampung Tengah, Lampung Timur dan Kota Metro. Kesemuanya ini diperlukan sumber daya manusia yang Handal. Dalam penelitian ini penulis terfokus akan membahas masalah manajemen sumber daya manusianya

karena merupakan subjek pembangunan , pelaksana operasional, serta pelaksana administratif di dalam organisasi Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung. Dalam kaitanya tugas pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung ditinjau dari kinerja prasarana harus dapat meningkatkan/pengembangan jaringan irigasi, rawa dan jaringan irigasi lainnya dengan berkelanjutan. Jumlah pegawai di Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung 436 Orang

Maka penulis mengambil sampel sebanyak 25 % yaitu 109 orang yang tersebar disemua bagian-bagian di struktur organisasinya.

Sumber Daya Manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Dalam hal ini pegawai sebagai motor dalam upaya menjalankan fungsi administrasi dan fungsi operasional yang sangat strategis sebagai pelayan masyarakat dalam mencapai Pembangunan Nasional.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas UU Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok – Pokok Kepegawaian menyebutkan bahwa dalam rangka usaha untuk mencapai tujuan nasional untuk mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, peradaban, modern, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi diperlukan pegawai negeri yang merupakan unsur aparatur Negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata menjaga persatuan dan kesatuan. Untuk itu diperlukan

Pegawai Negeri yang berkemampuan melaksanakan tugas secara professional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas-tugas pemerintah dan pembangunan,serta bersih dan bebas dari korupsi, dan nepotisme.

Aparatur Negara sebagai pegawai merupakan abdi bangsa yang mampu menyediakan pelayanan yang adil dan bermoral tinggi untuk itu diperlukan pegawai negeri yang mempunyai kemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas-tugas pemerintah dan pembangunan,serta bersih dan bebas dari korupsi dan nepotisme.

Dengan demikian, peranan pegawai sebagai aparatur negara dalam suatu instansi pemerintah,baik pusat maupun daerah. Untuk memenuhi tuntutan masyarakat yang mengharapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik antara lain transparansi,akuntabilitas dan kualitas kinerja aparatur pemerintah kredibel .Pelayanan dasar dan pengembangan pegawai agar mempunyai keunggulan secara efektif, efisien, ekonomis dan akuntabel . sehingga pegawainya sangat menentukan keberhasilan kerja atau tidak.

Secara administrasi maupun secara operasional UPT Balai Besar Wilayah Sungai(BBWS) Mesuji Sekampung dalam mencapai tujuannya yang mana untuk dapat meningkatkan kemampuan kerja, optimalisasi pelayanan kepada masyarakat yang pada akhirnya dapat mendukung tercapainya tujuan

pembangunan nasional perlu adanya pengembangan yang signifikan dibidang sumber daya manusianya.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang mempunyai hubungan terhadap keberhasilan kerja yang dilaksanakan oleh seorang pegawai atau dengan kata lain .Jika lingkungan kerja yang berada di sekitar pegawai kurang kondusif maka diduga akan ada hubungan dengan menurunnya semangat kerja pegawai sehingga akan mengganggu terwujudnya pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Selanjutnya pelaksanaan tugas administrasi maupun tugas operasional bertujuan mengurangi tingkat kemiskinan dan mengembangkan berbagai wilayah serta meningkatkan pemerataan pembangunan dan hasil pembangunan antar wilayah melalui pendekatan penataan ruang dan meningkatkan ketahanan pangan dan memepercepat laju pertumbuhan ekonomi secara profesionalisme, produktifitas , akuntabilitas.

Penyelenggaraan pekerjaan umum Balai Besar Wilayah Sungai(BBWS) Mesuji Sekampung merupakan unit pelaksana teknis Departemen Pekerjaan Umum yang ada di Provinsi Lampung dengan jumlah pegawai kelompok jabatan struktur dan fungsional sebanyak 436 orang untuk ini dari hasil pengamatan Penulis diketahui bahwa lingkungan kerja di Balai Besar Wilayah Sungai (BBWS) Mesuji Sekampung unit –unit pelaksana teknis masih belum memadai. Hal ini terlihat pada kondisi sarana dan prasarana yang ada ,antara lain seperti komputer, jumlahnya sebanyak

5 unit dengan teknologi Pentium 4. Bila dibandingkan dengan jumlah tenaga pelaksana yang ada yaitu sebanyak 136 orang. Maka jumlah komputer tersebut dirasakan masih kurang mencukupi karena dalam penggunaannya harus bergantian sehingga dapat menghambat penyelesaian tugas-tugas. Selain itu fasilitas-fasilitas yang lain seperti alat-alat kantor, kendaraan operasional, dan ruangan, kondisinya masih banyak yang buram catnya tidak terawat.

Juga salah satu faktor yang menjadi perhatian yang harus dikedepankan dalam suatu organisasi pemerintahan untuk dapat mencapai sasaran-sasaran adalah motivasi kerja pegawainya. Motivasi kerja pada dasarnya berhubungan dengan moral kerja seseorang (pegawai) sehingga perlu bagi pimpinan dari suatu instansi pemerintah untuk selalu berupaya meningkatkan moral pegawainya.

Bila motivasi kerja pegawai meningkat maka akan membawa keuntungan bagi instansi itu sendiri. Misalnya kecepatan kerja menjadi lebih baik tingkat ketidakhadiran dapat diperkecil dan dilain pihak sangat berhubungan peningkatan terhadap kemampuan kerja pegawai. Dasar, pemikiran, gambaran dorongan bagi pegawai untuk berbuat atau ide pokok yang berpengaruh besar sekali terhadap segenap tingkah laku pegawai.

Jenis-jenis motivasi tersebut tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomis yang berbentuk uang atau insentif yang hanya diberikan akan tetapi dapat

pula bersifat non ekonomis yang tidak dapat dinilai dengan uang . motivasi merupakan suatu pemberian kegiatan bekerja dan merupakan perangsang kepada pegawai agar dapat bekerja segala daya upaya untuk dapat melakukan tindakan- tindakan pekerjaan yang ditugaskan kepada pegawai Kecepatan kerja akan lebih baik,tingkat ketidakhadiran dapat diperkecil sehingga kalau dibiarkan dapat mempengaruhi peningkatan terhadap kemampuan kerja pegawai.

Dalam rangka menumbuh kembangkan motivasi kerja pegawai agar tetap gairah bekerja tentunya ada beberapa variable yang berhubungan diantaranya yang harus menjadi sekala prioritas bagi berbagai instansi pemerintahan adalah lingkungan kerja merupakan tempat pegawai bekerja.

Beberapa penjelasan diatas penulis dapat mencermati dengan saksama sehingga penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul “ Suasana Lingkungan Kerja dan Motivasi Kaitannya dengan Kinerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung Provinsi Lampung”

B. Perumusan Masalah

Fenomena yang ada pada Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung Lingkungan kerja dan motivasi yang kurang baik maka penulis terlebih

dahulu mengemukakan pengertian dari masalah tersebut yaitu akan ada hubungan lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji sekampung Provinsi Lampung yaitu:

1. Tingkat absensi tinggi
2. Datang dan pulang kantor tidak tepat waktu
3. Pegawai belum dapat melaksanakan tugas dengan baik
4. Terbatasnya jumlah sarana dan prasarana kerja yang tersedia
5. Tidak harmonisnya hubungan kerja antara atasan dan bawahan.

Balai besar wilayah sungai mesuji sekampung berkembang sesuai dengan kemampuan manajemennya, di beberapa daerah lain, sudah mampu membiayai kegiatannya sendiri seperti Balai di Jakarta, Surabaya, Medan dan Makasar. dari kegiatan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh balai tersebut menghasilkan anggaran yang bisa dipakai untuk membiayai sendiri kagiatannya, dan bisa dikatakan Swadana. Dengan kata lain, perlunya pengelolaan balai yang baik melalui sumber daya manusia yang handal yang sangat dipengaruhi lingkungan kerja serta motivasi pegawainya dalam rangka mewujudkan kinerja efisien dan effective agar sejajar dengan balai-balai yang lain. Yang sudah dapat berjalan dengan swadana sendiri.

