

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan instansi. Berhasil atau tidaknya instansi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya (pegawai) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Keberhasilan pemerintah akan terlihat dari tingginya produktivitas, penduduk makmur dan sejahtera secara merata. Kondisi seperti ini tentunya tidak terlepas dari sumber daya manusia. Pendapat tersebut sejalan dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 yang dalam penjelasannya menyatakan bahwa kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur Negara khususnya pegawai negeri.

Setiap organisasi baik organisasi publik ataupun organisasi privat tentu membutuhkan pegawai sebagai tenaga kerjanya guna mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Pegawai merupakan aset yang paling penting dalam kemajuan organisasi maka dari itu banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas yang diemban untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan didukung dengan fasilitas kerja yang memenuhi standar.

Untuk itu pimpinan organisasi maupun instansi dituntut untuk memenuhi keberadaan bawahannya. Karena perilaku yang akan diwujudkan cenderung diwarnai oleh hakekat tujuan yang dicapai meskipun pada dasarnya yang bersangkutan tidak menyadari adanya ikatan antara tujuan organisasi yang dituntut.

Salah satu cara agar pegawai mau dan secara sukarela menaati peraturan yang ada salah satunya adalah dengan menciptakan tata ruang kerja yang nyaman yang sesuai dengan fasilitas kerja. Tata ruang kerja yang nyaman secara tidak langsung mendorong pegawai untuk melakukan hal yang terbaik bagi suatu instansi yang sehubungan dengan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Setiap organisasi yang ingin berhasil mencapai tujuan memerlukan tenaga-tenaga yang memiliki keterampilan dan kemampuan dalam hal bekerja dengan sesuatu melalui orang lain. Mengingat manusia merupakan unsur terpenting dalam suatu organisasi, bahkan faktor manusia dapat merupakan faktor modal terpenting bagi organisasi, sebaiknya dapat terjadi bahwa manusia juga menjadi faktor utama kearah tercapainya tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu untuk membuat rasa nyaman kepada pegawai langkah baiknya apabila didukung dengan fasilitas yang memenuhi standar seperti tataletak tempat kerja, tingkat keamanan dan kenyamanan dalam bekerja, alat bantu atau sarana pendukung dalam bekerja.

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaran tujuan organisasi atau instansi adalah mengidentifikasi dan mengukur kinerja pegawainya. Organisasi merupakan suatu kesatuan kompleks

yang berusaha mengalokasikan sumberdaya manusia secara penuh demi tercapainya suatu tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai target kinerja yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut berhasil. Seiring dengan perkembangannya semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang maksimal. Tidak terkecuali instansi pemerintah demikian halnya dengan aparat pemerintah, di tuntutan untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Karen hal tersebut sudah merupakan sala satu fungsi yang harus dijalankan oleh pemerintah yang mempunyai tugas menyelenggarakan seluruh proses pelaksanaan pembangunan dalam berbagai sector kehidupan mulai dari tingkat pusat hingga daerah.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi ataupun instansi. Setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan yang spesifik, atau kinerja yang mengidentifikasi elemen-elemen yang paling penting dari suatu pekerjaan. Organisasi atau instansi perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dalam menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktifitas dan pengembangan pegawai sehingga kinerja pegawai pada setiap instansi harus di optimalkan demi tercapainya tujuan tersebut.

Untuk menunjang pencapaian kinerja pegawai agar sesuai dengan target yang telah ditentukan maka seharusnya ketersediaan fasilitas kerja sudah sampai kriteria standar, karena kinerja pegawai dapat tercapai apabila fasilitas kerjanya terpenuhi sehingga dapat memperlancar dan memberikan kemudahan dalam

menyelesaikan pekerjaan. Untuk mengetahui apakah suatu kinerja pegawai sudah tercapai atau belum dapat di lihat dari data capaian kinerja utama, predikat nilai kinerja utama dan perjanjian kinerja SKPD yang peneliti dapatkan di Kantor Kecamatan Cicendo Kota Bandung:

