

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi terdiri dari berbagai macam komponen yang terintegrasi dan melakukan pekerjaan sesuai dengan fungsi masing-masing demi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja inovatif SDM dalam upaya mencapai tujuan organisasi perlu terus dikembangkan dalam konteks globalisasi yang penuh dengan persaingan dalam berbagai bidang kehidupan. Ketika organisasi mampu meningkatkan kinerja inovasi, maka mereka akan mampu menyusun strategi bisnis sehingga dapat bersaing dan meningkatkan kinerja organisasinya. Peningkatan kinerja inovatif ini perlu diperhatikan oleh para pemimpin organisasi sehingga mampu melakukan strategi khusus untuk meningkatkan kinerja inovasi SDMnya.

Dalam menghadapi era disruptif, organisasi harus memiliki sebuah asset strategic untuk menghadapi tantangan dan persaingan yang ada (Widodo 2018). Pengetahuan memiliki peran sentral dalam peningkatan produktivitas, penciptaan keunggulan kompetitif berkelanjutan, penciptaan dan pelindung *intangible* perusahaan (Iqbal et al. 2019) Pengetahuan merupakan sumber pencapaian, pemeliharaan, dan keberlanjutan pertumbuhan ekonomi dan keunggulan pasar yang kompetitif (Miguelez and Moreno 2017). Pengetahuan sangat mempengaruhi kapabilitas inovasi bagi perusahaan sebagai salah satu keunggulan kompetitif di pasar ekonomi yang berkembang pesat (Paper 2009).

Manajemen pengetahuan memastikan proses penciptaan, pengelolaan dan penempatan pengetahuan berjalan secara efektif dan efisien secara berkelanjutan (Loon 2017). Manajemen Pengetahuan memiliki konsep yang memfokuskan pada kreasi dan transfer dengan penekanan pada pengetahuan tacit dan eksplisit (Loon 2017).

“Knowledge is power” adalah paradigma yang menunjukkan bahwa pengetahuan dianggap sebagai sebuah aset strategi yang penting bagi organisasi dan SDM secara individu (Shamim, S. and Cang, S. and Yu 2017). Oleh karena itu banyak SDM mencoba menyimpan pengetahuannya untuk diri mereka sendiri dan tidak ingin mentransfernya kepada orang lain karena kekhawatiran berbagi pengetahuan akan mengurangi peluang promosi mereka.

Lackchmann dan Parent (2008) menyatakan bahwa kepemimpinan berbasis pengetahuan memainkan peran penting dalam meningkatkan pengetahuan organisasi, mengalihkan dan mentransfernya, mengatur pengetahuan, menciptakan wawasan dan mengelola pengetahuan dan informasi. Kepemimpinan pengetahuan dianggap sebagai rangsangan dari hubungan antara komponen manajemen modal intelektual organisasi. Ahli manajemen kontemporer sering menekankan efektivitas akuisisi, pengembangan dan penyebaran pengetahuan, dan percaya bahwa perolehan pengetahuan baru tergantung pada transformasi organisasi dan kegiatan kepemimpinan dan beradaptasi dengan perubahan kondisi organisasi. Salah satu variabel yang dipengaruhi oleh kepemimpinan berbasis pengetahuan adalah kemampuan untuk menarik pengetahuan. Peran pemimpin dalam manajemen pengetahuan adalah pemimpin memiliki posisi yang signifikan

untuk mempengaruhi organisasi mereka. Oleh karena itu, kepemimpinan berbasis pengetahuan semakin diakui sebagai elemen penting bagi organisasi untuk meningkatkan manajemen pengetahuan. Peran *knowledge oriented leadership* dalam inovasi organisasi adalah sebagai penentu utama yang mendorong karyawan untuk mematuhi keputusan inovatif yang diambil oleh para pemimpin (Donate and Sánchez de Pablo 2015).