Berdasarkan uraian diatas masalah yang telah penulis sampaikan terdahulu, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini,

adalah “ Bagaimana Hubungan Lingkungan Kerja dan Motivasi kaitannya dengan Kinerja Pegawai Pada Balai besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung Provinsi Lampung”

Tabel 1. Balai besar wilayah sungai mesuji tulang bawang(tahun anggaran 2004) program 1 : pengembangan pengelolaan dan konservasi sungai danau sumber air

No	Tujuan dan Biaya (Milliard)	Sasaran	Kegiatan
1	<i>Peningkatan pembangunan</i>	<i>Mempercepat laju kebutuhan air dan Pertumbuhan ekonomi rumah tangga bangunan Nasional permukiman konservasi Pertanian dan Lainnya Ketahanan Pangan dan pemenuhan waduk</i>	
2	<i>Rp.27.238.-</i>	Industri serta Berkurangnya dampak bencana banjir maupun kekeringan dan terkendalinya pencemaran air. Meningkatnya Jumlah wadah air Berupa waduk dan Embung sebanyak 147 buah untuk Memenuhi multi Fungsi	<i>Saluran irigasi 534 km</i>
3	<i>Rp.3.720.-</i>		<i>Penyediaan air baku 18 paket</i>
4	<i>Rp.405,568.</i>		<i>Adm.Balai 6 paket</i>
<i>Jumlah: Rp.439.502.-</i>			

DATA : DIOLAH BBWSMS

Dari data pembangunan Tahun 2004, belum dapat memenuhi atau menggambarkan hasil pembangunan yang maksimal, karena banyak

ketimpangan-ketimpangan yang terjadi antara lain ,belum meratanya pembangunan, kedua anggaran pemerintah yang sangat terbatas, ketiga kemampuan sumber daya manusianya terbatas untuk memilih skala prioritas pembangunan, yang pada gilirannya bermuara lemahnya kinerja pegawai kantor BBWSMS dalam memecahkan persoalan yang timbul.

Dapat diketahui bahwa potensi pengembangan SDA pada WS.Seputih Sekampung masih banyak,antara lain :

- a. Pengembangan/peningkatan jaringan irigasi,seluas 153.334 ha
- b. pengembangan /peningkatan jaringan rawa seluas 12.924 ha
- c. pengembangan SDA untuk PLTA,sebesar 39 MW. d.pengembangan dan pengelolaan jaringan air baku sebesar 5000 Lt/det.
- d. pengembangan.SDA untuk pariwisata, yaitu Batutege dan Way jepera

Tabel 2. Balai besar wilayah sungai mesuji tulang bawang(tahun anggaran 2005) program 1 : pengembangan pengelolaan dan konservasi sungai danau sumber air

No	Tujuan dan biaya	sasaran	kegiatan (milliard)
1	<i>Peningkatan pembangunan Ketahanan Pangan</i>	<i>Pemenuhan kebutuhan bagi rumah tangga pemukiman pertanian dan lainnya industri serta berkurangnya dampak bencana banjir maupun kekeringan dan terkendalinya pencemaran air. meningkatnya jumlah waduh air berupa</i>	<i>Saluran irigasi 49 km Rp.72.140.</i>

		<i>waduk dan embung sebanyak 147 buah untuk memenuhi multi fungsi</i>	
2	<i>Rp.27.238.-</i>	Industri serta Berkurangnya dampak bencana banjir maupun kekeringan dan terkendalinya pencemaran air. Meningkatnya Jumlah wadah air Berupa waduk dan Embung sebanyak 147 buah untuk Memenuhi multi Fungsi	<i>Pembangunan JIAT Rp.62.902 128 buah Rehab bendungan 6 buah Rp.86.060.</i>
Jumlah			<i>Rp.362.492-</i>
<i>data : diolah bbwsms</i>			

Penurunan anggaran tahun 2004 sebaesar Rp.439.502.- Miliar,tahun 2005 menjadi Rp.362.492 Miliar sekitar 17,4 Persen ini dikarenakan perlunya Motivasi untuk menterjemahkan sektor-sektor bidang pembangunan yang diperlukan melauai pendekatan emosional/pribadi dan teoritis yang kridibel sehingga mendorong peningkatan anggaran pembangunan dimasa yang akan datang . Sehubungan dengan kondisi tersebut maka sangat diperlukan imformasi tentang suasana lingkungan kerja,motivasi kerja,serta kinerja yang telah tercapai pada saat ini.

Uraian diatas mengandung makna mengetahui hubungan antara lingkungan kerja,motivasi kerja terhadap kinerja.

maka yang perlu diketahui dalam penelitian ini yaitu : Rumusan Masalah Penelitian ini :

1. Bagaimana suasana lingkungan pegawai Dirjend. Sumber Daya Air Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung Provinsi Lampung.
2. Bagaimana suasana motivasi kerja pegawai Dirjend. Sumber Daya Air Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung Provinsi Lampung.
3. Bagaimana Hubungan Lingkungan kerja dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai Dirjend. Sumber Daya Air Balai Besar Provinsi Lampung.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan :

- 1). Mengetahui kondisi suasana lingkungan kerja pegawai pada Balai Besar wilayah sungai Mesuji sekampung Provinsi Lampung
- 2). Mengetahui kondisi suasana motivasi kerja pegawai Pada Balai Besar Wilayah sungai Mesuji Sekampung Provinsi Lampung.
- 3). Mengetahui Hubungan Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap kinerja Pegawai pada Balai Besar Wilayah sungai Mesuji sekampung Provinsi Lampung

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfa'at untuk :

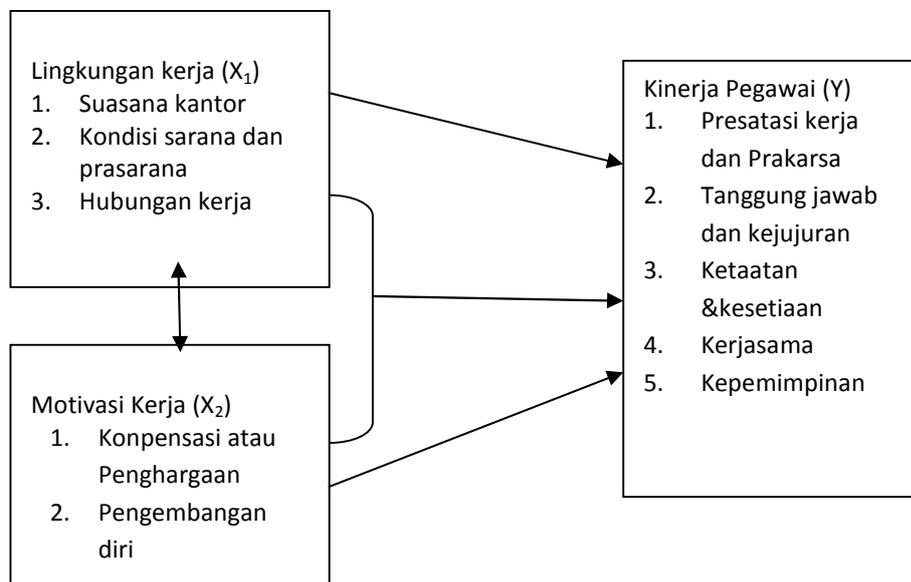
- 1). sebagai masukan sharing pendapat dalam menyempurnakan Lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dirjend.

Sumber Daya Air Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji sekampung
Provinsi Lampung.

- 2) Sebagai bahan untuk peneliti-peneliti yang berminat dalam menggunakan variable –variable yang akan diteliti.

E. Kerangka Pemikiran

Pegawai dapat kita lihat pada bagan kerangka pikir sebagai berikut.



Gambar 1. Skema Kerangka Pikir

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisitemo,1992). Salah satu faktor yang diduga dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja secara umum merupakan lingkungan dimana pekerja tersebut berada misalnya kondisi ruangan, fasilitas kantor, dan sebagainya.

Lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efesiensi(daya guna) dan efektivitas(hasil guna) kerja meliputi hal-hal sebagai berikut :

1. Tata ruang yang cepat.
2. Cahaya dalam ruangan yang tepat.
3. Suhu dan kelembaban udara yang tepat.
4. Suara yang tidak mengganggu kosentrasi kerja (Sunindhia dan Widiyanti.1997)

Dengan tersedianya berbagai fasilitas yang baik dan memadai maka akan memberikan kenyamanan kepada pegawai dalam bekerja sehingga diharapkan dapat meningkatkan

Motivasi kerjanya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik, yang pada akhirnya kemampuan kerjanya pun meningkat.

Menurut (Nitisemito, 1992) lingkungan kerja seorang pegawai secara umum terdiri dari dua hal, yaitu :

1. Lingkungan fisik

Lingkungan fisik adalah segala benda fisik yang berada disekitar pekerja seperti sarana kantor, suasana kantor, ruangan, kebersihan, transportasi, tempat ibadah, kantin. Dukungan segala hal yang ada lingkungan fisik sangat penting dalam mensukseskan penyelesaian setiap tugas yang dibebankan kepada pegawai. Selain itu kondisi ruangan perlu diatur sedemikian rupa agar dapat menimbulkan kenyamanan dalam bekerja. Dengan kondisi ruangan yang sejuk, cahaya yang cukup tertata yang rapi maka pegawai merasa nyaman sehingga dapat menyelesaikan tugas yang diberikan .

