



PEMERINTAH KABUPATEN PESISIR SELATAN
INSPEKTORAT

Jln. Pahlawan No. 1 Telp. / Fax. (0756) 21601 PO BOX 4420
PAINAN

**LAPORAN HASIL EVALUASI
ATAS LAPORAN KINERJA (LKj)
TAHUN 2020**

**PADA
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN
PENATAAN RUANG
KABUPATEN PESISIR SELATAN**

NOMOR : 713/891/LHE-LKj/Insp-PS/III/2021

TANGGAL : 22 Maret 2021



PEMERINTAH KABUPATEN PESISIR SELATAN INSPEKTORAT

Jln. Pahlawan Painan 25611 Telp./Faks. (0756) 21601 PO Box 4420
E-mail: inspektoratpessel@yahoo.co.id

LAPORAN HASIL EVALUASI ATAS LAPORAN KINERJA

Pada Unit Kerja : Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang
Nomor : 713/891/LHE-LKj/Insp-PS/III-2021
Tanggal : 22 Maret 2021.

I. PENDAHULUAN

A. Dasar Pelaksanaan Evaluasi:

1. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Peraturan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;
4. Surat Tugas Bupati Pesisir Selatan Nomor 700/01/Insp-2021, tanggal 4 Januari 2021;
5. Peraturan Inspektur Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Petunjuk Pelaksanaan Reviu Laporan Kinerja Pemerintah Daerah Dan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan, tanggal 12 Januari 2017;
6. Keputusan Inspektur Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 700/383/Kpts/Insp-PS/2021 tentang Penetapan Tim Evaluasi Laporan Kinerja Pada Perangkat Daerah Dilingkungan Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan dan Tim Reviu Laporan Kinerja Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2020, tanggal 10 Februari 2021, dan;
7. Surat Perintah Tugas Inspektur Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 709/632/Insp-PS/III/2021, tanggal 5 Maret 2021.

B. Susunan Tim Evaluasi:

- | | |
|--------------------------------|--------------------------|
| 1. Rusdiyanto, S.H., M.Hum | : Penanggung Jawab |
| 2. Afrijon, S.H. | : Wakil Penanggung Jawab |
| 3. Yandri, S.H., M.M. | : Pengendali Teknis |
| 4. Zulfahartati, S.E., M.M. | : Ketua Tim |
| 5. Mamik Supriyati, S.E., M.M. | : Anggota |
| 6. Syafridal, S.S.T | : Anggota |
| 7. Junaidi, S.E. | : Anggota |
| 8. Dian Permana Putra, S.E. | : Anggota |

C. Tujuan Evaluasi:

1. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP.
2. Menilai akuntabilitas kinerja Perangkat Daerah.
3. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas kinerja Perangkat Daerah secara berkelanjutan.
4. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

D. Periode yang Dievaluasi:

Periode yang dievaluasi adalah Laporan Kinerja Tahun 2020.

E. Jangka Waktu Pelaksanaan Evaluasi:

Evaluasi dilaksanakan mulai tanggal 08 sampai dengan 22 Maret 2021.

F. Objek yang Dievaluasi:

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pesisir Selatan.

G. Metodologi Evaluasi:

Metodologi yang digunakan untuk melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja dengan menggunakan teknik "*criteria referenced survey*", dengan cara menilai secara bertahap langkah demi langkah (*step by step assessment*) setiap komponen dan selanjutnya menilai secara keseluruhan (*over all assessment*) dengan kriteria evaluasi dari masing-masing komponen yang telah ditetapkan.

H. Aspek yang Dinilai Dalam Evaluasi:

Evaluasi dilaksanakan berkaitan dengan 5 (lima) komponen manajemen kinerja meliputi:



1. Perencanaan Kinerja: Renstra, RKT dan PK;
2. Pengukuran Kinerja: Indikator Kinerja dan Pengukuran Kinerja;
3. Pelaporan Kinerja: Pemenuhan Pelaporan, Penyajian Informasi Kinerja dan Pemanfaatan Informasi Kinerja;
4. Evaluasi Kinerja: Pelaksanaan Evaluasi dan Pemanfaatan Evaluasi;
5. Capaian Kinerja: Capaian Output, Outcome dan Kinerja Lainnya.