Dalam beberapa dekade terakhir, para peneliti telah menghubungkan pengetahuan yang relevan dengan inovasi (Rupietta and Backes-Gellner 2019). Berbagi pengetahuan dalam mengejar inovasi yang menyebar dapat menjadi bentuk kerja sama. Difusi inovasi yang merupakan penyebaran dan penggunaan atau adopsi ide-ide baru, juga disebut sebagai "difusi pengetahuan" telah lama dikaitkan dengan kebijakan dan praktik konservasi (Fisher et al. 2018). Difusi pengetahuan tidak bisa terlepas dari inovasi karena difusi sebagai proses dimana inovasi dikomunikasikan dalam organisasi melalui berbagai saluran baik jangka panjang maupun jangka pendek. Difusi Inovasi memiliki dua rangkaian kata yaitu difusi dan inovasi. Difusi sebagai proses dimana suatu inovasi dikomunikasikan melalui saluran tertentu dalam jangka waktu tertentu diantara para anggota suatu sistem sosial (Chen and Huang 2009). Kemampuan perusahaan untuk berinovasi adalah salah satu fitur utama yang kompetitif, dinamis dan organisasi progresif (Dickel and Moura 2016).

Jarak dan biaya transportasi merupakan unsur yang vital dalam produk fisik, namun jarak dan biaya transportasi juga berlaku dalam menyebarkan sesuatu yang tidak berwujud seperti pengetahuan atau informasi (Shamim, S. and Cang,

S. and Yu 2017). Pengetahuan dianggap sebagai barang publik, setelah ditemukan dan dipublikasikan, pengetahuan tersedia secara bebas untuk semua orang yang membutuhkannya (Klarl 2014). Kehadiran internet dan web di seluruh dunia harus membuat aspek pengetahuan yang tersedia secara global menjadi lebih kuat. Difusi pengetahuan atau informasi yang terkandung dalam jejaring harus benar-benar merupakan hasil dari fenomena global. Jarak merupakan hal penting dalam difusi pengetahuan, semakin dekat kita ke lokasi pencetus pengetahuan, semakin cepat kita belajar (Shamim, S. and Cang, S. and Yu 2017).

Knowledge diffusion bukan hanya fenomena spasial geografis, tetapi juga fenomena "*spatial sosial*". Artinya, semakin dekat hubungan sosial saya dengan pencetus pengetahuan, semakin cepat saya akan mempelajarinya. *Knowledge diffusion* terjadi pada tingkat yang sangat besar melalui kontak pribadi. *Knowledge* diteruskan secara informal melalui kontak tatap muka, dan interaksi langsung (Shamim, S. and Cang, S. and Yu 2017). Salah satu penjelasan untuk ini adalah bahwa banyak pengetahuan yang relevan tacit, atau setidaknya tidak dikodifikasi, yang berarti tidak dapat disiarkan, dan hanya dapat dikirim secara lokal, melalui interaksi langsung. Sehingga fenomena ini sangat penting untuk difusi pengetahuan dalam konteks ruang social yang pada era digital ini jauh lebih besar daripada ruang geografis. Ruang sosial dapat dikatakan sebagai *social network* (Storck, J., & Hill 2000).

Di wilayah geografis di mana proses dengan metode peniruan dan penyalinan merupakan hal yang biasa, para inovator potensial menurunkan harapan mereka tentang *reward* pasca-inovasi yang mereka lakukan. Hal ini pada

gilirannya kemungkinan akan mengurangi tingkat inovasi di tingkat perusahaan dan menunjukkan bahwa efek persaingan dari bentuk sumber pengetahuan yang non-interaktif cenderung sangat berpengaruh negatif terhadap inovasi (Miguelez and Moreno 2017).