2. Lingkungan non fisik

Lingkungan non fisik lebih ditekankan pada kondisi hubungan kerja pegawai dengan lingkungan disekitarnya yaitu dengan rekan kerja dan atasan. Hubungan kerja sesama rekan kerja perlu dibangun

dengan baik terutama dalam hal kerja sama mengingat kesamaan tugas yang harus dikerjakan. Selain itu hubungan kerja dengan pimpinan pada dasarnya merupakan hubungan tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya. Setiap bawahan selalu dibebani tanggung jawab penyelesaian tugas yang harus dikerjakan sehingga menjaga hubungan baik dengan pimpinan menjadi salah satu bagian yang tidak dipisahkan. (Ahyari 1995) aspek-aspek yang membentuk lingkungan kerja terdiri:

a. Suasana kerja

Suasana kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk pembentukan lingkungan kerja karyawan di dalam suatu organisasi dengan adanya suasana kerja yang baik maka para karyawan akan memperoleh kepuasan yang diperolehnya dalam melaksanakan tugas-tugasnya sangat mempengaruhi produktivitasnya.

b. Kondisi kerja

Kondisi kerja dapat dipersiapkan oleh manajemen organisasi yang bersangkutan. Hal ini penting untuk dilakukan karena kondisi kerja dapat mempengaruhi hasil kerja pegawai. Oleh karena itu selayaknya dalam suatu organisasi diciptakan kondisi kerja yang baik sehingga para pegawai bekerja dengan baik.

a. Hubungan kerja

Hubungan antara pegawai baik antara individu maupun secara kelompok perlditekankan mengenai pentingnya tujuan dari organisasi tempat mereka bekerja yang dilaksanaka oleh pegawai sebagai suatu kelompok kerja.

b. Motivasi Kerja

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu keharusan yang wajib diperhatikan bagi setiap organisasi yang ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkannya ditengah situasi yang penuh dengan ketidakpastian. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan adanya motivasi kerja yang harus dimiliki oleh setiap individu yang ada didalamnya.

Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, maka pekerjaan yang diberikan akan dapat dengan mudah dan cepat untuk diselesaikan sehingga dapat meningkatkan efisiensi kerja yang pada akhirnya produktivitas kerjanya pun meningkat. Namun bila terjadi sebaliknya maka tujuan organisasi pun akan sulit untuk dicapai.

Menurut (*Nitisemito 1992*) indikasi menurunnya motivasi kerja mencakup:

1. Turunya atau renadahnya produktivitas kerja
2. Tingkat absensi yang tinggi
3. tingkat perputaran pegawai (*Labour turn over*) yang tinggi

4. Tingkat kerusakan produk yang tinggi

5. Kegelisahan dimana-mana, Pemogokan.

Mengingat manusia unsur terpenting untuk menentukan kelancaran jalannya administrasi dan manajemen maka segala sesuatu yang berkaitan dengan kondepsi motivasi haruslah dicermati secara seksama dari setiap individu yang memiliki kepentingan terhadap keberhasilan organisasi untuk mewujudkan usaha kerja sama manusia.

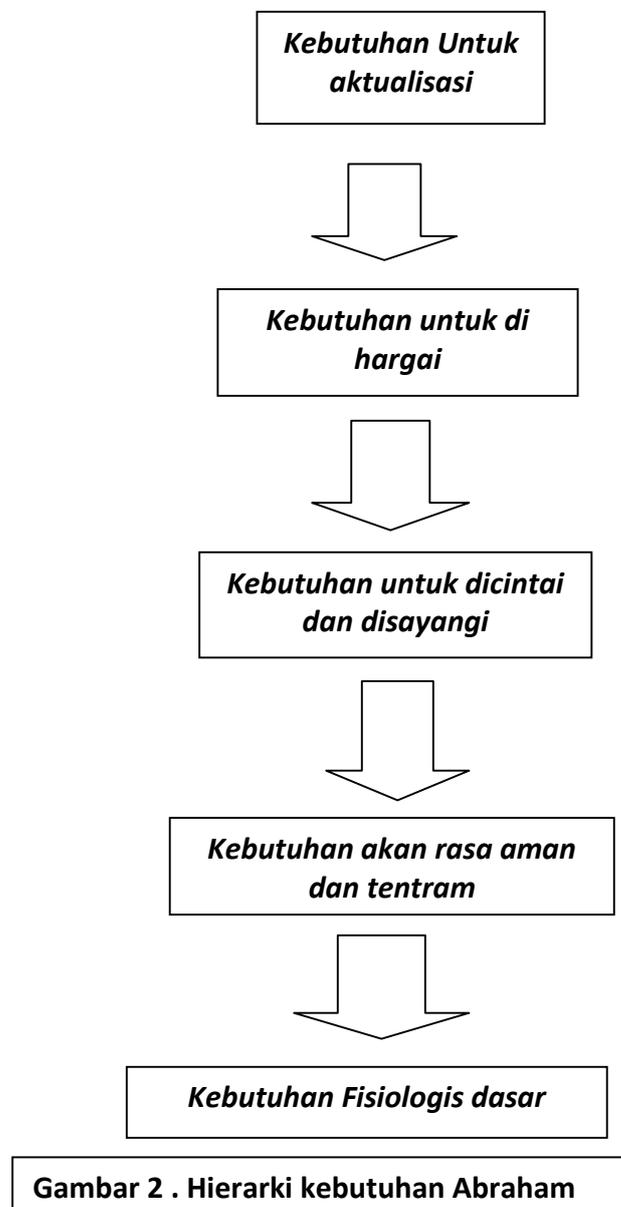
Dalam hubungan dengan pelaksanaan tugas yang dibebankan kepada seseorang maka motivasi berperan sebagai tenaga pendorong kemauan dan keinginan untuk bekerja menurut ukuran-ukuran yang ditetapkan.

Motivasi merupakan kebutuhan atau dorongan yang membuat seseorang untuk berperilaku (Toha, 1993) dan Motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku guna mencapai tujuan yang telah ditentukan (Wahjosumidjo, 1992).

Pendapat Toha dan Wahjosumidjo tersebut menggambarkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan guna mencapai tujuannya. Kebutuhan Fisiologis (*Phyciological needs*), yaitu kebutuhan akan makan, minum, sex, dan kebutuhan fisik lainnya. Dalam organisasi, kebutuhan-kebutuhan dapat berupa uang liburan, program pensiun, masa istirahat, lingkungan kerja yang kondusif. Salah satu teori motivasi yang banyak mendapat sambutan yang amat positif di bidang manajemen organisasi adalah teori hirarki

kebutuhan yang dikemukakan oleh *Maslow*. Menurut Maslow setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hierarki dari tingkat yang paling mendasar sampai pada tingkat yang lebih tinggi.

Setiap kali kebutuhan pada tingkatan paling rendah telah terpenuhi, maka akan muncul kebutuhan lain yang lebih tinggi. Pada tingkatan yang paling bawah, dicantumkan berbagai kebutuhan dasar yang bersifat biologis, kemudian pada tingkatan yang lebih tinggi dicantumkan berbagai kebutuhan yang bersifat sosial. Pada tingkatan yang paling tinggi dicantumkan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri



Kebutuhan-kebutuhan diatas diterjemahkan sebagai berikut: Kebutuhan Fisiologis dasar :Gaji,makanan,pakaian,perumahan dan fasilitas-fasilitas dasar lainnya yang berguna untuk kelangsungan hidup pekerja.

Kebutuhan rasa aman dan tentram: Lingkungan kerja yang bebas dari segala bentuk ancaman, keamanan jabatan/posisi status kerja yang jelas.

Kebutuhan untuk dicintai dan disayangi :Interaksi dengan rekan kerja,kebebasan melakukan aktivitas sosial,kesempatan yang diberikan untuk untuk menjalin hubungan yang akrab dengan orang lain.

Kebutuhan untuk dihargai:pemberian penghargaan,mengikuti hasil karya individu.Kebutuhan aktualisasi diri:kesempatan dan kebebasan untuk merealisasikan cita-cita atau harapan individu, kebebasan untuk mengembangkan bakat yang dimiliki. Mengingat bahwa setiap individu dalam instansi berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda.

maka akan sangat penting bagi instansi untuk melihat apa kebutuhan dan harapan karayawannya, apa bakat dan ketrampilan yang dimiliki serta bagaimana rencana karyawan tersebut pada masa mendatang.Tentu saja usaha-usaha memahami kebutuhankaryawan tersebut harus disertai dengan penyusunan kebijakn perusahaan dan prosedur kerja yang efektif. Untuk melakukan hal itu memerlukan kerja keras dan komitmen yang sungguh-sungguh dari manajemen.

Pendapat ahli lain adalah *Teori Herzberg* yang mengatakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan. *Herzberg* membagi motivasi kedalam dua bentuk motivasi yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi yang bersifat intrinsik

Yaitu motivasi yang berasal dari dalam diri pegawai seperti harapan dan keinginan dalam bekerja dengan pengharapannya.

2. Motivasi bersifat ekstrinsik

Yaitu motivasi yang berasal dari luar diri pegawai seperti kompensasi berupa gaji, tunjangan, insentif, penghargaan, hubungan kerja, lingkungan kerja, kebijakan pemimpin, pengawasan dan pengembangan.

c. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil dari kerja yang dilakukan dan bagaimana proses mencapai hasil tersebut. Menurut (*Sentono 1999*), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal dan tidak melanggar hukum.

