BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Laporan KKL

Informasi pengetahuan pada era globalisasi ini dipandang sebagai modal utama untuk menjalankan suatu bisnis stategis, yang memerlukan upaya pengelolaan pengetahuan agar dapat mendorong bagi perkembangan bisnis. Selain itu, modal utama yang lain yaitu sumber daya manusia yang mencakup pengalaman aparatur, keterampilan aparatur, dan hubungan personil. Pengetahuan telah menjadikan sumber bisnis utama didorong oleh perubahan-perubahan dalam bidang teknologi dan dalam bisnis global, perubahan ini telah menjadikan orientasi manajemen sumber daya manusia.

Pengembangan sumber daya manusia sangat perlu diperhatikan, salah satu faktor pendukung keberhasilan setiap negara baik dalam bidang perekonomian, sosial budaya, politik, dan lain-lain yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang memiliki keahlian handal dan menguasai sistem manajemen informasi kepegawaian, motivasi berprestasi tinggi, kreatif, inovatif serta memiliki kepribadian merupakan modal penting dalam intansi pemerintahan.

Sumber daya manusia juga sangat penting bagi tercapainya pembangunan, yaitu dengan sumber daya manusia yang baik dan memiliki strategi untuk mengembangkan sumber daya manusia yang

dikenal sebagai menajemen organisasi. Manajemen merupakan suatu koordinasi semua sumber daya melalui proses perencanaan, pengorganisasian, penetapan tenaga kerja, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Manajemen kinerja sumber daya manusia adalah suatu kegiatan komunikasi yang terus berlangsung, dan dilakukan dalam rangka kerjasama, yang melibatkan semua personil dan memberikan konstribusi pada sasaran organisasi. Peranan manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan organisasi, organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan tersebut. Untuk itu, diperlukan tenaga kerja yang memiliki kecakapan dan keterampilan serta keuletan dan kedisiplinan yang tinggi.

Syarat utama yang paling mendasar (*fundamen*) yang diperlukan aparatur adalah memiliki kompetensi di bidang masing-masing. Peningkatan pengembangan kompetensi di bidang sumber daya manusia keberadaannya sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta. Kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang dapat diperlukan untuk menghadapi tantangan-tantangan baru di tempat kerja, kemampuan intelektual dengan motivasi kerja yang tinggi sehingga tercipta kinerja aparatur yang kondusif untuk merealisasikan potensi kerja yang dimilikinya sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Penilaian kinerja bagi organisasi pemerintahan sudah memiliki aturan yang telah ditetapkan oleh masing-masing instansi pemerintahan, yaitu dengan cara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan dan kinerja organisasi. Tujuan penilaian kinerja untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia organisasi. Banyak organisasi yang berusaha mencapai sasaran dalam suatu kedudukan yang terbaik dan terpercaya dalam bidangnya masing-masing, yaitu dengan cara mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Perhatian hendaknya dipusatkan kepada kinerja yang baik. Hal ini berarti, bahwa dalam melaksanakan tugas, kegiatan dan kewajibannya harus sama-sama penting dan berharga dengan kegiatan organisasi. Jadi, untuk mencapai kinerja yang baik harus selalu ada perbaikan dan peningkatan kinerja dalam melaksanakan kegiatan. Supaya tercapai kinerja yang baik, perlu ada perubahan cara bekerja sama dan bagaimana melihat atau meninjau kinerja itu sendiri.

Kinerja dari aparatur Badan Ketahanan Pangan Daerah dalam meningkatkan Program Desa Mandiri Pangan di Kota Bandung merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh aparatur Badan Ketahanan Pangan Daerah Kota Bandung dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja individu atau aparatur akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu seperti keahlian, kemampuan dan sebagainya, upaya kerja dan dukungan organisasi seperti sarana dan prasarana.

Kinerja juga merupakan suatu perilaku yang nyata dan dapat ditampilkan oleh seseorang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh aparatur sesuai dengan perannya dalam pekerjaan, serta bagaimana menilai seseorang telah bekerja dengan target yang telah ditentukan. Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu faktor kemampuan secara psikologis, kemampuan Aparatur terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan).