Tabel 1.1
Capaian Indikator Kinerja Utama Kecamatan Cicendo Kota Bandung

No	Indikator Kinerja Utama	Satuan	2014		2015								Capaian %
			T	R	T 1	R	T 2	R	T 3	R	T 4	R	
1	Indeks Pelayanan / Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	Nilai	75	75.25							80	80.6	100,96
2	Prosentase Keluhan/pengaduan pelayanan administratif yang ditindaklanjuti	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
3	Prosentase pelayanan administrasi kependudukan tepat waktu	%	70	97.01			98				98.30	89.68	91.23
4	Prosentase waktu pelayanan administrasi Umum lainnya tepat waktu	%	70	94.76			97				97.33	99.38	102.11
5	Prosentase Kelurahan yang memenuhi standar kriteria baik	%	33	33.33							50	66.76	133.34
6	Prosentase RW Juara	%	35	35.71							44.64	44.64	100%
7	Prosentase Lembaga kemasyarakatan Aktif	%	66	66.6							66.67	66.67	100%

Sumber : Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) Kantor Kecamatan Cicendo tahun 2015.

Keterangan :

T = target

R = realisasi

T1 = target triwulan 1

T2 – target triwulan 2

T3 = target triwulan 3

T4 = target triwulan 4

Target ditentukan oleh kasubag program dan keuangan, target di tentukan haya pada triwulan 2 dan triwulan 4 dengan angka yang berbeda sesuai dengan kebijakan yang di keluarkan oleh camat dan kasubag program dan keuangan.

Tabel 1.2
Predikat nilai capaian kinerjanya

No	Capaian Kinerja	Interpretasi
1.	> 100 %	Melebihi/Melampaui Target
2.	=100 %	Sesuai Target
3.	< 100 %	Tidak Mencapai Target

Sumber : LAKIP Kantor Kecamatan Cicendo tahun 2015

Tabel 1.3

Perjanjian Kinerja SKPD

Kecamatan Cicendo Kota Bandung Tahun 2015

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET
1	2	3	4	5
1	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik	Indeks Pelayanan/Indeks Kepuasan Masyarakat	Nilai	80

		Persentase Keluhan/pengaduan pelayanan administratif yang ditindaklanjuti	%	100
		Nilai Standar kepatuhan pelayanan publik versi ombudsman RI	Nilai	850
2	Meningkatnya kinerja penyelenggaraan Tugas Umum Pemerintahan Kecamatan	Persentase pelayanan administrasi kependudukan tepat waktu	%	98,50
		Persentase pelayanan administrasi Umum lainnya tepat waktu	%	97,33
		Persentase Kelurahan berkriteria Baik	%	50
		Persentase Kelurahan yang 100 % RW nya telah memenuhi Kriteria RW Juara	%	44,64
		Persentase Lembaga Kemasyarakatan Aktif	%	66,67
		Persentase Kelurahan yang telah memenuhi Rasio Anggota Linmas 1:1	%	1:1,01

3	Meningkatnya	Nilai AKIP Kecamatan	Nilai	60
	akuntabilitas kinerja Kecamatan	Persentase Temuan BPK/Inspektorat yang ditindaklanjuti	%	100

Sumber : LAKIP Kantor Kecamatan Cicendo tahun 2015.

Berdasarkan data tersebut, jika dilihat pada predikat nilai capaian kinerja, dan perjanjian kinerja dalam LAKIP Kantor Kecamatan Cicendo Kota Bandung, persentase pelayanan administrasi kependudukan tepat waktu belum mencapai target dan tidak sesuai dengan perjanjian kinerja yang telah disetujui. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cicendo Kota Bandung dirasa masih rendah, yang tentunya akan berpengaruh terhadap penyelesaian pekerjaan ataupun dalam memberikan pelayanan kepada publik atau masyarakat sehingga diduga hal tersebut karena kurangnya ketersediaan fasilitas kerja di Kantor Kecamatan Cicendo Kota Bandung, ditandai oleh dimensi fasilitas kerja yaitu : tataletak tempat kerja, tingkat keamanan dan kenyamanan tempat kerja, alat bantu/ sarana dan prasarana dalam bekerja.

Instansi pemerintahan seharusnya mempunyai tataletak tempat kerja sesuai dengan kebutuhan pegawai nya, karna dengan tersusunnya tataletak tempat kerja dengan baik dan benar seperti dalam penataan ruangan dan jarak antara satu ruangan dengan ruangan yang lain membuat pegawai lebih leluasa dalam menyelesaikan pekerjaannya dan membantu pegawai dalam pergerakan dari satu ruangan keruangan lainnya, sedangkan pada kenyataanya bahwa di kecamatan

cicendo sendiri untuk berpindah dari satu ruangan ke ruangan yang lain harus berdesakan karena lahan yang kurang luas dan penataan tempat yang kurang baik.