Kinerja pegawai adalah suatu pekerjaan yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya yang dibebankan kepadanya

(Siswanto:1999).Dijelaskan pula indikator dari kinerja pegawai antara lain sebagai berikut:

1. Prestasi kerja

Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya,yang dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman dan kesungguhan.

2. Kesetiaan atau loyalitas

Kesanggupan untuk menaati,melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab yang di buktikan melalui tingkah laku dan sikap.

3. Tanggung jawab

Kemampuan seseorang pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas kantor yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

4. Ketaatan

Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat tidak menyalahgunakan wewenang profesi pegawai.

5. Kejujuran

Sikap seseorang pegawai dalam mempertanggungjawabkan segala tindakan pelayanan pegawai yang diberikan kepada masyarakat baik secara teknis maupun administratif.

6. Kerjasama

Berkoordinasi dengan sesama rekan kerja maupun dengan lintas sektoral

7. Prakarasa

Suatu tindakan yang diambil oleh pegawai untuk mengembangkan profesi.

8. Kepemimpinan

Kemampuan seseorang untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat di optimalkan dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan.

Dalam Kamus besar bahasa Indonesia dikemukakan arti kinerja sebagai berikut: 1).Sesuatu yang dicapai, 2).Prestasi yang diperlihatkan kemampuan bekerja (*Pusat Pembinaan Bahasa Indonesia :503*).

Pendapat diatas untuk mengukur kinerja seseorang dapat tampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari dan dapat juga kinerja tersebut hanya merupakan sebagian dari kemampuan kerja sesungguhnya yang dimiliki oleh seorang karyawan.Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan kerja yang tampak dalam situasi kerja sehari-hari.Jadi kinerja berkenaan dengan apa yang dihasilkan dari tingkah lakunya.

Biasanya individu yang mempunyai tingkat kinerja tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang tidak mencapai standar dikatakan sebagai individu yang tidak produktif orang yang berkinerja rendah dapat menyebabkan pekerjaannya kurang efektif.

(Simamora 1995) menjelaskan bahwa kinerja karyawan (*employee performance*) adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan. Beberapa pendapat di atas sudah menjelaskan definisi-definisi dari kinerja.

Dengan demikian untuk mengukur kinerja karyawan masalah yang paling pokok adalah menetapkan persyaratan-persyaratan pekerjaan atas kriterianya. Kriteria penilaian merupakan hal-hal yang pada dasarnya merupakan sifat-sifat atau ciri-ciri yang menunjukkan bahwa pelaksanaan suatu pekerjaan tertentu dapat berjalan dengan lancar dan berhasil dengan baik. (Suprihanto, 1998).

Aspek-aspek penelitian kerja yang dapat diterapkan menurut Suprihanto adalah prestasi kerja, rasa tanggung jawab, kesetiaan dan pengabdian, prakarsa, kejujuran dan disiplin, kerjasama dan kepemimpinan. Aspek-aspek yang dinilai tersebut pada dasarnya masih dapat dikembangkan ataupun diperinci, sehingga dapat membantu dalam pelaksanaan penilaian.

Misalnya aspek prestasi kerja dapat diperinci menjadi kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, kemampuan bekerja sendiri, pemahaman dan pengenalan pekerjaan, kemampuan memecahkan permasalahan yang dicapai oleh seseorang karyawan. Penilaian terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab pekerjaannya di tempat kerja dilakukan oleh atasan langsung dan atasan tidak langsung

dari karyawan. Berdasarkan kerangka pemikiran teori yang ada, untuk mengetahui keterkaitan Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja

d. Hipotesis

Hipotesis yang disajikan dalam penelitian ini adalah “Ada Hubungan Lingkungan Kerja dan motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dirjend. Sumber Daya Air Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung Provinsi Lampung”

III. METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif yaitu yang bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab – sebab dari suatu gejala tertentu.

Metode diskriptif ini melakukan pendekatan studi kasus yang memakai desain deskriptif dan kausal yaitu yang memecahkan suatu kasus Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dirjen.Sumber Daya Air Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung.

B. Definisi Operasional

1. **Lingkungan kerja**, adalah segala sesuatu yang berada disekitar pegawai dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Adapun variable yang diukur dalam penelitian ini adalah:

- a. Suasana kantor
- b. Kondisi sarana dan prasarana kerja
- c. Hubungan Kerja

2. **Motivasi kerja** adalah kesungguhan seorang pegawai dalam mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin yang tinggi dalam mencapai prestasi kerja yang lebih optimal . Adapun indikator yang diukur dalam variable ini adalah :

- a. Kompensasi atau Penghargaan
- b. Pengembangan karier

3. **Kinerja** adalah kemampuan kerja pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji sekampung Provinsi Lampung yang sesungguhnya, dapat dinilai dengan variable antara lain:

- a. Prestasi kerja dan Prakarsa
- b. Tanggung jawab dan Kejujuran
- c. Ketaatan dan Kesetiaan
- d. Kerjasama
- e. Kepemimpinan

Skala pengukuran :

1 = Sangat kurang Interval baik

2 = Kurang baik

3 = Cukup baik

4 = Baik

5 = sangat baik

Kriteria Penilaian variable ditentukan dengan menentukan Interval Kelas Harapan atau Interval ideal dengan rumus interval kelasw sebagai berikut:

$$I = \frac{NT - NR}{K}$$

Keterangan :

I = Interval kelas dari total Score

NT = Nilai tertinggi dari total Score

NR = Nilai terendah dari total score

K = Kelas(Alternatif jawaban)

Dalam Penelitian ini menggunakan 10 pertanyaan dengan 5 alternatif jawaban pada variable lingkungan kerja, variable motivasi dan variable kinerja. Maka Total score tertinggi adalah 50 dan total score terendah adalah 10 sehingga interval score sebagai berikut :

$$I = \frac{50 - 10}{5} = 8$$

Kriteria :

Total score 43 - 50 sangat baik

Total score 35 - 42 baik

Total score 27 - 34 cukup baik

Total score 19 - 26 Kurang

Total score 10 - 18 Sangat kurang baik

C. Metode Penarikan Sample

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung Provinsi Lampung berjumlah 436 orang terdiri : kepala balai/kepala satuan kerja, Sub. Bagian kepegawaian, Bidang program dan Evaluasi, Bidang pelaksanaan jaringan sumber air, Bidang pelaksanaan jaringan pemanfaatan air, Bidang Operasi dan pemeliharaan serta seksi-seksi lainnya.

Dalam penelitian ini yang menjadi sample 109 orang adalah 39 pegawai struktural dan 70 pegawai struktural Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung Provinsi Lampung yang diambil dari masing bidang dan bagian serta seksi –seksi yang ada yaitu subag kepegawaian 10 orang, subag keuangan 10 orang, subag administrasi umum 10 Orang, bidang program dan evaluasi 10 orang, bidang pelaksanaan jaringan sumber air 10 orang bidang pelaksanaan jaringan pemanfaatan air 10 orang bidang operasi dan pemeliharaan 10 orang, seksi program 10 orang.,

Seksi pelaksanaan sungai dan pantai 10 orang, seksi pelaksanaan irigasi dan rawa 10 orang, seksi pelaksanaan irigasi dan rawa 4 orang, seksi operasi dan pemeliharaan sumber daya air 5 orang. Apabila subjeknya kurang dari 100 orang lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya apabila jumlah subjek besar atau diatas 100 orang maka dapat diambil antara 10 % sampai 15% atau

20% sampai 25% (Arikunto,1992).Berdasarkan pengertian diatas maka yang menjadi sample pada penelitian ini adalah 25 % dari 458 orang pegawai di Balai Besar wilayah sungai Mesuji sekampung .

Sehingga berdasarkan teori diatas maka jumlah sample yang diambil seluruhnya yaitu 109 orang yang dipilih dengan cara Random Sampling. Selanjutnya struktur organisasi sebagai berikut :

D. Teknik Pengumpulan Data

Adapun Prosedur pengumpulan data yang penulis pergunakan adalah sebagai berikut :

1. Wawancara, dimana penulis mengadakan Tanya jawab kepada responden atau petugas yang ditunjuk untuk mendapatkan data atau informasi.
2. Observasi,dengan mengadakan pengamatan secara langsung ke objek yang diteliti.
3. Dokumentasi, mengumpulkan dokumen-dokumen yang ada hubunganya dengan penelitian ini
4. Kuisoner,dengan menyebarkan angket

E. Metode Analisis

1. Analisis Kualitatif

Analisis ini digunakan dengan menjelaskan secara table berdasarkan Hasil perhitungan yang dilakukan

2 Analisis Kuantitatif

Untuk mengetahui pengaruh antar lingkungan kerja (X_1) terhadap

Kinerja digunakan :

rumus Korelasi Product Moment sebagai berikut:

$$r_{x_1,y} = \frac{n\sum x_1y - \sum x_1y}{\sqrt{\{(n\sum x_1)^2 - (\sum x_1)^2\}\{(n\sum y)^2 - (\sum y)^2\}}}$$