Aparatur perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Dalam pencapai kinerja yang baik, maka setiap aparatur Kantor Badan Ketahanan Pangan Daerah kota Bandung harus diberikan motivasi kerja sehingga mencapai kinerja maksimal yang memiliki tujuan utama organisasi yaitu melayani masyarakat dalam meningkatkan program Desa Mandiri Pangan. Faktor motivasi juga terbentuk dari sikap (*attiude*) seorang aparatur dalam menghadapi situasi kerja.

Semakin kompleks tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh Badan Ketahanan Pangan Daerah kota Bandung maka, mengharuskan para aparaturnya untuk lebih profesional, mampu bekerja produktif dengan penuh tanggung jawab, taat hukum, rasional, inovatif, dan memiliki integritas yang tinggi serta menjunjung tinggi etika administrasi publik dalam memberikan pelayanan dalam meningkatkan program desa mandiri pangan kepada masyarakat maupun aparatur pemerintah itu sendiri. Penilaian kinerja aparatur dapat dipengaruhi oleh, motivasi,

disiplin kerja, budaya kerja, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan, komunikasi dan lain-lain.

Tingkat pendidikan seseorang sangat penting, karena semakin tinggi tingkat pendidikannya maka, semakin tinggi kinerjanya. Semakin banyak pengalaman kerja seseorang maka, akan semakin baik pula kinerjanya. Demikian juga semakin sering seseorang ikut kegiatan pelatihan dan pengembangan, maka ia akan semakin berkualitas, sehingga akan semakin baik pula kinerjanya. Selain itu juga komunikasi sangatlah penting bagi semua, baik itu pimpinan maupun para aparaturnya untuk mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan aparatur terhadap peraturan organisasi yang muncul dalam diri setiap aparatur. Disiplin kerja mengatur seorang aparatur akan mentaati segala norma, kaidah dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Tujuan disiplin kerja yaitu untuk memperlancar seorang aparatur dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercapainya tujuan organisasi tepat waktu, tepat sasaran serta efektif dan efesien.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai kinerja aparatur dalam meningkatkan Program Desa Mandiri Pangan yang akan dituangkan dalam bentuk Laporan KKL dengan judul, **"KINERJA APARATUR BADAN**

KETAHANAN PANGAN DAERAH DALAM MENINGKATKAN PROGRAM DESA MANDIRI PANGAN DI KOTA BANDUNG".

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka untuk mempermudah arah dan proses pembahasan penulis mengidentifikasikan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana individual aparatur Badan Ketahanan Pangan Daerah dalam meningkatkan Program Desa Mandiri Pangan di Kota Bandung ?
2. Bagaimana psikologis aparatur Badan Ketahanan Pangan Daerah dalam meningkatkan Program Desa Mandiri Pangan di Kota Bandung ?
3. Bagaimana faktor organisasi aparatur Badan Ketahanan Pangan Daerah dalam meningkatkan Program Desa Mandiri Pangan di Kota Bandung ?

1.3 Maksud dan Tujuan Laporan KKL

Maksud dari laporan KKL ini adalah untuk mengetahui bagaimana Kinerja Aparatur Badan Ketahanan Pangan Daerah dalam meningkatkan Program Desa Mandiri Pangan di Kota Bandung. Adapun tujuan yang ingin penulis capai dalam laporan KKL ini antara lain :

1. Untuk mengetahui individual aparatur Badan Ketahanan Pangan Daerah dalam meningkatkan Program Desa Mandiri Pangan di Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui psikologis aparatur Badan Ketahanan Pangan Daerah dalam meningkatkan Program Desa Mandiri Pangan di Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui faktor organisasi aparatur Badan Ketahanan Pangan Daerah dalam meningkatkan Program Desa Mandiri Pangan di Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Laporan KKL

Hasil laporan KKL memiliki kegunaaan yang bersifat teoritis dan praktis. Adapun kegunaan dari laporan ini adalah :