Pengetahuan berkembang bukan hanya bagaimana pengetahuan dapat didifusikan akan tetapi bagaimana ia dapat terus menggeneralisasi sinergitas baru dengan pengelolaan aset tak berwujud yang efektif (Erkut and Kaya 2017). Generasi pengetahuan (*knowledge generation*) hanya bermakna dalam konteks historis (Erkut and Kaya 2017). Persaingan antara perusahaan membuat perusahaan menggunakan pengetahuan yang hanya mereka miliki untuk membuat keputusan dalam proses generasi hal baru (Carnahan, Agarwal, and Campbell 2010). *Knowledge generation* adalah bagaimana perusahaan melakukan strategi untuk mempertahankan sumber pengetahuan yang dimilikinya dengan memadukan pengetahuan yang dimiliki oleh individu dalam organisasi dari generasi yang berbeda. Perusahaan dapat memilih sumber pengetahuan yang diperoleh dari luar organisasi, dari dalam organisasi maupun dari pengetahuan yang tertanam dalam diri individu (Grigoriou & Rothaermel, 2017).

faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat complementary sumber pengetahuan eksternal dan internal adalah kapasitas daya serap perusahaan (Cohen dan Levinthal, 1990), pertimbangan kekayaan intelektual dan jenis penelitian dan pengembangan yang dilakukan (Cassiman dan Veugelers, 2006), interaksi lintas level analisis (Rothaermel dan Hess, 2007), perbedaan kemampuan

lintas vertical segmen rantai nilai (Jacobides, 2008), dan jenis pengalaman dalam berbagai tahapan pembelajaran (Hoang dan Rothaermel, 2010).

Jaringan pengetahuan yang dimiliki oleh individu dalam perusahaan menjadi pengetahuan yang dimiliki oleh organisasi dan digunakan untuk membangun sebuah paradigma baru untuk membentuk pengetahuan organisasi. Organisasi beradaptasi dengan teknologi baru dengan menggunakan investasi sumber internal dan eksternal (Grigoriou & Rothaermel, 2017). Di tingkat perusahaan, aktivitas kolaborasi antar pribadi menghasilkan jaringan pengetahuan yang luas dengan tujuan generasi pengetahuan baru. Simpul ini jaringan adalah individu yang berpartisipasi dalam pengetahuan produksi. Hubungan antar individu mencerminkan kolaborasi langsung dengan tujuan pengetahuan kreasi bersama (Hoang dan Rothaermel, 2010). *Knowledge generation* terjadi jika dalam organisasi terdapat dua generasi yang berbeda kepemilikan pengetahuan dan saling membagi pengetahuannya sebagai bentuk transfer pengetahuan (Grigoriou & Rothaermel, 2017).

Kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan untuk mempertahankan laba, memiliki keunggulan kompetitif, meningkatkan pangsa pasar, dan mempertahankan jangka panjang kelangsungan hidup tergantung pada penggunaan strategi organisasi dan rencana aksi yang berlaku (Abubakar *et al.*, 2019). Banyak penelitian membahas pencarian kinerja puncak organisasi sebagai tujuan akhir organisasi beberapa diantaranya mengkaitkan dengan praktik *knowledge management* (Abubakar *et al.* 2019; Oyemomi *et al.* 2019; Iqbal *et al.* 2019) namun sangat sedikit penelitian yang mengkaitkan *knowledge diffusion*

terhadap efektifitas kinerja (Alimohammadlou *and* Eslamloo 2016). Oleh karena itu, penelitian ini menganggap kinerja organisasi sebagai ukuran produktivitas dengan mempertimbangkan kontribusi pengetahuan karyawan organisasi, organisasi diharuskan meningkatkan kinerja dengan mengembangkan keunggulan yang membedakan setiap organisasi dari pesaing.

Beberapa penelitian tentang *knowledge management* dan *performance* menyisakan perbedaan hasil penelitian. Organisasi harus memastikan bahwa SDM memiliki kapasitas daya serap yang cukup untuk menerima pengetahuan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dengan pengetahuan barunya tersebut (Storck, J., & Hill 2000). Bagaimana pengetahuan dapat mempengaruhi kinerja adalah tergantung pada seberapa besar pengetahuan tersebut dapat diterima dan dipelajari oleh SDM (McIver, Fitzsimmons, and Lengnick-Hall 2019), sedangkan (Masa'deh, R. E., Shannak, R., Maqableh, M., & Tarhini 2017) menyatakan bahwa penerapan *knowledge management* yang baik akan mampu meningkatkan kinerja.