(Sugiono,2005)

Untuk mengetahui pengaruh motivasi (x_2) terhadap kinerja dipergunakan rumus

Korelasi Product Moment sebagai berikut :

$$r_{x_2,y} = \frac{n\sum x_1x_2y - \sum x_2y}{\sqrt{\{(n\sum x_2)^2 - (\sum x_2)^2\}\{(n\sum y)^2 - (\sum y)^2\}}}$$

(Sugiono,2005)

Untuk mengetahui korelasi antara lingkungan kerja (X_1) dan motivasi (X_2)

digunakan rumus korelasi Product Moment sebagai berikut:

$$r_{x_1 x_2} = \frac{n\sum x_1x_2 - \sum x_1x_2}{\sqrt{\{(n\sum x_1)^2 - (\sum x_1)^2\}\{(n\sum x_2)^2 - (\sum x_2)^2\}}}$$

(Sugiono,2005)

Keterangan :

r = koefisien korelasi antara X_1, X_2 dan y

X_1 = lingkungan kerja

X_2 = motivasi

Y = kinerja pegawai

n = jumlah sampel

Sedangkan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara variable lingkungan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja (y) digunakan rumus Korelasi Ganda (Multiple Corellation) sebagai berikut :

$$r_{y.x_1x_2} = \frac{\sqrt{r^2y_{x_1} + r^2y_{x_2} - 2r_{yx_1} \cdot r_{yx_2} \cdot r_{x_1x_2}}}{\sqrt{1 - r^2 \cdot x_1x_2}}$$

Keterangan :

$r_{y.x_1x_2}$ = Korelasi antara Variable lingkungan kerja (X_1) dengan motivasi (x_2) bersama-sama terhadap kinerja

$r_{y.x_1}$ = Korelasi product moment antara Variable lingkungan kerja (X_1) terhadap Kinerja

$r_{y.x_2}$ = Korelasi product moment antara Variable motivasi (X_2) terhadap kinerja

$r_{x_1x_2}$ = Korelasi product moment antara Variable lingkungan (X_1) terhadap Motivasi (X_2) Kategori koefisien korelasi yang digunakan adalah :

Tabel 3. Interpretasi “ r “

Koefisien Korelasi	Keeratan Korelasi
0,000 - 0,200	Korelasi sangat rendah
0,201 - 0,400	Korelasi rendah
0,401 - 0,600	Korelasi sedang
0,601 - 0,800	Korelasi tinggi
0,801 - 1,000	Korelasi sangat tinggi

Sumber : Hadi,1996

Data yang diperlukan dalam menggunakan rumus koefisien korelasi product moment. Berasal dari hasil jawaban atas pertanyaan yang diajukan kepada

responden dalam bentuk kuisioner. Jawaban yang di sediakan memiliki tingkatan nilai yang didasarkan atas kepentingan penilaian sebagai berikut :

- 1 Jawaban a memiliki nilai 5
- 2 Jawaban b memiliki nilai 4
- 3 Jawaban c memiliki nilai 3
- 4 Jawaban d memiliki nilai 2
- 5 Jawaban e memiliki nilai 1

Untuk mengukur besarnya kontribusi dari variable X terhadap y , dapat digunakan koefisiensi penentu sebagai berikut :

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KP = Koefisien penentu

r = Koefisien Korelasi (Suprpto,1991)

Dengan menggunakan alat regresi berganda dapat diketahui hal-hal sebagai berikut:

- a. F hitung untuk mengetahui pengujian hipotesis dengan uji F apakah variable X_1 dan

$$X_2 \text{ secara hipotesis 0. F hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

R = Koefesien korelasi ganda

K = Banyak Variabel

N = Banyak sampel

(Sugiono.2005)

- b. t hitung untuk menguji apakah variable bebas (X_1, X_2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat t hitung dapat dicari dengan rumus matematis sebagai berikut :

$$t = \frac{\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}} \text{ (Umar 2004)}$$

IV. GAMBARAN UMUM

A. Umum

Dalam Pemenuhan kebutuhan sumber daya air yang terus meningkat diberbagai sektor di Provinsi Lampung diperlukan suatu pengelolaan sumber daya air terpadu yang berbasis wilayah sungai. Mengingat pengelolaan sumber daya air merupakan masalah yang kompleks dan melibatkan semua pihak baik pengguna, pemanfaat maupun pengelola, tidak dapat dihindari perlunya upaya bersama untuk mempergunakan pendekatan *one river basin, one plan, and one integrated management*.

Keterpaduan dalam perencanaan, kebersamaan dalam pelaksanaan, dan kepedulian dalam pengendalian merupakan tindakan yang harus dilakukan agar dapat mengoptimalkan potensi pengembangan Sumber Daya Air (SDA), melindungi/melestarikan serta meningkatkan nilai SDA dan lahan.

Balai Besar Wilayah Sungai (BBWS) Mesuji Sekampung merupakan unit pelaksana teknis Departemen Pekerjaan Umum yang ada di Provinsi Lampung yang bertugas menjamin terselenggaranya pengelolaan Sumber Daya Air dari hulu hingga ke hilir wilayah sungaisecara menyeluruh, terpadu dan berkelanjutan serta berwawasan lingkungan. Sebelum berdirinya Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji

Sekampung (sebagaimana diamanatkan Undang Undang Nomor 7 Tahun 2004 tentang Sumber Daya Air), Departemen Pekerjaan Umum khususnya Direktorat Jenderal Sumber Daya Air (dahulu Direktorat Jenderal Pengairan) memiliki satuan kerja yang berfungsi melaksanakan pekerjaan baik konstruksi maupun non konstruksi di masing-masing provinsi.

Khusus di Provinsi Lampung satuan kerja yang mengelola bidang sumber daya air terdiri dari beberapa Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu (SNVT) antara lain SNVT Irigasi dan Rawa Andalan Lampung, SNVT Pengelolaan Air Baku, SNVT. Induk Pelaksana Kegiatan Pengembangan Wilayah Sungai WS Seputih WS Sekampung yang Membawahi SNVT Pengembangan dan Konservasi Sumber Air, SNVT Pengendalian Banjir dan Pengamanan Pantai serta SNVT Banjir Way Seputih Way Sekampung. Masing-masing SNVT tersebut berkoordinasi dengan direktorat terkait di lingkungan Direktorat Jenderal Sumber Daya Air, Departemen Pekerjaan Umum sesuai bidang yang dikelola.

Sebagaimana diamanatkan dalam UU Nomor 7 Tahun 2004 tentang Sumber Daya Air, Menteri Pekerjaan Umum melalui Peraturan Menteri PU Nomor 11a/PRT/M/2006 tanggal 28 Juni 2006 telah menetapkan pengelolaan sungai di Indonesia yang dibagi dalam 133 Wilayah Sungai (WS). Dari jumlah tersebut, yang merupakan kewenangan pemerintah(pusat) sejumlah 69 WS yang terdiri dari 5 WS lintas negara, 27 WS lintas provinsi dan 37 WS strategis Nasional.

Berdasarkan Peraturan Menteri PU tersebut, BBWS Mesuji Sekampung mengelola 2 Wilayah Sungai di Provinsi Lampung yaitu Wilayah Sungai Seputih

Sekampung dan Wilayah Sungai Mesuji Tulang Bawang, yang sebelumnya dikelola oleh Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu (SNVT) yang ada di Provinsi Lampung.

B. Visi Dan Misi

1. Visi

Pembangunan infrastruktur bidang SDA adalah bagian integral dari pembangunan nasional mengingat infrastruktur SDA merupakan salah satu roda penggerak pertumbuhan ekonomi. Kegiatan sektor sumber daya air merupakan prasyarat suksesnya pembangunan sektor pertanian dan sektor-sektor lainnya. Keseluruhan pembangunan infrastruktur SDA dilaksanakan melalui pendekatan penataan ruang secara berkelanjutan untuk menentukan tingkat kesejahteraan masyarakat.

Pelaksanaan pembangunan infrastruktur SDA tersebut memerlukan dukungan sumber daya manusia yang profesional dan tanggap terhadap perkembangan teknologi untuk meningkatkan kinerja penyedia jasa dan akses pasar jasa konstruksi yang diselenggarakan dengan menerapkan prinsip-prinsip *good governance*.

Di masa yang akan datang, BBWS Mesuji Sekampung dituntut untuk dapat menjawab kebutuhan masyarakat akan kondisi infrastruktur SDA yang handal, yaitu infrastruktur SDA yang berkualitas dan terpercaya.

2. Misi

Dalam rangka mewujudkan visi tersebut, maka BBWS Mesuji Sekampung mengembani misi sebagai berikut :

1. Konservasi sumber daya air yang berkelanjutan ;
2. Pendayagunaan sumber daya air yang adil untuk pemenuhan berbagai kebutuhan masyarakat yang memenuhi syarat – syarat kualitas dan kuantitas ;
3. Pengendalian daya rusak air ;
4. Pemberdayaan dan peningkatan partisipasi masyarakat, swasta dan pemerintah dalam pengelolaan dan pembangunan sumber daya air ;
5. Peningkatan keterbukaan dan ketersediaan data serta informasi dalam pembangunan sumber daya air ;

C. Tugas Dan Fungsi BBWS Mesuji Sekampung

1. Tugas BBWS Mesuji Sekampung

BBWS Mesuji Sekampung adalah unit pelaksana teknis dibidang konservasi sumber daya air, pengembangan sumber daya air, pendayagunaan sumber daya air dan pengendalian daya rusak air, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Sumber Daya Air.