1. Kegunaan bagi penulis, dari hasil Laporan KKL ini diharapkan bermanfaat bagi penulis untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan di bidang pemerintahan terutama mengenai kinerja aparatur Badan Ketahanan Pangan Daerah dalam Meningkatkan Program Desa Mandiri Pangan di Kota Bandung.
2. Kegunaan teoritis, dari hasil Laporan KKL ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi Ilmu Sosial khususnya bagi Ilmu Pemerintahan serta dapat dijadikan bahan acuan untuk masa yang akan datang bagi yang melaksanakan laporan KKL mengenai

pembahasan tentang bagaimana kinerja aparatur dalam meningkatkan program desa mandiri pangan.

3. Kegunaan praktis, dari hasil laporan KKL ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Badan Ketahanan Pangan Kota Bandung sebagai suatu bahan masukan dan pertimbangan untuk memecahkan masalah yang dihadapi dalam Meningkatkan Program Desa Mandiri Pangan di Kota Bandung

1.5 Kerangka Pemikiran

Kinerja sumber daya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Menurut Faustino Cardosa Gomes dalam buku A.A Anwar Prabu Mangkunegara mendefinisikan kinerja karyawan adalah "Ungkapan seperti *output*, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas" (Faustino dalam Mangkunegara, 2009:9). Berdasarkan pendapat di atas kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja atau prestasi kerja (*output*) yang efisien serta efektif yang dihubungkan dalam melaksanakan tanggung jawab dan hasil yang telah dicapai.

Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Widodo, 2005:78). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa pengertian kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dapat

dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara dalam bukunya yang berjudul *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* mendefinisikan bahwa

> "Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya" (Mangkunegara, 2009:9).

Pengertian di atas menyebutkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan baik secara kualitas maupun secara kuantitas dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja Sumber Daya Manusia adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Leon C. Mengginson dalam Mangkunegara mengemukakan bahwa evaluasi kinerja atau penilaian prestasi karyawan sebagai berikut

> "Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seseorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya" (dalam Mangkunegara, 2009:9).

Berdasarkan pengertian di atas, disebutkan bahwa penilaian prestasi kerja adalah suatu proses dimana pemimpin melakukan penilaian-penilaian kinerja apakah aparatur melakukan pekerjaannya berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diembannya.

Hal senada diungkapkan oleh Andrew E. Sikula yang dikutip oleh Mangkunegara mengemukakan bahwa :

> "Penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa obyek orang ataupun sesuatu (barang)" (Andrew dalam Mangkunegara, 2009:10).

Pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan atau pegawai dan kinerja organisasi. Evaluasi kinerja juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan.

Keith Davis dalam Mangkunegara menyebutkan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah

1. Faktor kemampuan (*ability*). Secara psikologis faktor kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge* + *skill*).
2. Faktor motivasi (*motivation*). Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya.
   (dalam Mangkunegara, 2009:13)

Menurut pendapat di atas, faktor pencapaian kinerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor kemampuan yang terdiri dari kemampuan potensi dari individu dan kemampuan relity yang terdiri dari pendidikan dan pelatihan, faktor yang kedua adalah faktor motivasi sebagai suatu sikap dari pemimpin dan karyawan dalam lingkungan organisasinya sebagai tempat untuk bekerja.

Menurut Hennry Simamora dalam Mangkunegara, kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu :

a. Faktor individual,
b. Faktor psikologis,
c. Faktor organisasi,
   (dalam Mangkunegara, 2009:14)

Berdasarkan pendapat di atas, faktor individual berhubungan dengan individu yang dilihat dari segi usia dan pendidikan, faktor psikologis dapat diartikan sebagai ilmu jiwa atau mental yang bersifat abstrak yang membatasi pada tingkah laku serta kegiatan yang dilakukannya, jadi faktor psikologis kinerja dapat dilihat dari segi lingkungan kerja, sikap (*attitude*) serta motivasi, dan faktor organisasi terdiri dari struktur organisasi dan pola kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja (*performance*) seorang inidividu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut A. Dale Timple, faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal yang dijelaskan sebagai berikut :

> "Faktor internal (*disposisional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi" (dalam Mangkunegara, 2009:15).