Peran *knowledge oriented leadership* dalam inovasi organisasi merupakan inti dari pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan (Ayub et al. 2016). *Knowledge oriented leadership* adalah penentu utama yang mendorong karyawan untuk mematuhi keputusan inovatif yang diambil oleh para pemimpin (Donate and Sánchez de Pablo 2015). *Knowledge oriented leadership* adalah kekuatan pendorong yang membantu pengikut untuk mematuhi keputusan kreatif (Shamim, S. and Cang, S. and Yu 2017; Dewangan and Godse 2014; Sarkar 2016) namun *knowledge oriented leadership* ditemukan gagal membangun hubungan yang

signifikan antara kepemimpinan dan inovasi (Mehmood and Hussain 2017). Hasil yang tidak konsisten ini menunjukkan bahwa terdapat kontradiksi hasil penelitian dalam hubungan *knowledge oriented leadership* dengan inovasi. *Research gap* ini dapat disarikan sebagaimana tabel 1.1.

Tabel 1.1
Ikhtisar Research Gap

No	Author	Result
1.	Perbedaan hasil penelitian Aaranz, <i>et.al</i> , (2018) dan McIver <i>et.al</i> , (2019) dengan hasil penelitian Masa'deh, <i>et.al</i> , (2018)	Aaranz, <i>et.al</i> , (2018) dan McIver <i>et.al</i> , (2019). penerapan <i>knowledge management</i> dalam organisasi belum tentu dapat mempengaruhi kinerja karena tergantung pada seberapa besar pengetahuan tersebut dapat diterima dan dipelajari oleh SDM dalam organisasi tersebut. Sedangkan Masa'deh, <i>et.al</i> , (2018) menyatakan bahwa penerapan <i>knowledge management yang baik akan mampu meningkatkan kinerja</i> .
2.	Hasil penelitian Abubakar <i>et.al</i> , (2019); Iqbal <i>et.al</i> , (2019); Oyemomi <i>et.al</i> , (2019) dengan Moslem & Eslamloo (2016)	Banyak penelitian membahas peningkatan kinerja organisasi dengan praktik <i>knowledge management</i> (Abubakar <i>et.al</i> , 2019; Iqbal <i>et.al</i> , 2019; Oyemomi <i>et.al</i> , 2019) namun sangat sedikit penelitian yang mengkaitkan <i>knowledge diffusion</i> terhadap efektifitas kinerja Moslem & Eslamloo (2016).
3.	Perbedaan antara hasil penelitian Shamim (2017); Dewangan & Godse, 2016); Sarkar <i>et.al</i> , (2016). Dengan Mehmood & Hussain (2017).	<i>Knowledge oriented leadership</i> mendorong inovasi dalam pengambilan keputusan (Shamim, S. and Cang, S. and Yu 2017; Dewangan and Godse 2014; Sarkar 2016) sedangkan temuan empiris lainnya gagal membangun hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dan inovasi (Mehmood and Hussain 2017).

Penelitian ini akan dilakukan di Kota Semarang pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali – Juana, terbentuk pada tahun 2006, sejalan dengan diterapkannya otonomi daerah yang membagi tugas, wewenang dan kekuasaan antara

Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah. Berdasarkan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum No. 11A/PRT/M/2006 tanggal 26 Juni 2006 tentang Kriteria dan Penetapan Wilayah Sungai, pengelolaan wilayah sungai terbagi atas wilayah sungai lintas negara; wilayah sungai lintas provinsi; wilayah sungai strategis nasional; wilayah sungai lintas kabupaten/kota; dan wilayah sungai dalam 1 (satu) kabupaten/kota. Pembagian ini secara nyata memberikan batasan atas pengelolaan wilayah sungai oleh Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota. Wilayah Kerja Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana terdiri dari Wilayah Sungai Pemali-Comal dan Wilayah Sungai Jratunseluna.