BBWS Mesuji Sekampung mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan sumber daya air yang meliputi perencanaan, pelaksanaan konstruksi, operasi dan

pemeliharaan dalam rangka konservasi sumber daya air, pengembangan sumber daya air, pendayagunaan sumber daya air dan pengendalian daya rusak air pada WS Seputih-Sekampung dan Mesuji Tulang Bawang.

2. Fungsi BBWS Mesuji Sekampung

Berdasarkan Permen PU Nomor : 26/PRT/M/2006 tentang Perubahan atas Permen PU Nomor : 12/PRT/M/2006 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Balai Besar Wilayah Sungai dan Permen PU Nomor : 13/PRT/M/2006 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Balai Wilayah Sungai, fungsi BBWS Mesuji Sekampung adalah sebagai berikut :

- 1) Melakukan penyusunan pola dan rencana pengelolaan sumber daya air pada WS Seputih-Sekampung dan Mesuji Tulang Bawang.
- 2) Melakukan penyusunan rencana dan pelaksanaan pengelolaan kawasan lindung sumber air pada WS Seputih-Sekampung dan Mesuji Tulang Bawang.
- 3) Melakukan pengelolaan sumber daya air yang meliputi konservasi sumber daya air, pengembangan sumber daya air, pendayagunaan sumber daya air dan pengendalian daya rusak air pada WS Seputih-Sekampung dan Mesuji Tulang Bawang.
- 4) Melakukan penyiapan rekomendasi teknis dalam pemberian izin atas penyediaan, peruntukan, penggunaan dan pengusahaan sumber daya air pada WS Seputih-Sekampung dan Mesuji Tulang Bawang.

- 5) Melakukan operasi dan pemeliharaan sumber daya air pada WS Seputih-Sekampung dan Mesuji Tulang Bawang.
- 6) Melakukan pengelolaan sistem hidrologi pada WS Seputih-Sekampung dan Mesuji Tulang Bawang.
- 7) Melakukan penyelenggaraan data dan informasi sumber daya air pada WS Seputih-Sekampung dan Mesuji Tulang Bawang.
- 8) Melakukan fasilitasi kegiatan Tim Koordinasi Pengelolaan Sumber Daya Air pada WS Seputih-Sekampung dan Mesuji Tulang Bawang.
- 9) Melakukan pemberdayaan masyarakat dalam pengelolaan sumber daya air pada WS Seputih-Sekampung dan Mesuji Tulang Bawang.
- 10) Melakukan pelaksanaan ketatausahaan pada BBWS Mesuji Sekampung.

D. Wilayah Kerja Balai

Berdasarkan Permen PU No. 11A/PRT/M/2006 tanggal 26 Juni 2006 Provinsi Lampung dibagi menjadi 3 Wilayah Sungai yaitu :

- Wilayah Sungai (WS) Seputih Sekampung
- Wilayah Sungai (WS) Mesuji Tulang Bawang
- Wilayah Sungai (WS) Semangka

Berdasarkan Permen PU No. 12/PRT/M/2006 Balai Besar Wilayah Sungai (BBWS) Mesuji Sekampung dibentuk untuk mengelola :

- Wilayah Sungai Seputih Sekampung sebagai Wilayah Sungai Strategis Nasional
- Wilayah Sungai Mesuji Tulang Bawang sebagai Wilayah Sungai Lintas Provinsi

1. Wilayah Sungai Seputih Sekampung

Wilayah Sungai Seputih Sekampung meliputi beberapa wilayah kabupaten/kota yaitu :

- Kabupaten Lampung Barat
- Kabupaten Tanggamus
- Kabupaten Lampung Tengah
- Kabupaten Pesawaran
- Kota Bandar Lampung
- Kota Metro
- Kabupaten Lampung Timur
- Kabupaten Lampung Selatan
- Kabupaten Tulang Bawang.

2. Wilayah Sungai (WS) Mesuji Tulang Bawang

Wilayah Sungai Mesuji Tulang Bawang meliputi beberapa kabupaten, yaitu.

- Kabupaten Lampung Barat
- Kabupaten Way Kanan
- Kabupaten Lampung Utara
- Kabupaten Lampung Tengah
- Kabupaten Tulang Bawang
- Sebagian kabupaten di Provinsi Sumsel

E. Kebijakan Pengelolaan SDA

Pengelolaan sumber daya air pada BBWS Mesuji Sekampung meliputi perencanaan, pelaksanaan konstruksi, operasi dan pemeliharaan dalam rangka :

- Konservasi SDA
- Pendayagunaan SDA
- Pengendalian Daya Rusak Air
- Keterbukaan, ketersediaan data dan informasi SDA
- Pemberdayaan dan peningkatan peran serta masyarakat, swasta dan pemerintah.

1. Konservasi SDA

Untuk mendorong proses pengelolaan sumber daya air berdasarkan wilayah sungai yang terpadu antar sektor dan antar wilayah dilakukan melalui konservasi fisik dan non fisik yang antara lain meliputi pembuatan bendungan, embung, check dam pelestarian situ, penghijauan daerah tangkapan air dan sosialisasi pemberdayaan masyarakat. Kebijakan konservasi sumber daya air yang dilakukan BBWS Mesuji Sekampung antara lain :

- Pengembangan Bendungan/Waduk

Potensi bendungan/waduk sebanyak 10 buah dan saat ini telah dibangun sebanyak 3 buah bendungan, yaitu :

- Waduk Batutegi (665 juta m³),

- Way Rarem (56 juta m³)
- Way Jepra (21 juta m³)



Gambar 3 Pengembangan Bendungan / Waduk

- Pengembangan Embung

Potensi embung sebanyak lebih kurang 166 buah dan saat ini telah dibangun sebanyak 66 buah dengan total kapasitas lebih dari 20.75 juta m³.



Gambar 4 Pembangunan Embung di Wilayah Balai Besar Sungai Way Mesuji
Provinsi Lampung

2. Pendayagunaan SDA

Kebijakan pendayagunaan sumber daya air meliputi kegiatan penatagunaan, penyediaan, penggunaan, pengembangan dan pengusahaan sumber daya air dengan mengacu pada pola pengelolaan sumber daya air yang ditetapkan.

Pendayagunaan sumber daya air ditujukan untuk memanfaatkan sumber daya air secara berkelanjutan dengan mengutamakan pemenuhan kebutuhan pokok kehidupan masyarakat secara adil. Kebijakan pendayagunaan sumber daya air yang dilakukan BBWS Mesuji Sekampung meliputi :

- Pengembangan Irigasi

Provinsi Lampung merupakan salah satu provinsi andalan nasional dalam produksi padi. Terdapat lebih dari 295.000 ha irigasi dari 732 Daerah irigasi.

Daerah irigasi > 3.000 ha seluas 214.150 ha, sedangkan Daerah irigasi antara 1.000 s/d 3.000 ha seluas 24.150 ha dan Daerah irigasi < 1.000 ha seluas 56.700 ha. Daerah Irigasi utama meliputi Sistem Way Sekampung dengan areal potensi seluas 66.591 ha dan Daerah Irigasi Seputih dengan areal potensi seluas 20.201 ha yang meliputi Kabupaten Lampung Tengah, Lampung Selatan, Lampung Timur dan Kota Metro.



Gambar 5 Pengembangan Irigasi di Kota Metro

- Pengembangan Rawa

Potensi daerah rawa seluas 127.953 ha terdiri daerah rawa lebak seluas 62.300 ha dan telah dikembangkan seluas 25.578 ha, serta daerah rawa pasang surut seluas 66.653 ha dan telah dikembangkan seluas 50.198 ha, dengan demikian total area yang telah dikembangkan adalah seluas 75.776 ha.



Gambar 6 Pengembangan Irigasi di Rawa Sragi

Potensi daerah rawa seluas 127.953 ha terdiri daerah rawa lebak seluas 62.300 ha dan telah dikembangkan seluas 25.578 ha, serta daerah rawa pasang surut seluas 66.653 ha dan telah dikembangkan seluas 50.198 ha, dengan demikian total area yang telah dikembangkan adalah seluas 75.776 ha.

Lokasi pengembangan daerah rawa terutama di Kabupaten Tulang Bawang, Lampung Selatan, Lampung Tengah, Lampung Timur dan Kabupaten Tanggamus.