Faktor internal dan faktor eksternal tersebut, merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Seseorang karyawan yang menganggap kinerjanya baik berasal dari faktor-faktor internal seperti kemampuan atau upaya berarti seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang yang kinerjanya jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah.

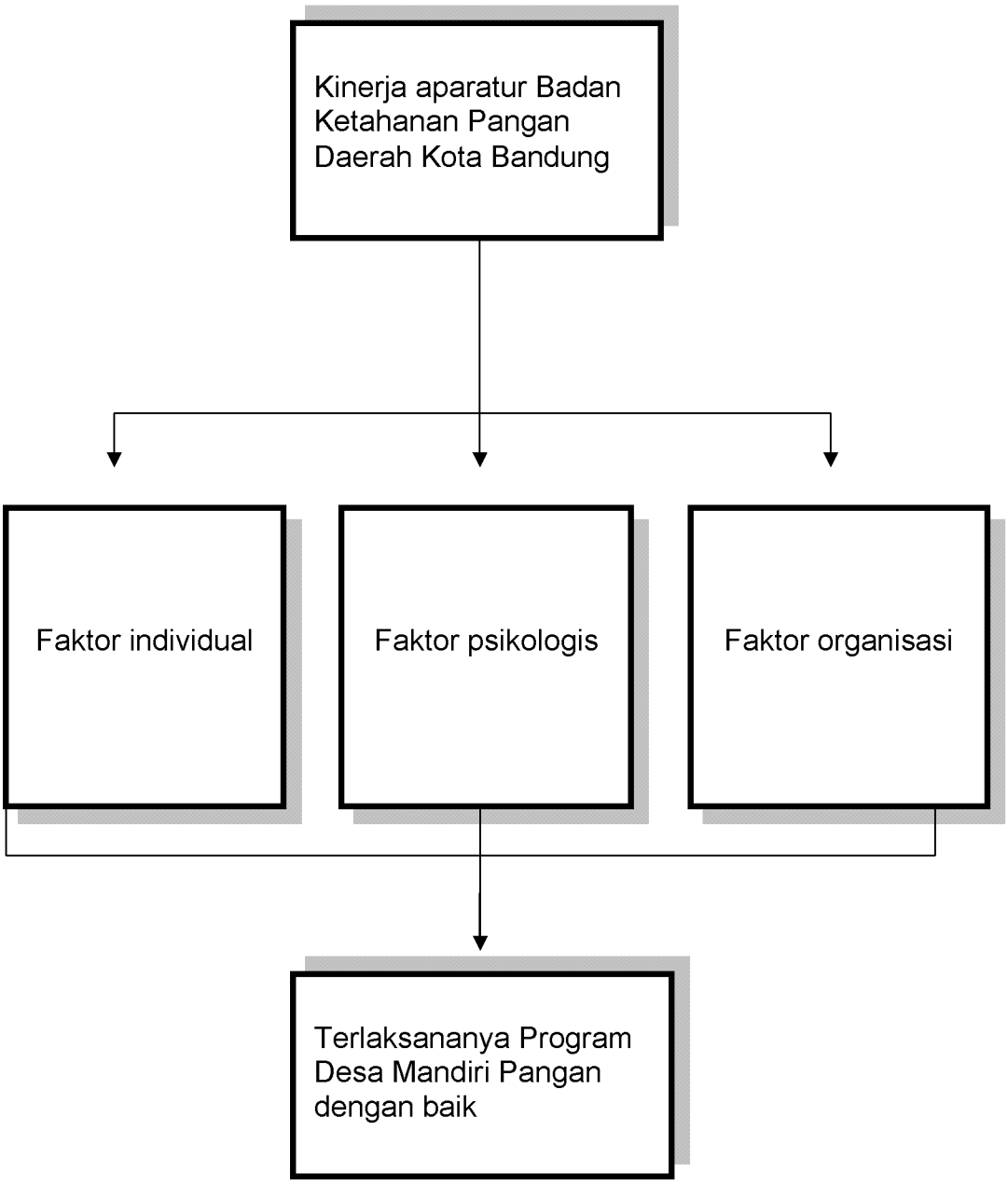
Berdasarkan teori di atas, maka peneliti membuat definisi operasional sebagai berikut :

1. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi sebuah organisasi atau badan.
2. Aparatur adalah abdi masyarakat yang harus memberikan pelayanan yang harus memberikan pelayanan bukan sebagai tuan yang harus diberi oleh masyarakat
3. Kinerja aparatur adalah suatu hasil kerja atau prestasi kerja yang telah dicapai baik kualitas maupun kuantitasnya dalam melaksanakan tugasnya, yang berkaitan dengan kinerja aparatur Badan Ketahanan Pangan Daerah dalam Meningkatkan Program Desa Mandiri Pangan di Kota Bandung.

4. Kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor sebagai berikut :
    a. Faktor individual, yang terdiri dari faktor usia dan pendidikan yang mempengaruhi kinerja individual aparatur dalam menjalankan program Desa Mandiri Pangan di Kantor Badan Ketahanan Pangan Daerah kota Bandung.
    b. Faktor psikologis, biasanya didefinisikan sebagai suatu ilmu yang mempelajari mental atau jiwa seseorang yang sifatnya abstrak yang membatasi pada tingkah laku dan proses serta kegiatan yang dilakukan. Jadi faktor psikologis kinerja terdiri dari faktor lingkungan kerja, sikap (*attitude*), dan motivasi dalam menjalankan program Desa Mandiri Pangan di Badan Ketahanan Pangan Daerah kota Bandung.
    c. Faktor organisasi, merupakan suatu kerangka yang berstruktur yang di dalamnya terdapat hubungan tentang wewenang, tanggung jawab serta pembagian kerja dalam menjalankan fungsinya. Faktor organisasi kinerja terdiri dari struktur organisasi dan pola kepemimpinan. Faktor organisasi mempengaruhi kinerja aparatur Badan Ketahanan Pangan Daerah dalam Meningkatkan Program Desa Mandiri Pangan di Kota Bandung.
5. Program Desa Mandiri Pangan adalah suatu program yang dilaksanakan oleh pemerintah yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pendaya gunaan sumber daya, kelembagaan dan budaya local di pedesaan.

Berdasarkan pada definisi operasional yang telah disebutkan di atas, maka penulis membuat model kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 1.1
Model Kerangka Pemikiran



1.6 Metode Laporan KKL

Setiap penelitian harus direncanakan untuk itu diperlukan suatu metode penelitian, metode penelitian merupakan rencana dan rancangan cara pengumpulan data dan menganalisa agar dapat dilaksanakan secara ekonomis serta serasi dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif.

Atherton dan Klemmack dalam Soehartono mengatakan bahwa "Penelitian deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran tentang suatu masyarakat atau suatu kelompok orang tertentu atau gambaran tentang suatu gejala atau hubungan antara dua gejala atau lebih" (Atherton dan Klemmack dalam Soehartono, 2002:34) .

Dari pengertian di atas, maka penelitian deskriptif merupakan penelitian yang memberikan suatu gambaran kepada kita tentang masyarakat atau kelompok mengenai gejala atau hubungan dari dua gejala atau lebih tersebut. Menurut Sanapiah Faisal dalam bukunya *Format-Format Penelitian Sosial*, menjelaskan bahwa penelitian deskriptif (*descriptive research*) adalah :

> "Untuk eksplorasi dan klasifikasi mengenai suatu fenomena atau kenyataan sosial dengan jalan mendeskripsikan sejumlah variabel yang berkenaan dengan masalah dan unit yang diteliti. Jenis penelitian ini tidak menggunakan dan tidak melakukan pengujian hipotesis, berarti tidak dimaksudkan untuk membangun dan mengembangkan perbendaharaan teori" (Faisal, 1999:20).