Instansi pemerintahan juga harus memperhatikan tingkat keamanan dan kenyamanan dalam bekerja, seperti memperhatikan alat kerja yang tidak membahayakan, tangga yang digunakan pegawai dan lain sebagainya layak untuk di gunakan atau tidak. kenyataanya di kecamatan Cicendo itu sendiri pada tangga ada sala satu anak tangga yang miring sehingga jika pegawai tidak hati-hati kemungkinan besar akan terjatuh, sehingga timbul rasa tidak nyaman dalam menyelesaikan pekerjaanya.

Instansi pemerintahan juga harus mempersiapkan alat bantu atau sarana pendukung dalam bekernya sesuai dengan standar seperti ruangan, kursi, meja, alat tulis, komputer, kendaraan dinas, alat keamanan, dll sesuai dengan yang di butuhkan atau sesuai dengan jumlah pegawai yang ada, pada kenyataanya di kecamatan Cicendo itu sendiri masih kekurangan ruangan karena banyaknya pegawai yang bekerja di ruang commando yang bisanya di gunakan untuk rapat, dan di ruang tengah yang biasanya digunakan untuk merima tamu, komputer yang hanya ada 15 sedangkan jumlah pegawai ada 28 sehingga banyak pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaanya tepat waktu.

Bertitik tolak pada permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh perencanaan strategis pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandung, dengan judul: **“PENGARUH KETERSEDIAAN FASILITAS**

KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN CICENDO KOTA BANDUNG”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil pengamatan data dan pada saat melakukan praktek lapangan kerja (PKL) maka penulis menemukan beberapa masalah yaitu:

1. Kurangnya ruang gerak yang memadai sehingga pergerakan tidak mudah dan membuat pegawai tidak fokus dalam menyelesaikan pekerjaan,
2. Kurangnya rasa aman dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Kurangnya alat bantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini menggunakan rumusan masalah asosiatif dengan bentuk hubungan kausal. Rumusan masalah asosiatif merupakan suatu rumusan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah ini, maka dapat dirumuskan suatu perumusan masalah peneliti yaitu:

1. Adakah pengaruh tataletak tempat kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cicendo Kota Bandung?
2. Adakah pengaruh tingkat keamanan dan kenyamanan tempat kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cicendo Kota Bandung?
3. Adakah pengaruh alat bantu/ sarana dan prasarana dalam bekerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cicendo Kota Bandung?

4. Adakah pengaruh tataletak tempat kerja, tingkat keamanan dan kenyamanan tempat kerja, alat bantu/ sarana dan prasarana dalam bekerja terhadap kinerja pegawai di antor Kecamatan Cicendo Kota Bandung?

D. Tujuan Penelitian

Setiap kegiatan yang dilakukan seseorang tidak terlepas dari tujuan yang ingin dicapainya. Adapun penelitian ini mempunyai tujuan yaitu:

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh tataletak tempat kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cicendo Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh tingkat keamanan dan kenyamanan tempat kerja terhadap kinerja pegawai di antor Kecamatan Cicendo Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh alat bantu/ sarana dan prasarana dalam bekerja terhadap kinerja pegawai di antor Kecamatan Cicendo Kota Bandung.
4. Untuk mengetahui adakah pengaruh tataletak tempat kerja, tingkat keamanan dan kenyamanan tempat kerja, alat bantu/ sarana dan prasarana dalam bekerja terhadap kinerja pegawai antor Kecamatan Cicendo Kota Bandung.

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Penelitian ini dapat memperkaya literature dalam bidang karakteristik konsep kenegaraab dan kepuasan public terhadap kinerja pemerintah.

- b. Dapat dijadikan sebagai sumber pemikiran untuk perkembangan ilmu administrasi Negara dan sebagai sarana informasi bagi para pembaca yang akan mengadakan penelitian mengenai yang sama
2. Kegunaan Praktis
 - a. Dapat dijadikan alat penyelesaian masalah apabila terjadi masalah dalam organisasi tentunya apabila berhubungan dengan kesediaan fasilitas kerja dan akuntabilitas kinerja.
 - b. Memberikan masukan berupa ide atau gagasan kepada instansi untuk meningkatkan kinerja dalam menjalankan tugas demi tercapainya tujuan dari organisasi tersebut.