I. Keterbatasan Dalam Evaluasi:

1. Keterbatasan dalam mendapatkan data yang memadai dan dapat diandalkan terutama capaian kinerja outcome.
2. Keterbatasan sumber daya manusia perangkat daerah yang dievaluasi berkaitan dengan bidang perencanaan dan pelaporan.
3. Keterbatasan sumber daya manusia evaluator yang kompeten dalam melaksanakan evaluasi.

J. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Sebelumnya:

Penilaian evaluasi LKj sebelumnya telah dilakukan oleh Tim Evaluasi Inspektorat Kabupaten Pesisir Selatan dengan LHE Nomor 713/1148/LHE-LKj/Insp-PS/III-2020, tanggal 24 Maret 2020, terhadap semua rekomendasi evaluator belum ditindaklanjuti oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pesisir Selatan.

II. HASIL EVALUASI

Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai kisaran mulai dari 0 sampai dengan 100, maka nilai capaian yang diperoleh oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pesisir Selatan adalah sebesar **90,84** (dilihat dari Lembar Kriteria Evaluasi/LKE). Nilai tersebut merupakan akumulasi penilaian dari seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi, yang terdiri dari:

Setiap komponen dan sub-komponen penilaian diberikan alokasi nilai sebagai berikut:

No	Komponen/Sub Komponen	Bobot (%)	Nilai Capaian
A.	Perencanaan Kinerja	30,00	29,40
1.	Perencanaan Strategis	10,00	10,00
2.	Perencanaan Kinerja Tahunan	20,00	19,40

B.	Pengukuran Kinerja	25,00	23,44
1.	Pemenuhan Pengukuran	5,00	5,00
2.	Kualitas Pengukuran	12,50	12,50
3.	Implementasi Pengukuran	7,50	5,94
C.	Pelaporan Kinerja	15,00	15,00
1.	Pemenuhan Pelaporan	3,00	3,00
2.	Penyajian Informasi Kinerja	7,50	7,50
3.	Pemanfaatan Informasi Kinerja	4,50	4,50
D.	Evaluasi Internal	10,00	10,00
1.	Pemenuhan Evaluasi	2,00	2,00
2.	Kualitas Evaluasi	5,00	5,00
3.	Pemanfaatan Evaluasi	3,00	3,00
E.	Capaian Kinerja	20,00	13,00
1.	Kinerja yang dilaporkan (Outcome)	15,00	11,00
2.	Kinerja lainnya	5,00	2,00
	Total	100,00	90,84

Angka 1 sampai dengan 5 menyajikan hasil penilaian atas berbagai atribut akuntabilitas instansi yang telah dituangkan dalam Lembar Kriteria Evaluasi (LKE), yang dapat menentukan tingkat akuntabilitas perangkat daerah yang bersangkutan terhadap kinerjanya, dengan kategori sebagai berikut:

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1	AA	>90 -100	Sangat Memuaskan
2	A	>80 – 90	Memuaskan: Memimpin perubahan, berkinerja tinggi, dan sangat akuntabel
3	BB	>70 – 80	Sangat Baik: Akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal.
4	B	>60 – 70	Baik: Akuntabilitas kinerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan.

B 17⁴

5	CC	>50 – 60	Cukup (Memadai): Akuntabilitas kinerjanya cukup baik, taat kebijakan, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja untuk pertanggung jawaban, perlu banyak perbaikan tidak mendasar.
6	C	>30 - 50	Kurang: Sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan, memiliki sistem untuk manajemen kinerja tapi perlu banyak perbaikan minor dan perbaikan yang mendasar.
7	D	0 - 30	Sangat Kurang: Sistem dan tatanan tidak dapat diandalkan untuk penerapan manajemen kinerja; Perlu banyak perbaikan, sebagian perubahan yang sangat mendasar.

Dari hasil evaluasi Laporan Kinerja (LKj) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pesisir yang mendapat perolehan nilai hasil evaluasi **90,84** termasuk kategori **AA**.

