**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Penelitian**

Organisasi merupakan sekumpulan orang-orang terdiri dari dua, tiga orang atau bahkan lebih dari itu, yang mempunyai tujuan berupa melaksanakan kegiatan yang telah dibuat bersama agar tercapai suatu tujuan tertentu. Organisasi juga sebagai wadah bagi siapa saja yang ingin berkorban dengan menyumbangkan tenaga, pikiran dan ekonominya untuk berperan aktif serta mempunyai tugas dan tanggungjawab untuk mewujudkan program-program yang dibuat secara bersama. Disamping itu setiap peran seseorang telah diberikan tugas, wewenang dan tanggungjawab agar seluruh anggota terarah dalam pelaksanaan kegiatan tersebut. Organisasi membutuhkan adanya sumber daya manusia supaya organisasi dapat berjalan dengan semestinya. Oleh karena itu, manusia merupakan sumber daya terpenting untuk setiap organisasi atau lembaga pemerintahan khususnya di Kota Bandung. Sekaligus pula manusia sebagai penggerak berjalannya roda pemerintahan untuk mencapai tujuan yang inginkan. Begitupula keberhasilan dan kemunduran organisasi tergantung pada keahlian dan keterampilan pegawainya masing-masing yang bekerja di dalam organisasi tersebut.

Untuk mencapai tingkat keberhasilan kerja seorang pegawai ditentukan oleh adanya seorang pemimpin. Pemimpin yang berprinsip merubah pegawainya mempuni aspek-aspek yang ada pada organisasi, meliputi tugas pokok dan fungsi yang merupakan dasar untuk menjalankan pekerjaannya.

Maka pemimpin harus melakukan suatu langkah-langkah mengenai bagaimana manajemen yang harus diterapkan bagi pegawainya yakni salah satu langkah yang harus dilakukan adalah melakukan pengawasan terhadap segala sesuatu pekerjaan yang dilakukan oleh pegawainya. Pengawasan merupakan unsur terpenting dalam pelaksaan pekerjaan bagi setiap individu pegawai dan berupaya untuk mencapai tujuan yang efektif. Pada dasarnya pengawasan bertujuan agar ketika pelaksanaan pekerjaan pegawai sesuai dengan aturan dan tata tertib yang berlaku dengan mencegah seminimal mungkin setiap pegawai apabila melanggar aturan-aturan tersebut.

Dengan adanya pengawasan disetiap organisasi dapat membantu pengawasan yang baik tentu akan meningkatkan disiplin kerja pegawai. Oleh sebab itu setiap organisasi apapun itu disiplin kerja merupakan hal yang penting tidak boleh ditinggalkan, faktor ini sangatlah penting untuk meraih hasil yang diinginkan. Adanya tindakan pengawasan akan membantu pimpinan dalam mengatur pekerjaan yang direncanakan. Sehingga pengawasan seorang pimpinan dapat melihat dan mengetahui kegiatan-kegiatan yang real dari setiap aspek dan setiap permasalahan apabila terjadinya penyimpangan. Maka dari itu secara langsung mengambil tindakan cepat dan perbaikan seperlunya sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan berlandaskan Undang-Undang yang berlaku.

Titik berat pengawasan sebenarnya adalah bertitik pada individu manusianya sendiri sebab manusia yang melakukan kegiatan-kegiatan yang berada di instansi/pemerintahan. Kegiatan pengawasan sangatlah berpengaruh pada individu pegawai dan seorang yang mengawasi tentu harus mengetahui hal apa saja yang harus diperhatikan serta diawasi dalam pelaksanaan kegiatan tersebut. Pelaksanaan kegiatan organisasi tanpa diiringi dengan pengawasan dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja menurun, sehingga akan mengakibatkan program-program kerja yang lainnya menjadi tak beraturan dan proses penyelesaian kegiatan akan terhambat. Maka dengan itu Pendisiplinan adalah proses pelatihan yang diterapkan untuk memperbaiki permasalahan yang terjadi, menumbuhkan kesadaran, pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai untuk bekerja secara profesional didalam organisasi dimana dia bekerja dan bekerjasama dengan anggota lainnya. Kedisiplinan adalah kesadaran dan rasa memiliki seseorang pegawai untuk mentaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dan bertanggungjawab atas apa yang dilakukannya. Begitu juga dengan disiplin kerja sebagai suatu bentuk sikap mental berani diterapkan pada perbuatan dan tingkah laku seseorang pegawai dalam menjalani peraturan yang berlaku maupun kode etik sesuai dengan keberadaan pegawai dilingkungan organisasi dan diluar organisasi, Sehingga tercapai sebuah tujuan yang telah ditentukan.

