

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

#### **1.1.1 Profil Instansi**

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) adalah sebuah instansi pemerintah yang mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian serta dapat ditugaskan untuk melaksanakan penyelenggaraan wewenang yang dilimpahkan oleh Pemerintah kepada Walikota selaku Wakil Pemerintah dalam rangka dekonsentrasi.

Badan Kepegawaian Daerah sendiri memiliki beberapa kebijakan yaitu pada Peraturan Pemerintah nomor 38 tahun 2007 tentang pembagian urusan pemerintahan antara pemerintahan, pemerintah daerah provinsi dan pemerintahan daerah kabupaten atau kota dan Peraturan Pemerintah nomor 41 tahun 2007 tentang organisasi perangkat daerah, maka pembentukan nomer klatur, kedudukan tugas pokok, fungsi, susunan organisasi dan tata kerja sekretariat daerah dan sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah Provinsi Jawa Barat perlu ditinjau kembali di dalam:

- Undang-undang nomor 11 tahun 1950 tentang pembentukan Provinsi Jawa Barat (berita Negara Republik Indonesia tanggal 4 Juli 1950).
- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55).
- Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan perundang-undangan (lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4389).
- Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, tambahan lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintah daerah (lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, tambahan lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844).

- Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 pembagian urusan pemerintahan antara pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten atau Kota (lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, tambahan lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737 Peraturan Pemerintahan Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah (lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 89, tambahan lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4741).
- Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 57 Tahun 2007 tentang Petunjuk Teknis Penataan Organisasi Perangkat daerah.
- Peraturan daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 3 tahun 2005 tentang Pembentukan Peraturan Daerah (lembaran Daerah Tahun 2005 Nomor 13 Seri E, Tambahan daerah Nomor 15).
- Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 10 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan Provinsi Jawa Barat (lembaran Daerah Tahun 2008 Nomor 9 Seri D, Tambahan Lembaran Daerah Nomor 46).

Pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat sendiri dibentuk dengan tugas pokok melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian, meliputi pengadaan dan mutasi, pengembangan karir, kesejahteraan dan disiplin, pengelolaan sistem informasi kepegawaian yang menjadi kewenangan provinsi, melaksanakan tugas dekonsentrasi sampai dengan dibentuk. Sekretariat Gubernur sebagai Wakil Pemerintahan Pusat dan melaksanakan tugas pembantuan sesuai bidang tugasnya.

Dalam menyelenggarakan tugas pokoknya Badan Kepegawaian Daerah memiliki fungsi:

1. Penyelenggaraan perumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian yang menjadi kewenangan Provinsi.
2. Penyelenggaran administrasi kepegawaian yang menjadi kewenangan Provinsi.
3. Penyelenggaraan administrasi badan.
4. Penyelenggaraan evaluasi dan pelaporan badan.
5. Penyelenggaraan fungsi lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

### 1.1.2 Lokasi Penelitian

Pelaksanaan kegiatan penelitian bertempat di Badan Kepegawaian Daerah Bandung yang berlokasi di Jalan Ternate No.2, Citarum, Bandung Wetan, Kota Bandung, Jawa Barat 40115.



**Gambar 1.1 Lokasi Penelitian**

Sumber: *Website google maps* Badan Kepegawaian Daerah Bandung

### 1.1.3 Logo Instansi

Badan Kepegawaian Daerah sendiri memiliki logo yaitu sebagai berikut:



**Gambar 1.1 Logo Instansi**

Sumber: <http://bkd.jabarprov.go.id> (2018)

Makna bentuk dan motif yang terdapat dalam lambang ini ialah:

1. Bentuk bulat telur pada lambang Jawa Barat berasal dari bentuk perisai sebagai penjaminan diri.
2. Ditengah-tengah terlihat ada sebilah kujang. Kujang ini adalah senjata suku bangsa Sunda yang merupakan penduduk asli Jawa Barat. Lima lubang pada kujang melambangkan dasar negara Indonesia yaitu Pancasila.