Dapat diinterpretasikan karakteristik Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pesisir Selatan mempunyai akuntabilitas kinerja yang **"Sangat Memuaskan"**.

Dari hasil evaluasi tersebut diketahui terdapat beberapa hal yang perlu menjadi perhatian, yaitu :

A. Perencanaan Kinerja (Bobot 30%) dengan Nilai Capaian 29,40.

Dengan uraian sebagai berikut:

I. Perencanaan Strategis (Bobot 10 %) dengan Nilai Capaian 10,00.

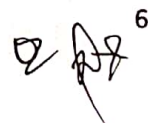
a) Pemenuhan Renstra (Bobot 2%) dengan Nilai Capaian 2,00 dimana:

- Renstra telah disusun.
- Renstra telah memuat tujuan yang telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan (indikator) dan telah disertai dengan target keberhasilannya.

 5

- Renstra telah memuat sasaran yang disertai dengan indikator kinerja sasaran dan telah memuat target tahunan.
 - Renstra telah menyajikan Indikator Kinerja Utama (IKU). dan;
 - Renstra telah dipublikasikan.
- b) Kualitas Renstra ((Bobot 5%) dengan Nilai Capaian 5,00, dimana:
- Tujuan Renstra telah berorientasi hasil, dan ukuran keberhasilan (indikator) tujuan (outcome) telah memenuhi ukuran keberhasilan yang baik.
 - Sasaran Renstra telah berorientasi hasil dan indikator kinerja sasaran (outcome) telah memenuhi indikator kinerja yang baik.
 - Target kinerja telah ditetapkan dengan baik, dan program/kegiatan sudah merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan.
 - Renstra sudah selaras dengan dokumen RPJMD dan Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan.
- c) Implementasi Renstra (Bobot 3%) dengan Nilai Capaian 3,00, dimana:
- Dokumen Renstra telah digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran.
 - Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan.
 - Dokumen Renstra telah direvisi/direviu secara berkala.
- II. Perencanaan Kinerja Tahunan (Bobot 20%) dengan Nilai Capaian 19,40.
- a) Pemenuhan Perencanaan Kinerja Tahunan (Bobot 4%) dengan Nilai Capaian 4,00 dimana:
- Dokumen perencanaan kinerja tahunan dan perjanjian kinerja (PK) telah disusun.
 - Perjanjian kinerja (PK) telah menyajikan IKU dan PK telah dipublikasikan.
- b) Kualitas Perencanaan Kinerja Tahunan (Bobot 10%) dengan Nilai Capaian 10,00, dimana:
- Sasaran, indikator kinerja sasaran dan hasil program (outcome) serta target kinerja telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik.
 - Target kinerja ditetapkan dengan baik, dan kegiatan sudah merupakan cara untuk mencapai sasaran, kegiatan dalam rangka mencapai sasaran telah didukung oleh anggaran yang memadai.

6



- Dokumen Perjanjian kinerja (PK) telah selaras dengan Renstra, dan dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi).
 - Rencana Aksi atas kinerja sudah ada, Rencana Aksi atas kinerja telah mencantumkan target secara periodik atas kinerja dan Rencana Aksi atas kinerja telah mencantumkan sub kegiatan/komponen rinci setiap periode yang akan dilakukan dalam rangka mencapai kinerja.
- c) Implementasi Perencanaan Kinerja Tahunan (Bobot 6 %) dengan nilai 5,40, dimana:
- Rencana kinerja tahunan telah dimanfaatkan dalam penyusunan anggaran.
 - Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur dan menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan tetapi target kinerja belum dijadikan dasar untuk memberikan penghargaan (reward).
 - Rencana aksi atas kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala tetapi belum terdapat mekanisme dan implementasi reward dan punishment atas terhadap keberhasilan dan kegagalan pencapaian target.
 - Rencana aksi telah dimanfaatkan dalam pengarahannya dan pengorganisasian kegiatan. dan;
 - Perjanjian kinerja telah dimanfaatkan untuk penyusunan (identifikasi) kinerja sampai kepada tingkat eselon III dan IV.