Bagian Kesejahteraan Rakyat (Kesra) dan Kemasyarakatan (Kemas) Sekretariat Daerah (SETDA) Kota Bandung dibentuk oleh Asisten Administrasi Perekonomian dan Pembangunan yang merupakan unsur staf dan salah satu perangkat pemerintahan yakni Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) berdasarkan Peraturan Daerah No 03 Tahun 2013 mengenai penyusunan unsur staf yang membawai beberapa Asisten Sekretariat Daerah (SETDA) di dalamnya. Adapun visi dari Bagian Kesejahteraan Rakyat (Kesra) dan Kemasyarakatan (Kemas) Sekretariat Daerah (SETDA) Kota Bandung adalah “Terwujudnya kebijakan administrasi KESRA dan Kemasyarakatan secara berdaya guna dan berhasil guna dalam rangka peningkatan kesejahteraan rakyat, mendukung Kota Bandung menuju juara dan sejahtera”. Dengan begitu untuk mewujudkan visi yang telah ditetapkan maka Bagian Kesejahteraan Rakyat (Kesra) dan Kemasyarakatan (Kemas) Sekretariat Daerah (SETDA) Kota Bandung harus mempunyai misi yang jelas. Dengan demikian misi merupakan maksud dan kegiatan utama yang membuat organisasi memiliki jatidiri yang khas sekaligus dapat membedakan antara organisasi satu dengan yang lainnya pada saat mengelolah sumber daya manusia di dalam organisasi tersebut. Misi yang telah dirumuskan oleh Bagian Kesejahteraan Rakyat (Kesra) dan Kemasyarakatan (Kemas) Sekretariat Daerah (SETDA) Kota Bandung yakni : Meningkatkan koordinasi dan pengawasan internal pada perumusan dan implementasi kebijakan di bidang kesejahteraan rakyat dan kemasyarakatan.

Sasaran suatu organisasi merupakan bagian yang integral dalam proses perencanaan strategis organisasi. Sasaran-sasaran kegiatan dirumuskan untuk masing-masing tujuan yang telah ditetapkan yakni :

1. Terselenggaranya program kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Kemasyarakatan Sekretariat Daerah (SETDA) Kota Bandung.
2. Meningkatnya sistem informasi hasil program kerja yang baik dan handal.
3. Terselenggaranya sistem pengelolahan administrasi.

Proses pengawasan yang dilaksanakan di Bagian Kesejahteraan Rakyat (Kesra) dan Kemasyarakatan (Kemas) Sekretariat Daerah (SETDA) Kota Bandung yakni pengawasan melekat yang disesuaikan dengan Instruksi Presiden No 1 Tahun 1989 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengawasan Melekat. Pengawasan merupakan point terpenting dalam penyelenggaraan pemerintahan yang dilakukan oleh seorang pimpinan untuk dapat mengetahui program yang dilakukan bawahannya sesuai dengan rencana, perintah dan tujuan yang telah ditentukan. Metode ini dilakukan oleh pimpinan Bagian Kesra dan Kemas SETDA Kota Bandung yakni pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung.

Pegawai yang baik adalah pegawai yang mempunyai sikap disiplin yang kuat serta muncul kesadaran pada dirinya bahwa pekerjaan yang diembannya merupakan tugas dan tanggungjawab mereka dalam penyelenggaraan tugas pokok pemerintahan. Sehingga semua pegawai mentaati peraturan yang telah ditetapkan. Tata pelaksanaan disiplin kerja pegawai di Bagian Kesra dan Kemas SETDA Kota Bandung disesuaikan dengan Peraturan Pemerintahan No 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dimana didalamnya mencakup peraturan-peraturan yang mengatur kewajiban dan larangan yang harus dijalankan oleh seluruh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sekaligus mengatur secara tegas jenis hukuman disiplin atas pelanggaran kewajiban dan larangan tersebut.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti pada Bagian Kesra dan Kemas SETDA Kota Bandung peneliti menemukan permasalahan rendahnya disiplin kerja. Hal ini terlihat pada indikator sebagai berikut :