F. Kerangka Pemikiran

Kualitas sumberdaya manusia sangat penting bagi perkembangan sebuah instansi dalam pemerintahan. Pengelolaan sumberdaya manusia yang lebih professional sangat dibutuhkan untuk dapat mengelola instansi dalam ruang lingkup oprasional yang optimal. Salasatunya bentuk pengelolaan sumberdaya manusia melalui fasilitas kerja.

Pada dasarnya administrasi merupakan proses kerja sama yang dilakukan oleh sekelompok orang yang memberikan pembagian kerja sebagaimana sesuai dengan struktur dengan mendayagunakan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Menurut Gie (Arkadun , 2009:36) mengemukakan admninitrasi merupakan segenap rangkaian perbuatan penyelenggaraan dalam setiap usaha kerja sama sekelompok manusia untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Syafi'i dkk yang dikutip oleh Pasolong (2010:6), mendefinisikan bahwa publik adalah sejumlah manusia yang memiliki kebersamaan berfikir, perasaan, harapan, sikap dan tindakan yang benar dan baik berdasarkan nilai-nilai norma yang mereka miliki.

Sedangkan Menurut Waldo (Hidayat, 2012:21) mendefinisikan administrasi publik adalah organisasi dan manajemen manusia dan material (peralatannya) untuk mencapai tujuan-tujuan pemerintah.

Prilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu kelompok tertentu, hal ini meliputi aspek yang ditimbulkan oleh pengaruh organisasi terhadap manusia demikian pula aspek yang ditimbulkan dari pengaruh manusia terhadap organisasi. Tujuan praktis dari penelaahan studi ini untuk mendeterminasi bagaimanakah perilaku manusia itu mempengaruhi usaha pencapaian tujuan-tujuan organisasi menurut Rivai dan Deddy (2003:171).

Menurut Jurnal (2016) secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas kerja adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang diinginkan. Fasilitas kerja secara fisik merupakan bagian dari kondisi kerja hendaknya ada sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh para pegawai dan sesuai dengan pegawai yang ada sehingga pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, tepat waktu dan bertanggung jawab.

Fasilitas kerja yang secara fisik merupakan bagian dan kondisi kerja hendaknya ada sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh para pegawai dan sesuai

dengan pegawai yang ada sehingga pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, tepat waktu dan bertanggung jawab.

Menurut Cusway dalam Rahadjeng (2002:163), ada beberapa hal yang berhubungan dengan fasilitas:

1. Tata letak tempat kerja

Tata letak tempat kerja di kantor dapat menimbulkan efek yang dapat dilihat pada peningkatan prestasi kerja pegawai. Tempat kerja yang tidak menarik menimbulkan depresi pada pegawai dan perasaan tidak menyenangkan dalam bekerja. Ruang memadai harus disediakan bukan hanya untuk menempatkan perabot dan peralatan lainnya, tetapi juga untuk memungkinkan pergerakan yang mudah dari satu bagian ruangan ke bagian lain.

2. Tingkat keamanan dan kenyamanan tempat kerja.

Keamanan dan kenyamanan yang diciptakan suatu instansi akan mampu mewujudkan pemeliharaan pegawai dengan baik, namun keamanan kerja ini tidak bias diciptakan oleh orang pemimpin, melainkan harus dengan cara bahu membahu antar pegawai dengan pemimpin, guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan ditempat kerja dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas pengamanan (SATPAM). Selain itu rekreasi diperlukan pegawai untuk menghindari kejenuhan dalam bekerja. Seperti acara outbond yang diadakan sebuah instansi pada jangka waktu tertentu. Hal ini digunakan dalam rangka meningkatkan hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja maupun meningkatkan efektivitas pekerjaan.

3. Alat bantu/sarana pendukung dalam bekerja.

Alat kerja dan fasilitas kerja langsung berhubungan dengan pegawai seperti kursi,meja,komputer,telepon,mesin fax maupun kendaraan oprasional. Kualitas perabot yang akan digunakan oleh suatu instansi tergantung kepada kemampuan keuangan, daya muat ruang, sifat bidang kegiatan, kebutuhan dan beban kerja kantor yang bersangkutan. Oleh sebab itu pemikiran dan perencanaan yang tepat dalam menentukan kualitas perabot mana yang di perlukan dan akan digunakan harus dilakukan sebelum pemebelian dilakukan. Penggolongan ukuran ukuran maupun kualitas perabot kantor termasuk dapat dipakai sebagai pedoman, baik dalam rangka perencanaan pembelian maupun dalam rangka melaksanakan penelitian di bidang perabot kantor

meja kerja seorang pegawai perlu dilengkapi oleh macam-macam perlengkapan dan peralatan kantor guna pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan kantor dengan sebaik-baiknya. Perlengkapan kantor meliputi barang yang awet pakai dan barang yang habis pakai. Pengrtian awet pakai adalah bahan yang tahan lama dalam pemakaiannya. Pada umumnya mesin kantor yang banyak diperlukan, dan digunakan dalam menunjang pelaksanaan tugas kantor antara lain adalah