- Pengembangan Air Tanah

Pengembangan air tanah dimaksudkan dalam upaya mengairi derah kering yang tidak terjangkau jaringan irigasi air permukaan. Potensi pengembangan irigasi air tanah seluas 61.600 ha, dan sampai dengan tahun 2007 telah dibangun sebanyak 130 Jaringan Irigasi Air Tanah (JIAT) dengan total luas areal 1.380 ha serta prasarana air baku perdesaan untuk 800 Kepala Keluarga.



Gambar 7 Pengembangan Air Tanah

- Pengembangan Air Baku

Potensi kapasitas pengembangan air baku sebesar 5.180 l/det yang tersebar di 5 Kabupaten, yaitu Kabupaten Selatan, Lampung Utara, Lampung Timur, Lampung Barat dan Kabupaten Tulang Bawang. Sampai dengan tahun 2007 telah dibangun sebanyak 19 Prasarana dan Sarana Air Baku perkotaan dan perdesaan dengan total debit 1.580 l/det melayani lebih dari 15.760 KK.



Gambar 8 Pengembangan Air Baku

- Operasi dan Pemeliharaan

Operasi dan Pemeliharaan (O&P) merupakan kegiatan dalam upaya menjamin keberlanjutan kemanfaatan prasarana Sumber Daya Air yang telah dibangun. O&P sumber daya air mencakup O&P prasarana

waduk/bendungan, embung, sungai, irigasi, rawa, jaringan air tanah dan jaringan air baku.

Kebijakan O&P jaringan irigasi dilakukan semenjak tahun 2007 melalui Tugas Pembantuan (TP). TP O&P jaringan irigasi kepada Provinsi Lampung dan 4 kabupaten mencakup areal seluas 144.357 ha. TP O&P di Provinsi Lampung meliputi DI Way Rarem, DI Way Sekampung dan TP O&P di Kabupaten Lampung Tengah meliputi DI Way Pangubuan, DI Way Seputih, di Lampung Utara meliputi DI Way Tulung Mas, di Kabupaten Lampung Timur meliputi DI Way Curup, DI Way Jepara dan di Kabupaten Way Kanan pada DI Way Umpu.

3. Pengendalian Daya Rusak Air

Pengendalian daya rusak air dalam upaya mencegah, menanggulangi, dan memulihkan kerusakan lingkungan yang disebabkan oleh daya rusak air, yang antara lain dilakukan dengan :

- Pengendalian Banjir dan Perbaikan Sungai

Melindungi jalan, areal pertanian, kawasan industri, permukiman dan perkotaan serta prasarana dan sarana Sumber Daya Air agar tetap berfungsi. Di Provinsi Lampung diperlukan pengamanan banjir sepanjang lebih kurang 53 km, pembuatan tanggul lebih kurang 214 km dan pembuatan check dam sebanyak lebih kurang 17 buah.

- **Pengamanan Pantai**

Pekerjaan pengamanan pantai dimulai pada tahun 2006 dalam upaya mengamankan dan melindungi prasarana umum dan abrasi pantai. Pada tahun 2007 dilakukan pembuatan revetmen pantai Jalan Banding di Kabupaten Lampung Selatan sepanjang 1.000 m, pembuatan Jetty di Way Kahuripan sepanjang 239 m, Way Lunik sepanjang 166 m di Kota Bandar Lampung dan Way Sukamaju sepanjang 86 m. Pada tahun 2008 direncanakan lanjutan pembuatan revetmen pantai Jalan Banding 200 m, pembuatan revetmen pantai Way Penet 290 m, dan pembuatan Jetty di Way sukamaju sepanjang 162 m.

F. Tantangan dan Permasalahan

Dampak dari krisis ekonomi dan reformasi yang terjadi tahun 1998 sampai dengan saat ini masih berlangsung dan sulit diprediksi kapan akan berakhir, sehingga mengakibatkan tingkat ketidakpastian yang tinggi di berbagai sektor yang perlu disikapi secara cepat dan tepat.

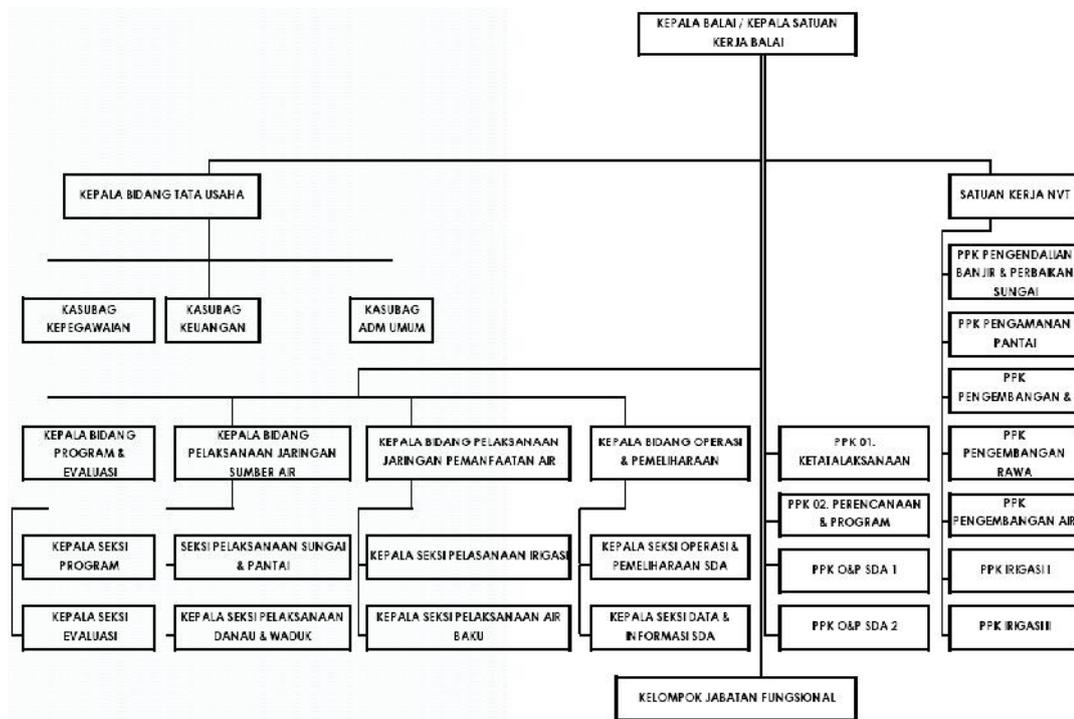
Isue strategis bidang Sumber Daya Air yang mengedepan di wilayah kerja BBWS Mesuji Sekampung yang sekaligus menjadi tantangan untuk diatasi antara lain :

- Penurunan kondisi dan daya dukung Daerah Aliran Sungai (DAS) akibat terjadinya perambahan hutan secara liar dan manajemen pemanfaatan yang kurang tepat, sehingga berdampak pada peningkatan erosi dan sedimentasi, peningkatan intensitas banjir pada musim hujan, serta terjadinya kekeringan pada musim kemarau.

- Jumlah dan kemampuan sarana dan prasarana penampungan air yang ada (waduk dan embung) masih terbatas, sehingga upaya pemanfaatan potensi SDA dan potensi wilayah menjadi kurang optimal. Padahal sarana dan prasarana tersebut sekaligus juga dapat berfungsi untuk mengurangi intensitas kejadian banjir di musim hujan dan kekeringan di musim kemarau. Sampai saat ini upaya pengelolaan jaringan irigasi dan rawa belum berjalan secara optimal, sehingga luas realisasi tanam belum sesuai dengan yang direncanakan.

G. Struktur Organisasi Gabungan Balai

Struktur Organisasi Gabungan Struktural dan Fungsional BBWS Mesuji Sekampung sebagaimana pada Gambar 9 di bawah ini.



Gambar 9 Struktur Organisasi Struktural dan Fungsional BBWS Mesuji

Sebagaimana gambar 9, maka susunan organisasi struktural BBWS Mesuji

Sekampung terdiri dari :

1. Bagian Tata Usaha
2. Bidang Program dan Evaluasi
3. Bidang Pelaksanaan Jaringan Sumber Air
4. Bidang Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air
5. Bidang Operasi dan Pemeliharaan
6. Kelompok Jabatan Fungsional

1. Bagian Tata Usaha

Bagian Tata Usaha mempunyai tugas memberikan pelayanan administratif kepada semua unsur di lingkungan Balai Besar Wilayah Sungai. Bagian Tata Usaha menyelenggarakan Fungsi :

1. Pelaksanaan administrasi kepegawaian, keuangan, penyelenggaraan rumah tangga, perlengkapan dan Barang Milik/Kekayaan Negara.
2. Pelaksanaan penyusunan, perencanaan, pengembangan, evaluasi kepegawaian dan administrasi serta pengelolaan organisasi dan tatalaksana.
3. Pelaksanaan penyiapan penyusunan rencana pengelolaan anggaran dan administrasi keuangan.
4. Pelaksanaan pengelolaan urusan tata usaha dan rumah tangga Balai Besar Wilayah Sungai.
5. Penyusunan laporan berkala Balai Besar Wilayah Sungai.