1. Tujuan dan kemampuan, yakni pekerjaan yang dibebankan pada pegawai tidak sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan sehingga tujuan organisasi belum tercapai. Hal ini dapat dilihat oleh peneliti, bahwa kepala sub asisten pemerintahan di Bagian Kesra dan Kemas SETDA sedang mengerjakan tugas yang seharusnya dikerjakan oleh staffnya, atau sebaliknya. Hal ini karena ketidakmampuan pegawai yang bersangkutan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pekerjaan tersebut yakni pengelolahan administrasi kepegawaian di dalam kantor Bagian Kesra dan Kemas SETDA Kota Bandung.
2. Ketegasan, dalam hal ini pimpinan Bagian Kesra dan Kemas SETDA Kota Bandung masih kurang memiliki ketegasan dalam melakukan tindakan untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner. Hal ini dapat dilihat ketika seorang pimpinan membiarkan ada pegawai yang melakukan penyimpangan berupa terlambat datang ke kantor Bagian Kesra dan Kemas SETDA Kota Bandung, Pegawai belum berada di kantor pada saat jam masuk kerja dan pulang lebih awal dari jadwal yang sudah ditetapkan yakni masuk pukul 08.00 s/d 16.30 dan istirahat pukul 12.00-13.00.

Berdasarkan indikator diatas, masalah tersebut diduga karena pengawasan belum sepenuhnya memperhatikan beberapa faktor yakni sebagai berikut :

1. Penetapan standar pelaksanaan (pengawasan). Lemahnya pimpinan dalam menetapkan standar pelaksanaan, prosedur dan tanggungjawab termasuk dalam menentukan beban pekerjaan kepada tiap-tiap pegawai sehingga pegawai tidak mampu menyelesaikan dan proses kerja tidak sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.
2. Kurangnya pengambilan tindakan korektif yang dilakukan oleh pimpinan dalam hal ini yaitu tindakan pimpinan untuk memberikan teguran dan pengarahan langsung terhadap kesalahan serta memberikan sanksi kepada pegawai yang melakukan pelanggaran.

Berdasarkan latar belakang penelitian sebagaimana yang telah diuraikan diatas, maka peneliti mencoba untuk mengadakan penelitian dan mengkaji permasalahan yang terjadi di Bagian Kesra dan Kemas SETDA Kota Bandung serta mencoba mencari alternatif mengenai pemecahan masalah yang ada dengan judul :

**“PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI BAGIAN KESEJAHTERAAN RAKYAT DAN KEMASYARAKATAN SEKRETARIAT DAERAH (SETDA) KOTA BANDUNG”.**

1. **Perumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dikemukakan diatas, maka peneliti merumuskan masalah dengan mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di Bagian Kesra dan Kemas SETDAKota Bandung.
2. Faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di Bagian Kesra dan Kemas SETDA Kota Bandung.
3. Usaha-usaha apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di Bagian Kesra dan Kemas SETDAKota Bandung.
4. **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**
5. **Tujuan Penelitian**
6. Untuk menemukan data dan informasi tentang pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di Bagian Kesra dan Kemas SETDAKota Bandung.
7. Untuk mengembangkan data dan informasi tentang hambatan-hambatan pelaksanaan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di Bagian Kesra dan Kemas SETDAKota Bandung.
8. Untuk menerapkan data dan informasi tentang usaha-usaha yang dilakukan dalam menanggulangi pelaksanaan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di Bagian Kesra dan Kemas SETDAKota Bandung.
9. **Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan yang bersifat teoritis dan praktis, yakni sebagai berikut :

1. Kegunaan teoritis, yaitu untuk mendapatkan pengetahuan dan pengalaman serta memperluas dan menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh di Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan.
2. Kegunaan Praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi pembaca, mengenai permasalahan yang menyangkut pelaksanaan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di Bagian Kesra dan Kemas SETDA Kota Bandung berupa pengawasan pimpinan terhadap kegiatan bawahannya agar tidak melakukan penyimpangan dan tujuan organisasi dapat tercapai.
3. **Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan latar belakang serta perumusan masalah, peneliti mengemukakan pengertian yang merupakan dalil, teori serta pendapat dari para ahli yang tidak dapat diragukan lagi kebenarannya. Sehingga peneliti jadikan landasan teori dalam penelitian ini yang berhubungan dengan variabel yang menjadi kajian dalam melaksanakan penelitian yakni : Pengaruh Pengawasan (variabel bebas) dan Disiplin Kerja (variabel terikat).