- a. Computer
- b. Mesin tik
- c. Mesin tik elektronik
- d. Mesin foto copy
- e. Facsimile
- f. Mesin penghancur kertas

- g. Mesin penyalin dikte
- h. Telex
- i. Mesin penjumlah, dan lain-lain.

Menurut Smith menyatakan bahwa *“performance is output derives from processes, human otherwise”*. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Maier menyatakan penilaian kinerja atau prestasi kerja sebagai suatu kesuksesan yang dihasilkan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Adapun dimensi kerja menurut Jhon Miner yang dikutip oleh sudarmanto, mengemukakan 4 dimensi yang dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja :

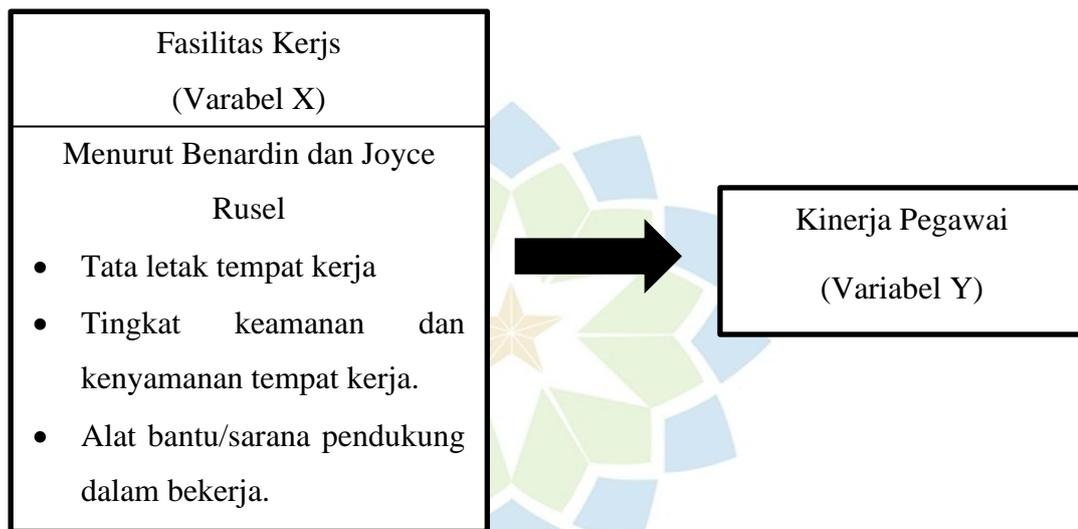
1. Kualitas, yaitu: tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kualitas, yaitu: jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu: tingkat ketidak hadiran, keterlambatan. Waktu kerja efektif/ jam kerja hilang.
4. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja

Menurut Jurnal (2011:3) mengatakan fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Jadi fasilitas kerja dalam suatu organisasi atau instansi sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Premis ini menunjukkan bahwa ketersediaan fasilitas kerja yang tersedia sesuai dengan jumlah pegawai yang ada akan dapat

mengatasi rendahnya kinerja pegawai, sementara ketersediaan fasilitas kerja yang kurang dan tidak sesuai dengan jumlah pegawai yang ada akan mendorong terjadinya rendahnya kinerja pegawai

Gambar 1.1
Skema Kerangka Pemikiran



Menurut Sugiono (2011:71) dalam bukunya yang berjudul *Metode Penelitian Sosial* Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang dikemukakan di atas, maka penulis mengemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. H_a = Tataletak tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cicendo Kota Bandung.
2. H_a = Tingkat keamanan dan kenyamanan tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cicendo Kota Bandung.

3. H_a = Alat bantu/ sarana dan prasarana dalam bekerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cicendo Kota Bandung.
4. H_a = Tataletak tempat kerja, tingkat keamanan dan kenyamanan tempat kerja dan alat bantu/ sarana dan prasarana dalam bekerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cicendo Kota Bandung.