Berdasarkan pengertian di atas, maka penelitian deskriptif yaitu menggambarkan tentang kinerja aparatur Badan Ketahanan Pangan

Daerah dalam Meningkatkan Program Desa Mandiri Pangan di Kota Bandung.

1.6.1 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam laporan KKL ini menggunakan beberapa metode sebagai berikut :

1. Studi Pustaka, yaitu dengan membaca dan mencari buku-buku, jurnal, majalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai dalam peningkatan pelayanan publik. Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data sekunder sebagai kepustakaan yang dimaksudkan sebagai landasan bagi analisis dan merumuskan teori atau informasi yang berkaiatan erat dengan penelitian.
2. Observasi, teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan dan penelitian secara langsung ke lapangan untuk mengetahui tentang kinerja aparatur Badan Ketahanan Pangan Daerah dalam Meningkatkan Program Desa Mandiri Pangan di Kota Bandung.

1.6.2 Teknik Analisis Data

Teknik analisa data yang sesuai dengan penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif. Secara operasional teknis analis data yang dilakukan melalui beberapa tahapan sebagaimana model teknik analisis data yang dikemukakan Miles dan Huberman dalam Hamid Patilima yang berjudul *Metode Penelitian Kualitatif* adalah :

1. Reduksi data sebagai proses pemilihan, penyederhanaan klasifikasi data kasar dari hasil penggunaan teknik dan alat pengumpulan data di lapangan, reduksi data sesudah dilakukan semenjak pengumpulan data. Reduksi dilaksanakan secara bertahap dengan cara membuat ringkasan data dan menelusuri tema yang tersebar. Setiap data yang dipilih disilang melalui komentar dari informasi yang berbeda untuk menggali informasi dalam wawancara dan observasi. Informasi yang berasal dari masyarakat yang menjadi narasumber.
2. Penyajian data merupakan upaya penyusunan sekumpulan informasi menjadi pernyataan. Data kualitatif disajikan dalam bentuk teks yang pada mulanya terpencar dan terpisah menurut sumber informasi dan pada saat diperolehnya informasi tersebut. Kemudian data diklasifikasikan menurut pokok-pokok permasalahan.
3. Menarik kesimpulan berdasarkan reduksi, interpelasi, dan penyajian data yang telah dilakukan pada setiap tahap sebelumnya selaras dengan mekanisme logika pemikiran induktif, maka penarikan kesimpulan akan bertolak dengan hal-hal yang khusus (*spesific*) sampai dengan rumusan kesimpulan sifatnya umum (*general*).

(Miles dan Huberman dalam Patilima, 2007:15-20).

.

1.7 Lokasi dan Waktu KKL

Lokasi yang diambil sebagai lokasi pelaksanaan KKL adalah di Badan Ketahanan Pangan Daerah yang beralamat di Jl. Cieumbuleuit No.2 Bandung Telp. (022) 4292081 . Adapun waktu pelaksanaan KKL sampai penulisan Laporan Kuliah Kerja Lapangan (KKL) dimulai dari bulan Juli sampai bulan Agustus 2011 yang terdiri atas :

1. Pengajuan judul dan lokasi KKL bulan Juni 2011.
2. Proses bimbingan Usulan Pelaporan KKL bulan Juni - Juli 2011.
3. Pelaksanaan KKL bulan Juli 2011.
4. Bimbingan Laporan KKL bulan September – November 2011.
5. Pengumpulan laporan KKL bulan November 2011.

Adapun waktu pelaksanaannya dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 1.1
Jadwal KKL

No	Kegiatan / Waktu	Tahun 2011					
		Juni	Juli	Agustus	Sept	Okt	Nov
1	Pengajuan judul dan lokasi KKL	■					
2	Proses bimbingan Usulan Pelaporan KKL	■	■				
3	Pelaksanaan KKL		■				
4	Bimbingan Laporan KKL			■	■	■	■
5	Pengumpulan Laporan KKL						■