Definisi pengawasan menurut **Mc. Farland** yang dikutip oleh **Handayaningrat** dalam bukunya **Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen (1985:143)** yaitu sebagai berikut :

***“Control is the process by which an executive gets the performance of his subordinates to correspond as closely as posible to chosen plans, orders, objectives, or polices’.* Pengawasan ialah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, atau kebijaksanaan yang telah ditentukan”.**

Menurut **Manullang** dalam bukunya **Dasar-Dasar Manajemen** **(1998:18)** mengungkapkan bahwa :

**“Pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan suatu pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula”.**

Adapun pengertian lain dari pengawasan menurut **Saeful** dalam bukunya **Sendi-Sendi Administrasi Negara (2004:127)** bahwa :

**“Pengawasan atau kontrol terhadap tindakan aparatur pemerintah diperlukan agar pelaksanaan tugas yang telah ditentukan dapat mencapai tujuan dan terhindar dari penyimpangan-penyimpangan”.**

Berdasarkan pengertian diatas bahwa pengawasan merupakan rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh seseorang pimipinan untuk mengukur tingkat efektif dan efesiensi kerja personil dengan menggunakan metode dan alat tertentu. Sehingga proses pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan rencana yang sudah ditetapkan oleh organisasi sebelumnya dan tercapainya suatu tujuan tertentu. Tujuan yang sudah tidak terdapat penyimpangan-penyimpangan yang akan mengakibatkan kefatalan tingkat disiplin pegawai di dalam organisasi itu sendiri.

Tentu untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, menurut **Handoko** dalam bukunya **Manajemen Edisi II (1995:36)** terdapat langkah-langkah pengawasan yakni :

1. **Penetapan standar pelaksanaan (perencanaan).**
2. **Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan.**
3. **Pengukuran pelaksanaan kegiatan nyata.**
4. **Perbandingan pelaksanaan kegiatan dengan standar dan penganalisaan penyimpangan.**
5. **Pengambilan tindakan dan korektif bisa perlu.**

Dengan adanya langkah-langkah tersebut, maka pelaksanaan kegiatan akan berjalan dengan semestinya dan juga sesuai rencana yang sudah ditetapkan secara bersama. Begitu pula pengawasan yang mencerminkan tingkat disiplin kerja yang profesional, bertanggungjawab, taat akan aturan norma-norma. Memang perlu adanya kesadaran yang muncul dari hati nurani seorang pegawai bahwa ketika ia melakukan pelanggaran itu adalah merasa bersalah kemudian pegawai tersebut melakukan perubahan-perubahan agar kesalahannya tidak terulangi kembali.

Untuk mengukur proses pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh seluruh pegawai di dalam organisasi, diketahui bahwa pengukuran tersebut melalui disiplin kerja yang diterapkan pada keseluruhan pegawai. Peneliti megambil ungkapan yang berupa teori menurut **Hasibuan** dalam bukunya **Manajemen Sumber Daya Manusia (2013:193)** yakni :

**“Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan perusahan baik yang tertulis maupun tidak”.**

Menurut **Moekijat** dalam bukunya **Manajemen Sumber Daya Manusia (1998:139)** menyatakan bahwa :

**“Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku”.**

Menurut **P. Siagin** dalam bukunya **Manajemen Sumber Daya Manusia (2000:305)** mengungkapkan pengertian disiplin kerja sebagai berikut:

**“Disiplin merupakan tindakan manajemen mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan prilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya”.**

Berdasarkan pendapat-pendapat yang diperoleh peneliti bahwa disiplin kerja pegawai merupakan suatu kewajiban setiap pegawai untuk menaati, kesediaan dan kesetiaan seorang pegawai atau sekelompok orang yang menerima dengan lapang dada untuk menjalankan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Pada dasarnya memang ketika seseorang pegawai sadar dan taat pada aturan dan norma-norma, sebenarnya ketika di dalam sanubari manusia sudah tertancap pemikiran dan kesadaran yang baik maka adanya aturan-aturan yang berlaku secara tertulis maupun tidak tertulis sudah barang pasti orang tersebut akan senantiasa mengikuti dengan sendirinya.