B. Pengukuran Kinerja (Bobot 25 %) dengan Nilai Capaian 23,44.

Dengan uraian sebagai berikut:

I. Pemenuhan Pengukuran (Bobot 5 %) dengan Nilai Capaian 5,00, dimana:

- Telah terdapat Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai ukuran kinerja telah diformalkan, dan Indikator Kinerja Utama (IKU) sudah dipublikasikan.
- Telah terdapat ukuran kinerja tingkat eselon Eselon III dan IV sebagai turunan kinerja atasannya.
- sudah terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja. dan;
- IKU telah dipublikasikan.



II. Kualitas Pengukuran (Bobot 12,50%) dengan Nilai Capaian 12,50, dimana:

- Indikator Kinerja Utama (IKU) telah memenuhi indikator kinerja yang baik, IKU telah cukup untuk mengukur kinerja, dan IKU unit kerja telah selaras dengan IKU IP.
- Ukuran (indikator) kinerja eselon III dan IV telah memenuhi indikator kinerja yang baik, dan sudah selaras dengan indikator kinerja atasannya.
- Sudah terdapat ukuran (indikator) kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi/atasannya.
- Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang.
- Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan.
- Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan sudah dilakukan secara berkala minimal triwulanan. dan;
- Pengukuran kinerja sudah dikembangkan menggunakan teknologi informasi.

III. Implementasi Pengukuran (Bobot 7,50 %) dengan Nilai Capaian 5,94, dimana:

- Indikator Kinerja Utama (IKU) telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran.
- IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja.
- Target kinerja eselon III dan IV telah dimonitor pencapaiannya, tetapi hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari Eselon IV keatas belum dikaitkan atau dimanfaatkan sebagai dasar pemberian reward dan punishment.
- IKU telah direviu secara berkala, dan hasilnya menunjukkan kondisi yang lebih baik.
- Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi telah digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala.

C. Pelaporan Kinerja (Bobot 15 %) dengan Nilai Capaian 15,00.

Dengan uraian sebagai berikut:

I. Pemenuhan Pelaporan (Bobot 3 %) dengan Nilai Capaian 3,00, dimana:

- Laporan Kinerja (LKj) telah disusun.
- Laporan kinerja telah disampaikan tepat waktu.
- Laporan Kinerja sudah diupload kedalam website. dan;
- Laporan Kinerja sudah menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU.

 8

II. Penyajian Informasi Kinerja (Bobot 7,50 %) dengan Nilai Capaian 7,50
dimana:

- Laporan kinerja telah menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome.
- Laporan kinerja telah menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan.
- Laporan Kinerja telah menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja.
- Laporan Kinerja telah menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya,
- Laporan Kinerja telah menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya.
- Laporan Kinerja telah menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian sasaran kinerja instansi. dan;
- Informasi kinerja dalam laporan kinerja dapat diandalkan.

III. Pemanfaatan Informasi Kinerja (Bobot 4,50 %) dengan Nilai Capaian 4,50,
dimana:

- Informasi kinerja telah digunakan dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja.
- Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan.
- Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi.
- Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja. dan;
- Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja.

D. Evaluasi Internal (Bobot 10 %) dengan Nilai Capaian 10,00.

Dengan uraian sebagai berikut:

I. Pemenuhan Evaluasi (Bobot 2 %) dengan Nilai Capaian 2,00, dimana:

- Telah terdapat pedoman/SOP evaluasi internal organisasi.
- Telah terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya.
- Evaluasi program, evaluasi atas rencana aksi, dan evaluasi akuntabilitas kinerja atas unit kerja telah dilakukan; dan
- Hasil evaluasi telah disampaikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

 9

II. Kualitas Evaluasi (Bobot 5 %) dengan Nilai Capaian 5,00, dimana:

- Evaluasi akuntabilitas kinerja telah dilaksanakan oleh SDM yang berkompeten.
- Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja telah disupervisi dengan baik melalui pembahasan-pembahasan yang yang regular dan bertahap.
- Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah menggambarkan akuntabilitas kinerja yang dievaluasi.
- Evaluasi akuntabilitas kinerja telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan manajemen kinerja yang dapat dilaksanakan.
- Evaluasi program telah memberikan rekomendasi rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan.
- Pemantauan Rencana Aksi telah dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja.
- Pemantauan Rencana Aksi telah memberikan alternative perbaikan yang dapat dilaksanakan; dan
- Hasil evaluasi Rencana Aksi telah menunjukkan perbaikan setiap periode.