Organisasi harus dapat menanggapi perkembangan teknologi secara arif sehingga dapat menjadikan perubahan digitalisasi tersebut menjadi sebuah asset strategis organisasi. Proses pekerjaan yang disiapkan Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana melibatkan keilmuan yang dimiliki pakar yang digunakan untuk perencanaan pembangunan daerah, yang mana dituangkan pada dokumen-dokumen perencanaan yang dikodifikasi sebagai bentuk *explicit knowledge*. Pengelolaan pengetahuan ini merupakan proses yang berkelanjutan dan memperlihatkan kompleksitas pertukaran pengetahuan yang terjadi.

Knowledge management merupakan system penyimpanan pengetahuan, berbagi ide dan informasi untuk semua aktivitas yang dilakukan organisasi. Fenomena penerapan *knowledge management* dalam organisasi merupakan sebuah fenomena klasik yang selalu dijumpai dalam setiap organisasi. Salah satu contoh adalah ketika SDM meninggalkan organisasinya atau pindah ke departemen lain, pengetahuan dan bakat mereka juga ikut bersama mereka.

Dua aspek penting pengetahuan harus dibedakan satu sama lain: difusi pengetahuan dan transfer pengetahuan. Jika SDM ini tidak mengubah pengetahuan mereka menjadi pengetahuan organisasi yaitu dengan mentransfer, dan menyimpannya dalam memori organisasi, maka dalam keadaan pergantian SDM, organisasi dapat menghadapi kehilangan sumber daya manusia. Perpindahan SDM / mutase di Balai Besar Wilayah Sungai Pamali Juana tampak dalam tabel 1.2 berikut :

Tabel 1.2
Jumlah Perpindahan Pegawai tahun 2017, 2018 dan 2019

Diklat	2017	2018	2019
Semester 1	7 orang	6 orang	9 orang
Semester 2	8 orang	11 orang	7 orang

Sumber BBWS Pamali Juana, 2020

Dari tabel diatas terlihat bahwa perpindahan SDM / mutase di dalam organisasi pemerintah sering kali terjadi, hal ini menyebabkan Balai Besar Wilayah Sungai Pamali Juana sebagai organisasi pemerintah harus siap untuk memanfaatkan kekayaan pengetahuan yang dimilikinya, termasuk belajar dari pengalaman-pengalaman di masa lampau (Data primer, BBWS Pamali Juana, 2020). Berdasarkan wawancara dengan PPK Ketatalaksanaan Satker. Balai besar Pamali Juana, Bp Ali Rosyidi, SE.MM) kendala yang sering dihadapi adalah kenyataan bahwa pengetahuan dan pengalaman dalam organisasi tersebut sering kali tersebar, tidak terdokumentasi dan bahkan mungkin masih ada di dalam kepala masing-masing individu dalam organisasi dan tidak terbagikan kepada karyawan lainnya. Sehingga *lost knowledge* sering terjadi pada Balai Besar Wilayah Sungai Pamali Juana. Harapan Balai Besar Wilayah Sungai Pamali Juana

untuk dapat memberikan suatu wadah bersama dalam berbagi pengetahuan dan pengalaman agar didapatkan strategi dan inovasi yang efektif dan efisien, dengan memanfaatkan teknologi digital dalam organisasi untuk mempercepat dan memperbaiki kinerjanya.

Perbedaan usia SDM memberikan warna tersendiri dalam generasi pengetahuan (*Knowledge generation*), dimana usia SDM yang lahir sebelum tahun 1981 sebanyak 78 SDM merupakan generasi yang telah memasuki phase managerial, pelatihan yang diikuti seharusnya merupakan pelatihan manajerial sesuai dengan tingkat pangkat dan golongan / jabatannya. Sedangkan SDM yang lahir setelah tahun 1981 sebanyak 117 orang membutuhkan pelatihan pelatihan teknis yang lebih dibutuhkan untuk meningkatkan kompetensi, skill dan pengetahuan yang berguna untuk penyelesaian pekerjaan. Perbedaan generasi SDM akan melibatkan perbedaan kebutuhan pengetahuan (*knowledge generation*), pelatihan teknis dan manajerial dilakukan untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan SDM Balai Besar Wilayah Sungai Pamali Juana. Pelatihan yang dilakukan diantaranya adalah pelatihan padat karya bidang SDA, diklat hukum kontrak konstruksi, pelatihan operasional bidang SDA (waduk, irigasi, perencanaan sungai, *deep well redevelopment*), pelatihan teknis dan pengendalian (Data primer, BBWS Pamali Juana, 2020). Pengiriman pelatihan dalam Balai Besar Wilayah Sungai Pamali Juana tampak pada Tabel 1.3 berikut :