3. Padi satu tangkai yang terdapat di sisi sebelah kiri melambangkan bahan makanan pokok masyarakat Jawa Barat sekaligus juga melambangkan kesuburan pangan, dan jumlah padi 17 menggambarkan tanggal Proklamasi Republik Indonesia.
4. Kapas satu tangkai yang berada di sebelah kanan melambangkan kesuburan sandang, dan 8 kuntum bunga menggambarkan bulan proklamasi Republik Indonesia.
5. Gunung yang terdapat di bawah padi dan kapas melambangkan bahwa daerah Jawa Barat terdiri atas daerah pegunungan.
6. Sungai dan terusan yang terdapat di bawah gunung sebelah kiri melambangkan di Jawa Barat banyak terdapat sungai dan saluran air yang sangat berguna untuk pertanian.
7. Petak-petak yang terdapat di bawah gunung sebelah kanan melambangkan banyaknya pesawahan dan perkebunan. Masyarakat Jawa Barat umumnya hidup mengandalkan kesuburan tanahnya yang diolah menjadi lahan pertanian. Dan atau bendungan yang terdapat di tengah-tengah bagian bawah antara gambar sungai dan petak, melambangkan kegiatan di bidang irigasi yang merupakan salah satu perhatian pokok mengingat Jawa Barat merupakan daerah agraris. Hal ini juga melambangkan dam-dam yang berada di Jawa Barat seperti Waduk Jatiluhur.

#### 1.1.4 Visi dan Misi Instansi

Badan Kepegawaian Daerah mempunyai visi dan misi sebagai berikut:

##### a. Visi

Terwujudnya Aparatur yang BAIK dan Sejahtera.

Penjabaran makna dari Visi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat tersebut adalah sebagai berikut:

**Bermutu:** Memiliki kualitas atau memenuhi atau melebihi standar kualitas yang telah ditentukan.

**Akuntabel:** Dapat mempertanggungjawabkan setiap langkah/kegiatan yang telah dilaksanakan.

**Inovatif:** Memiliki sifat memperkenalkan atau menampilkan sesuatu pembaharuan (kreasi baru).

**Kreatif:** Memenuhi daya cipta atau memiliki kemampuan menciptakan sesuatu yang bermanfaat atau meningkatkan manfaat.

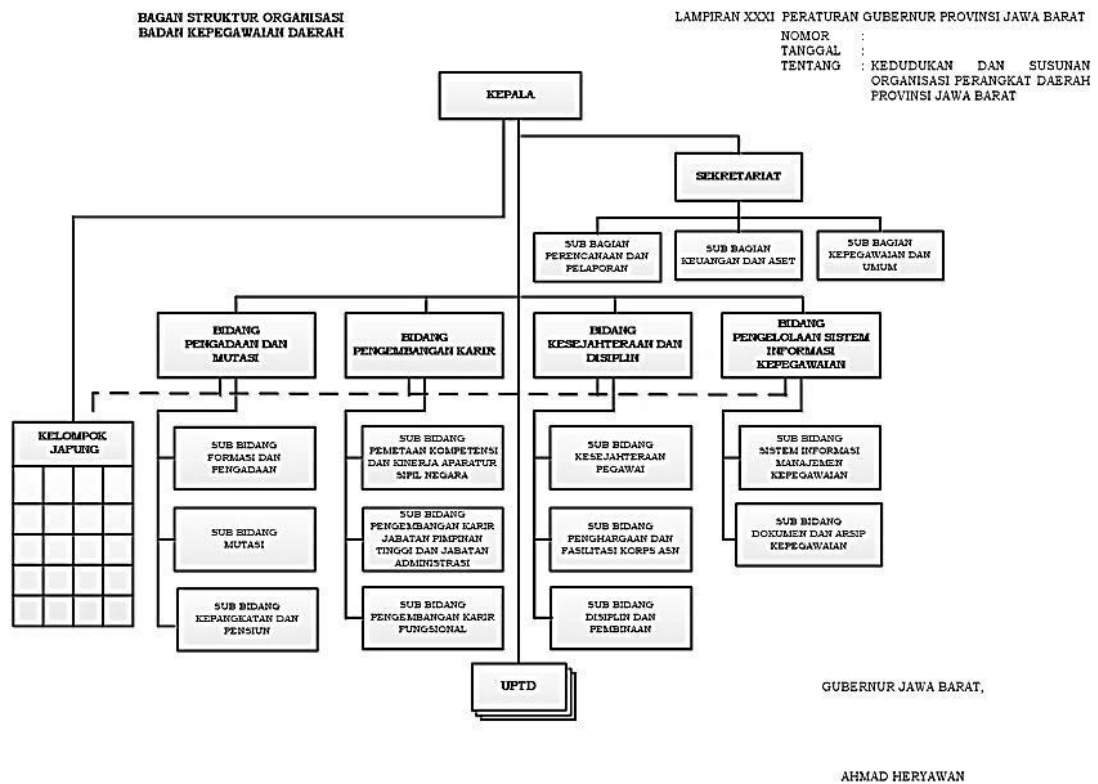
**Sejahtera:** Memiliki rasa aman, nyaman dan tenteram baik secara lahir atau materi maupun bathin atau jiwa.