III. Pemanfaatan Evaluasi (Bobot 3 %) dengan Nilai Capaian 3,00, dimana:

- Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan.
- Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti untuk perbaikan manajemen kinerja.
- Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti untuk mengukur keberhasilan unit kerja.
- Hasil evaluasi program sudah ditindaklanjuti untuk perbaikan program dimasa yang akan datang; dan
- Kualitas implementasi sakip SKPD telah mengalami peningkatan. Hal ini terlihat dari nilai SAKIP tahun 2019 dengan nilai 89,90 sedangkan pada tahun 2020 nilai SAKIP 90,84.

E. Capaian Kinerja (Bobot 20 %) dengan Nilai Capaian 13,00.

Dengan uraian sebagai berikut:

- Kinerja yang dilaporkan (outcome) (Bobot 15 %) dengan Nilai Capaian 11,00 dimana:

 10

Target dapat dicapai dengan capaian kinerja yang lebih baik dari tahun sebelumnya dan informasi mengenai kinerja dapat diandalkan.

- Kinerja Lainnya (Bobot 5 %) dengan Nilai Capaian 2,00.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pesisir Selatan pada Tahun 2020 belum melakukan inovasi dalam manajemen kinerja, tetapi pada tahun 2019 telah memperoleh penghargaan yaitu AMPL Award Bidang Sanitasi.

III. REKOMENDASI

Terhadap hasil evaluasi atas LKj yang dilakukan terhadap Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pesisir Selatan, dapat direkomendasikan sebagai berikut:

A. Perencanaan Kinerja:

Pada sub komponen Implementasi Perencanaan Kinerja Tahunan agar:

- Target Kinerja yang diperjanjikan yang telah digunakan untuk mengukur dan menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan juga dijadikan dasar untuk memberikan penghargaan (reward).
- Rencana Aksi atas kinerja yang telah dimonitor pencapaiannya secara berkala ditetapkan mekanisme dan implementasi reward dan punishment atas terhadap keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja.

B. Pengukuran Kinerja:

Pada sub komponen Implementasi Pengukuran agar:

- Agar IKU dimanfaatkan untuk penilaian kinerja.
- Agar hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari Eselon IV keatas dikaitkan atau dimanfaatkan sebagai dasar pemberian reward dan punishment.

C. Pelaporan Kinerja:

- Agar Informasi kinerja yang disajikan dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja, digunakan dalam perbaikan perencanaan, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi untuk peningkatan kinerja.

D. Evaluasi Internal:

- Agar meningkatkan pelaksanaan monitoring dan evaluasi di Internal Perangkat Daerah yang melibatkan seluruh bidang secara rutin dan berkala

 11

dalam rangka sinkronisasi pelaksanaan program-program pembangunan serta untuk mengantisipasi kendala-kendala dan hambatan dalam pelaksanaan program agar kualitas implementasi Sakip Perangkat Daerah lebih mengalami peningkatan dari tahun ketahun.

E. Capaian Kinerja:

- Agar ada inovasi dalam manajemen kinerja; dan
- Agar Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pesisir Selatan pada tahun 2021 memperoleh penghargaan-penghargaan lainnya ditingkat Nasional.

Demikian Laporan Hasil Evaluasi atas Laporan Kinerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2020 ini dibuat sesuai dengan petunjuk pelaksanaan evaluasi laporan kinerja, dan disampaikan kepada Bapak sebagai bahan untuk dapat ditindaklanjuti oleh Perangkat Daerah yang bersangkutan sebagaimana mestinya.

Painan, 22 Maret 2021



Pt. INSPEKTUR,

RUSDIYANTO, S.H., M. Hum.

Pembina Utama Muda

NIP.19641112 199203 1 008.