Menurut **Hasibuan** dalam bukunya yang berjudul **Manajemen Sumber Daya Manusia (2013:194)** terdapat beberapa indikator-indikator kedisiplinan yakni :

1. **Tujuan dan kemampuan**
2. **Teladan pimpinan**
3. **Balas jasa**
4. **Keadilan**
5. **Pengawasan melekat (waskat)**
6. **Sanksi hukuman**
7. **Ketegasan**
8. **Hubungan kemanusiaan**

Dengan adanya indikator-indikator kedisiplinan maka akan membuat seorang pimpinan untuk lebih bekerja keras lagi dalam meningkatkan kedisiplinan pegawainya. Dengan begitu pegawainya akan melihat seorang pimpinan yang berusaha merubah dan memberikan semangat akan sadar dengan amat pentingnya kedisiplinan bagi setiap pegawai. Karena pada hakekatnya akan mempengaruhi baik dan buruknya sebuah organisasi.

1. **Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah. Bertitik tolak pada kerangka pemikiran diatas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

**“Ada Perbedaan Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Bagian Kesra dan Kemas SETDA Kota Bandung”.**

Berdasarkan kerangka berpikir diatas yang peneliti uraikan maka peneliti menterjemahkan kedalam hipotesis statistik :

1. *H*0: *Ps* = 0 Pengawasan : Disiplin Kerja = 0, Pengawasan (X) Disiplin Kerja (Y) artinya tidak ada perbedaan pengaruh Pengawasan (X) terhadap Disiplin Kerja (Y) Di Bagian Kesra dan Kemas SETDA Kota Bandung.
2. *H*1 : *Ps* ≠ 0 Pengawasan : Disiplin Kerja ≠ 0, Pengawasan (X) Disiplin Kerja (Y) artinya ada perbedaan pengaruh Pengawasan (X) terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y) Di Bagian Kesra dan Kemas SETDA Kota Bandung.
3. Berikut ini peneliti uraikan paradigma penelitian :

***ɛ***

**X Y**

**GAMBAR 2.1**

**PARADIGMA PENGARUH**

X = Pengawasan

Y = Disiplin Kerja

ɛ = Variabel dari luar variabel Pengawasan yang tidak diukur yang mempengaruhi variabel Disiplin Kerja

Peneliti mengemukakan definisi operasional guna menjelaskan makna varibael yang sedang diteliti. Menurut **Masri** dan **Kuncoro (2008)** mengemukakan pengertian definisi operasional :

**“Definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel, dengan kata lain definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variabel”.**

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa definisi-definisi operasional harus bisa diukur dan dipahami orang lain. Adapun definisi operasional penelitian ini yakni sebagai berikut :

1. Pengaruh adalah menunjukkan seberapa besar keterkaitan atau pengaruh antara pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Bagian Kesra dan Kemas SETDA Kota Bandung.
2. Signifikan adalah sebuah hasil bisa dikatakan signifikan secara staitistik jika kejadian tersebut hampir tidak mungkin disebabkan oleh faktor yang kebetulan, sesuai batas probabilitas yang sudah ditentukan sebelumnya.
3. Pengawasan adalah suatu proses dimana pimpinan Kesra dan Kemas SETDA Kota Bandung ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai Kesra dan Kemas SETDA Kota Bandung sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, atau kebijaksanaan yang telah ditentukan. Pengawasan yang baik yang dilakukan pimpinan Bagian Kesra dan Kemas SETDA kepada pegawai harus mengacu pada langkah-langkah pengawasan yaitu ***Penetapan Standar Pelaksanaan (Perencanaan), Penentuan Pengukuran Pelaksanaan Kegiatan, Pengukuran Pelaksanaan Kegiatan Nyata, Perbandingan Pelaksanaan Kegiatan dengan Standar dan Penganalisaan Penyimpangan, Pengambilan Tindakan Korektif bila perlu****.*
4. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai Kesra dan Kemas SETDA dalam menaati semua peraturan-peraturan pemerintahan dan norma-norma yang berlaku pada Kesra dan Kemas SETDA Kota Bandung. Indikator-indikator disiplin kerja adalah adalah ***Tujuan dan Kemampuan, Teladan Pimpinan, Balas Jasa, Keadilan, Pengawasan Melekat (Waskat), Sanksi Hukuman, Ketegasan dan Hubungan Kemanusiaan.***
5. **Lokasi dan Waktu Penelitian**
6. **Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian dilakukan di Kantor Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Kemasyarakatan Sekretariat Daerah (SETDA) Kota Bandung. Jl. Wastukencana No.2.

1. **Waktu Penelitian**

Waktu Penelitian yaitu dilaksanakan dari bulan Februari sampai dengan bulan April 2017. Jadwal kegiatan penelitian terlampir pada gambar 2.2.