**b. Misi**

1. Meningkatkan disiplin dan profesionalisme pegawai.
2. Mewujudkan modernisasi sistem kepegawaian.
3. Meningkatkan kesejahteraan aparatur berbasis kinerja.

**1.1.5 Struktur Organisasi**

Badan Kepegawaian Daerah memiliki strutur organisasi sebagai berikut:



**Gambar 1.3 Struktur Organisasi**

Sumber: <http://bkd.jabarprov.go.id> (2018)

**1.2 Latar Belakang Penelitian**

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian (Dessler dalam Sutrisno, 2016:5).

Dilihat dari pengertian diatas bisa disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan *asset* utama bagi instansi yang menjadi perencana dan pelaku yang aktif diberbagai aktifitas dalam suatu organisasi.

Setiap instansi pemerintahan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan instansi pemerintahan. Aparatur Negeri Sipil (ASN) yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Aparatur Sipil Negara juga menjadi panutan atau contoh bagi setiap masyarakat sesuai dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai perlu diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Tanpa pegawai betapa sulitnya instansi dalam mencapai tujuannya, karena merekalah yang menentukan maju mundunya suatu instansi, dengan memiliki tenaga kerja yang terampil dan memiliki motivasi yang sangat tinggi, instansi telah memiliki *asset* yang sangat mahal, karena pada dasarnya manusia merupakan subjek dan objek pembangunan.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat merupakan salah satu perangkat yang memiliki tugas pokok untuk melaksanakan sebagian urusan pemerintah. Terdapat Peraturan Pemerintah Republik Indonesia tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil Nomor 11 Tahun 2017. Dalam pelaksanaan tugas pokok, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat memiliki amanah untuk melayani masyarakat dengan pelayanan yang terbaik secara efektif dan efisien.

Berdasarkan peraturan kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) nomor 1 tahun 2013 tentang ketentuan pelaksanaan peraturan pemerintah nomor 46 tahun 2011 tentang penilaian kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara yang bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan Aparatur Sipil Negara yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karir, yang dititik beratkan pada sistem kinerja pegawainya.

Penilaian kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara diarahkan sebagai pengendalian perilaku kerja produktif yang diisyaratkan untuk mencapai hasil kerja

yang disepakati. Penilaian kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara dilakukan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan. Penilaian kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara dilaksanakan oleh pejabat yang terdiri atas unsur Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan unsur perilaku kerja.