Tabel 1.3
Jumlah pengiriman Pelatihan 2017, 2018 dan 2019

Diklat	2017	2018	2019
Diklat teknis	20 orang	31 orang	31 orang
Diklat manajerial	3 orang	2 orang	3 orang

Sumber BBWS Pamali Juana, 2020

Dari Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa pengiriman diklat manajerial masih terbilang sangat minim, dimana terdapat 78 SDM yang membutuhkan diklat manajerial namun kenyataannya setiap tahun hanya mengirimkan 3 SDM saja. Sehingga generasi sebelum tahun 1981 hanya sedikit orang saja yang mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pengetahuan mereka (Data primer, BBWS Pemali - Juana, 2020).

Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat selaku perwakilan pemerintah dalam menjaga keseimbangan dalam pembangunan manufaktur dan peningkatan kesejahteraan masyarakat melalui Balai Besar Wilayah Sungai Pemali – Juana yang mengelola sumber daya air, sehingga pemerataan kebutuhan akan air dapat terjaga di wilayah sungai Pemali (Kab. Comal) s.d Juana (Kab. Pati).

Penelitian ini membahas dimensi dari *Knowledge Management* yaitu Diffusi Pengetahuan (*Knowledge Diffusion*), Generasi Pengetahuan (*Knowledge Generation*), yang didorong oleh persepsi karyawan Balai besar Wilayah Sungai Pemali Juana mengenai implementasi *knowledge oriented leadership* terhadap Kinerja Inovasi Organisasi sehingga diharapkan mampu memberikan pelayanan terhadap masyarakat dalam pelayanan khususnya peningkatan kualitas dan mutu

fasilitas pemerintah di dalam sumber daya air. Karena Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana sebagai objek penelitian yang bergerak dalam pelayanan masyarakat di bidang sumber daya air.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil penelitian yang tidak konsisten ini menunjukkan bahwa terdapat kontradiksi hasil penelitian dalam hubungan *knowledge oriented leadership* dengan inovasi, fenomena *knowledge generation* dan *knowledge diffusion* yang terjadi dalam organisasi maka rumusan masalah penelitian yang muncul adalah “ Bagaimanakah peningkatan kinerja inovasi melalui *knowledge diffusion* dan *knowledge generation* yang didukung dengan *knowledge oriented leadership*?” maka pertanyaan pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh *knowledge oriented leadership* terhadap *knowledge diffusion* dan *knowledge generation*?
2. Bagaimanakah pengaruh *knowledge oriented leadership* terhadap *innovation performance*?
3. Bagaimanakah pengaruh *knowledge diffusion* dan *knowledge generation* terhadap *innovation performance*?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh *knowledge oriented leadership* terhadap *knowledge diffusion* dan *knowledge generation*.

2. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh *knowledge oriented leadership* terhadap *knowledge diffusion* dan *knowledge generation* terhadap *innovation performance*?
3. Menyusun model penerapan *knowledge oriented leadership* terhadap *knowledge diffusion* dan *knowledge generation* dalam meningkatkan *innovation performance* Balai Besar Wilayah Sungai Pemali – Juana.

1.4 **Manfaat Penelitian**

Manfaat yang ingin diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Akademik

Menjadi pengetahuan berkelanjutan dalam studi mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manfaat teori dari penelitian ini. Penelitian ini juga diharapkan mampu menjadi referensi acuan serta pedoman dalam penelitian selanjutnya terkait faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja inovasi organisasi.

2. Praktisi

Diharapkan mampu menjadi referensi acuan dan pedoman dalam menjalankan aktivitas sebagai organisasi pemerintah yang menunjang proses pembangunan infrastruktur dalam bidang Sumber Daya Air.