Bagian Tata Usaha terdiri dari :

1) Sub-bagian Kepegawaian

Sub-bagian Kepegawaian mempunyai tugas melakukan administrasi penyusunan perencanaan, pengembangan, evaluasi kepegawaian dan pengelolaan organisasi tatalaksana.

2) Sub-bagian Keuangan

Sub-bagian Keuangan mempunyai tugas melakukan pengelolaan administrasi keuangan.

3) Sub-bagian Administrasi Umum

Sub-bagian Administrasi Umum mempunyai tugas melakukan pengelolaan urusan tata usaha dan rumah tangga serta inventarisasi Barang Milik/Kekayaan Negara.

2. Bidang Program dan Evaluasi

Bidang Program dan Evaluasi mempunyai tugas melaksanakan penyusunan pola dan rencana pengelolaan sumber daya air, evaluasi kelayakan, penyusunan program dan anggaran serta evaluasi kinerja.

Bidang Program dan Evaluasi menyelenggarakan Fungsi :

1. Penyusunan pola dan rencana pengelolaan sumber daya air pada wilayah sungai.
2. Pelaksanaan evaluasi kelayakan pengelolaan sumber daya air pada wilayah sungai.
3. Penyusunan program kegiatan dan anggaran.

4. Pelaksanaan evaluasi kinerja, manfaat dan dampak kegiatan pengelolaan sumber daya air.

Bidang Program dan Evaluasi terdiri dari :

- 1) Seksi Program

Seksi Program mempunyai tugas melakukan penyusunan pola dan rencana pengelolaan sumber daya air serta program kegiatan dan anggaran.

- 2) Seksi Evaluasi

Seksi Evaluasi mempunyai tugas melakukan evaluasi kelayakan kinerja, manfaat dan dampak pengelolaan sumber daya air.

3. Bidang Pelaksanaan Jaringan Sumber Air

Bidang Pelaksanaan Jaringan Sumber Air mempunyai tugas melaksanakan konservasi sumber daya air, pengembangan sumber daya air dan pengendalian daya rusak air, perencanaan teknis, pelaksanaan konstruksi, penyusunan rencana persiapan O & P jaringan sumber air.

Bidang Pelaksanaan Jaringan Sumber Air menyelenggarakan Fungsi :

1. Pelaksanaan perencanaan teknis sungai, pantai, danau dan waduk dalam rangka konservasi sumber daya air, pengembangan sumber daya air dan pengendalian daya rusak air.
2. Pelaksanaan konstruksi sungai, pantai, danau dan waduk.
3. Penyusunan rencana persiapan operasi dan pemeliharaan sungai, pantai, danau dan waduk.

Bidang Pelaksanaan Jaringan Sumber Air terdiri dari :

1. Seksi Pelaksanaan Sungai dan Pantai

Seksi Pelaksanaan Sungai dan Pantai mempunyai tugas melakukan perencanaan, pelaksanaan konstruksi, konservasi sumber daya air dan pengendalian daya rusak air serta persiapan operasi dan pemeliharaan di bidang sungai dan pantai.

2. Seksi Pelaksanaan Danau dan Waduk

Seksi Pelaksanaan Danau dan Waduk mempunyai tugas melakukan perencanaan, pelaksanaan konstruksi konservasi sumber daya air, pengembangan sumber daya air dan pengendalian daya rusak air serta persiapan operasi dan pemeliharaan di bidang danau dan waduk.

3. Bidang Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air

Bidang Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air mempunyai tugas melaksanakan pendayagunaan sumber daya air, perencanaan teknis, pelaksanaan konstruksi, penyusunan rencana persiapan operasi dan pemeliharaan jaringan pemanfaatan air.

Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air menyelenggarakan fungsi :

1. Pelaksanaan perencanaan teknis irigasi dan air baku dalam rangka pendayagunaan sumber daya air;
2. Pelaksanaan konstruksi irigasi dan air baku;
3. Penyusunan rencana persiapan operasi dan pemeliharaan irigasi dan air baku.

Bidang Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air terdiri dari :

1. Seksi Pelaksanaan Irigasi

Seksi Pelaksanaan Irigasi mempunyai tugas melakukan perencanaan, pelaksanaan konstruksi serta rencana persiapan operasi dan pemeliharaan konstruksi irigasi.

2. Seksi Pelaksanaan Air Baku

Seksi Pelaksanaan Air Baku mempunyai tugas melakukan perencanaan, pelaksanaan konstruksi serta rencana persiapan operasi dan pemeliharaan konstruksi air baku.

4. Bidang Operasi dan Pemeliharaan

Bidang Operasi dan Pemeliharaan mempunyai tugas melaksanakan operasi dan pemeliharaan, penyediaan data dan informasi sumber daya air serta koordinasi pengelolaan sumber daya air.

Bidang Operasi dan Pemeliharaan menyelenggarakan fungsi :

1. Pelaksanaan operasi dan pemeliharaan sungai, danau, waduk serta sarana dan prasarananya termasuk bendungan, irigasi, air baku dan pantai.
2. Pemantauan dan pengevaluasian kelayakan operasi pada sarana dan prasarana sungai, danau, waduk, bendungan, irigasi, air baku, rawa dan pantai.
3. Penyiapan rekomendasi teknis dalam pemberian ijin atas penyediaan, peruntukan, penggunaan dan pengusahaan sumber daya air pada wilayah sungai.

4. Penyelenggaraan sistem hidrologi dan informasi sumber daya air,
 5. Fasilitasi kegiatan Koordinasi Pengelolaan Sumber Daya Air pada wilayah sungai;
 6. Pemberdayaan masyarakat dalam pengelolaan sumber daya air.
5. Bidang Operasi dan Pemeliharaan terdiri dari :

1. Seksi Operasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air

Seksi Operasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air mempunyai tugas melakukan perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan pengevaluasian operasi dan pemeliharaan serta pemberdayaan masyarakat dalam operasi dan pemeliharaan sumber daya air.

2. Seksi Data dan informasi Sumber Daya Air

Seksi Data dan Informasi Sumber Daya Air mempunyai tugas melakukan pengelolaan sistem hidrologi, data dan informasi sumber daya air, penyiapan rekomendasi teknis dan pemberian izin serta menyiapkan bahan fasilitasi Tim Koordinasi Pengelolaan Sumber Daya Air.

6. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melakukan kegiatan sesuai dengan jabatan fungsional masing - masing berdasarkan peraturan perundang - undangan yang berlaku, sebagai berikut :

1. Kelompok Jabatan Fungsional terdiri dari sejumlah tenaga fungsional yang terbagi dalam berbagai Kelompok Jabatan Fungsional sesuai dengan bidang keahliannya.
2. Masing-masing Kelompok Jabatan Fungsional melaksanakan kegiatan sehari-hari dikoordinasikan oleh Kepala Balai.
3. Jumlah tenaga fungsional ditentukan berdasarkan kebutuhan dan beban kerja.
4. Jenis dan jenjang jabatan fungsional diatur berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

7. Tata Kerja

Tata kerja BBWS Mesuji Sekampung diatur berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai berikut :

1. Dalam melaksanakan tugas sehari-hari BBWS Mesuji Sekampung melakukan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi dengan Eselon II terkait.
2. Dalam melaksanakan tugas setiap pimpinan satuan organisasi dan Kelompok Jabatan Fungsional wajib menerapkan prinsip koordinasi, integrasi dan sinkronisasi baik di lingkungan masing-masing maupun antar unit kerja, dan instansi lain terkait sesuai dengan tugas masing-masing.
3. Setiap pimpinan satuan organisasi wajib mengawasi pelaksanaan tugas bawahan masing-masing dan apabila terjadi penyimpangan wajib mengambil langkah-langkah yang diperlukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku,

4. Setiap pimpinan satuan organisasi bertanggungjawab memimpin dan mengkoordinasikan bawahan masing-masing dan memberikan bimbingan serta petunjuk pelaksanaan tugas bawahan.
5. Setiap pimpinan satuan organisasi wajib mengikuti, mematuhi petunjuk dan bertanggung jawab kepada atasan masing-masing serta menyampaikan laporan berkala tepat pada waktunya.
6. Setiap Pejabat Fungsional bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas sesuai dengan substansi kegiatannya serta wajib mengikuti, mematuhi peraturan yang berlaku dan wajib menyampaikan laporan kepada pimpinan balai mengenai kegiatan yang telah dilakukan/dikerjakan.
7. Setiap laporan yang diterima oleh pimpinan satuan organisasi dari bawahan wajib diolah dan dipergunakan sebagai bahan penyusunan laporan lebih lanjut.
8. Kepala Bagian Tata Usaha wajib menyusun laporan berkala Balai.
9. Dalam menyampaikan laporan kepada atasan, tembusan laporan wajib disampaikan pula kepada satuan organisasi lain yang secara fungsional mempunyai hubungan kerja.
10. Dalam melaksanakan tugas, setiap pimpinan satuan organisasi dibantu oleh kepala satuan organisasi dibawahnya dan dalam rangka pemberian bimbingan kepada bawahan wajib mengadakan rapat berkala