Sasaran Kerja Pegawai adalah Sasaran Kerja Pegawai yang ada dalam salah satu unsur di dalam Penilaian Kerja dan Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011. Adapun unsur perilaku kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai yang dievaluasi harus relevan dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas jabatan Aparatur Sipil Negara yang dinilai.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Sasaran Kerja Pegawai sendiri memiliki enam unsur penting yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan. Salah satu yang akan dibahas pada penelitian ini adalah mengenai unsur keempat yaitu tentang disiplin kerja. Perlu diketahui bahwa disiplin kerja sendiri memiliki beberapa poin yang ditegaskan pada Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang kesanggupan Aparatur Sipil Negara untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin, Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 tentang mentaati peraturan perundang-undangan dan atau menaati peraturan kedinasan yang berlaku dengan bertanggung jawab dan menaati peraturan jam kerja serta mampu menyimpan dan atau memelihara barang-barang milik negara yang dipercayakan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan Peraturan Gubernur Nomor 38 Tahun 2014 tentang frekuensi kehadiran hari kerja dan jam kerja.

Menurut Sutrisno (2016:89) disiplin adalah “perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.”

Maka dari itu disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Tingkat kehadiran merupakan salah satu indikator yang dapat mempengaruhi penilaian kinerja, baik itu keterlambatan maupun kesengajaan untuk tidak hadir bekerja, Mathis and Jackson (2011:133). Berikut

rekapitulasi Sasaran Kerja Pegawai tahun 2017 dengan sistem online di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Disiplin Sasaran Kerja Pegawai**  
**Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2017**

Nilai (%)	Jumlah Orang
100	50
99.72	1
91.67	26
91.28	5
90.31	2
90.16	3
89.24	2
84.04	4
83.33	8
75	4
70.64	1
66.76	3
62.68	4
58.33	3
41.67	5

Sumber: Kepegawaian BKD Pemerintahan Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa masih banyaknya pegawai yang belum disiplin. Dapat dilihat dari nilai akumulasi yang masih kurang dari 100 persen, peneliti mengambil 121 orang untuk melihat nilai disiplin kerja.

Pada data disiplin kerja diatas dapat terlihat bahwa yang mendapatkan nilai akumulasi 100% sebanyak 50 orang dari 121 orang sedangkan yang paling rendah dalam disiplin kerja diatas dengan nilai akumulasi 41.67% sebanyak 5 orang dari 121 orang. Saat peneliti melakukan wawancara mengenai pegawai yang nilai disiplinnya masih kurang dari kategori baik, ternyata hanya diberikan sanksi berupa teguran lisan saja namun ketika sikap disiplinnya sudah berpengaruh terhadap kinerja atau proses yang lainnya akan ditindak lanjuti sesuai dengan aturan pemerintah yang berlaku.



Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil untuk kerja (Suwatno dan Donni, 2013:196). Selain itu Mangkunegara (2013:9) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari beberapa pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa kinerja adalah hasil pencapaian seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat selaku pengemban amanah masyarakat melaksanakan kewajiban berakuntabilitas melalui Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat sesuai dengan ketentuan yang diamati dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014. Pengukuran Kinerja dilakukan dengan cara membandingkan target setiap indikator dengan realisasinya.

**Tabel 1.2**  
**Pencapaian Kinerja Sasaran Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat**  
**Tahun 2016**

No.	Nilai Angka	Interprestasi	Warna
1.	> 80	Sangat Baik	
2.	60-79.9	Baik	
3.	50-59.9	Sedang	
4.	0-49.9	Kurang	
5.	0	Data Tidak Lengkap	

Sumber: Aplikasi eSakip Jawa Barat

Dalam rangka mengukur dan meningkatkan kinerja, setiap pemerintah perlu menetapkan Indikator Kerja Utama (IKU) yang merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategi instansi pemerintah. Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat telah menetapkan Indikator Kerja Utama untuk Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat dan Tingkat Organisasi Perangkat Daerah (OPD) melalui keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor: 061/Kep.1409-Org/2015 tentang Indikator Kinerja Utama Pemerintah Provinsi Jawa Barat Dan Organisasi Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat.

Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Provinsi Jawa Barat berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara

dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Selain itu, penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah mengacu pada dokumen Perencanaan Jangka Menengah Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2013-2018, Rencana Kinerja Tahun 2016, Perjanjian Kinerja Tahun 2016 serta Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun 2016. Hasil program dan realisasi kinerja pegawai kantor daerah provinsi Jawa Barat dapat ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 1.3**  
**Program dan Realisasi Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian**  
**Daerah Provinsi Jawa Barat**  
**Tahun 2015**

No.	Sasaran Strategi	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%
<b>Misi 1: Meningkatkan Kinerja Aparatur</b>					
1.	Meningkatkan kualitas aparatur yang berkualifikasi sesuai kebutuhan organisasi	1. Jumlah ASN yang terfasilitasi beasiswa cost sharing dengan Negara	30 ASN	3 ASN	10.00
		2. Jumlah ASN yang mengikuti forum diskusi dan workshop jabatan structural dan fungsional	700ASN	100 ASN	14.29
		3. Jumlah ASN yang terdistribusi antar organisasi perangkat daerah	10.436 ASN	4486 ASN	42.99
2.	Meningkatkan kinerja aparatur yang akuntabel	1. Jumlah jabatan fungsional yang diisi	200 jabatan	89 jabatan	44.50

*Bersambung...*

Sambungan...

No.	Sasaran Strategi	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%
		2. Jumlah pejabat eselon II Kab/Kota yang mengikuti assessment kompetensi	600 orang	298 orang	49.67
<b>Misi 3: Meningkatkan Kesejahteraan dan Kedisiplinan</b>					
2.	Meningkatkan moral dan etika ASN dalam bekerja	1. Fasilitas pemberian penghargaan dan tanda jasa bagi ASND, Badan dan Masyarakat	14.098 penghar gaan	7.051 penghar Gaan	50

Sumber: Kepegawaian BKD Pemerintahan Provinsi Jawa Barat

Secara keseluruhan dapat di simpulkan pada tahun 2015 semua program dan kegiatan telah dilaksanakan seluruhnya dan telah memberikan kontribusi pada pencapaian visi dan misi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat. Hasil dari capaian kinerja dari masing-masing kegiatan adalah baik dengan nilai rata-tata secara keseluruhan adalah 94,58%. Namun pada table 1.3 adalah data hasil realisasi yang kurang dari target capaian di tingkat rendah yaitu kurang dari 50%. Maka pelaksanaannya masih perlu ditingkatkan terus guna merespon tuntutan pelayanan masyarakat yang baik.

Hal ini tentu tidak dapat dibiarkan, dan perlu dicarikan solusinya. Apabila dibiarkan kondisi ini akan mengakibatkan penurunan kinerja dan kelangsungan hidup organisasi pada akhirnya. Dari hasil data yang diperoleh menunjukan masih terdapat beberapa indikator target yang telah ditetapkan belum terealisasi. Menyadari akan hal tersebut maka sangat diperlukan upaya-upaya dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian daerah Provinsi Jawa Barat.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul skripsi **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Barat.”**

### **1.3 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penjelasan yang telah dijelaskan sebelumnya dilatar belakang, maka dapat dirumuskan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun kegunaan dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui disiplin kerja pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.

### **1.5 Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

#### **1.5.1 Kegunaan Teoritis**

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya dan melengkapi khazanah keilmuan bidang sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan disiplin kerja.
- b. Penulis sangat berharap hasil penelitian ini dapat berguna dalam memberikan suatu gambaran dan pengetahuan kepada pembaca mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperusahaan.

### **1.5.2 Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan tambahan informasi bagi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat untuk mengetahui disiplin kerja terhadap kinerja pada pegawai.