



**LAPORAN HASIL EVALUASI IMPLEMENTASI  
SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI  
PEMERINTAH (SAKIP) TAHUN ANGGARAN  
2024 PADA KECAMATAN UJUNGPAANGKAH  
KABUPATEN GRESIK**



**INSPEKTORAT KABUPATEN GRESIK**



# PEMERINTAH KABUPATEN GRESIK INSPEKTORAT

Jl. Dr. Wahidin Sudirohusodo No. 245 Gresik Telp. (031) 3952825-30  
Pesw. 312, 308

E-mail : inspektoratkabgresik@gmail.com

## LAPORAN HASIL EVALUASI IMPLEMENTASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP) TAHUN ANGGARAN 2024 PADA KECAMATAN UJUNGPAKHAH KABUPATEN GRESIK

Nomor : 700/2309.7/437.72/2025

Tanggal : 14 Oktober 2025

Lampiran : 1 (satu) berkas

### I. PENDAHULUAN

#### a. Dasar Hukum

1. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021;
3. Program Peningkatan Sistem Pengawasan Internal dan Pengendalian Pelaksanaan Kebijakan Kepala Daerah Tahun 2025 Inspektorat Kabupten Gresik;
4. Surat Perintah Inspektur Kabupaten Gresik Nomor: 700/2146/437.72/2025 Tanggal 26 September 2025.

#### b. Latar Belakang

Bahwa penyelenggaraan pemerintahan yang baik, terukur dalam sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang merupakan bentuk perlindungan kepada masyarakat dan merupakan kewajiban bagi pemerintah. Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan reformasi birokrasi guna mewujudkan pemerintahan yang bersih, akuntabel serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat.

c. Tujuan

Evaluasi atas implementasi SAKIP secara umum bertujuan untuk mengetahui sejauh mana AKIP dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil pada instansi pemerintah sehingga diharapkan dapat mendorong pemerintah daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan, sedangkan secara khusus bertujuan untuk :

1. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP
2. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
3. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
4. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP, dan
5. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

d. Ruang Lingkup

1. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
2. Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
3. Penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/ penyempurnaannya yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya;
4. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja; dan
5. Penilaian capaian kinerja atas output maupun outcome serta kinerja lainnya.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2024 pada Kecamatan Ujungpangkah Kabupaten Gresik merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra), dokumen

Rencana Kerja Tahun 2025, dokumen Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2025, Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Tahun 2025, Rencana Aksi Tahun 2025 serta dokumen terkait lainnya.

Penyimpulan data dan informasi setelah pengisian Lembar Kerja Evaluasi (LKE), nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen memberikan gambaran tingkat AKIP dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 sampai dengan 100, yang selanjutnya diberikan "kategori predikat", untuk menentukan tingkat akuntabilitas kinerja instansi yang bersangkutan, dengan kriteria sebagai berikut:

| PREDIKAT                        | INTERPRESTASI                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|---------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>AA (Nilai &gt; 90 – 100)</b> | <b>Sangat Memuaskan</b><br>Telah terwujud Good Governance. Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang dinamis, adaptif, dan efisien (Reform). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu.                                                                                                     |
| <b>A (Nilai &gt; 80 – 90)</b>   | <b>Memuaskan,</b><br>Terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/Pengawas/Subkoordinator.                                                                                                                          |
| <b>BB (Nilai &gt; 70 – 80)</b>  | <b>Sangat Baik,</b><br>Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 unit kerja, baik itu unit kerja utama, maupun unit kerja pendukung. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja |

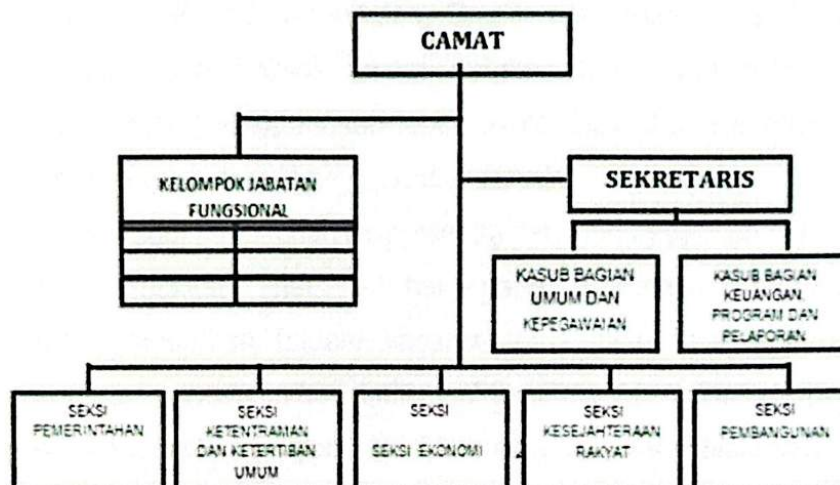
|                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|--------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                | telah dilakukan sampai ke level eselon 3/koordinator                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>B (Nilai &gt; 60 – 70)</b>  | <b>Baik,</b><br>Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 unit kerja, khususnya pada unit kerja utama. Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2/unit kerja. |
| <b>CC (Nilai &gt; 50 – 60)</b> | <b>Cukup (memadai),</b><br>Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja                                                                                                           |
| <b>C (Nilai &gt; 30 – 50)</b>  | <b>Kurang,</b><br>Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.                                                                                                             |
| <b>D (Nilai &gt; 0 – 30)</b>   | <b>Sangat Kurang,</b><br>Sistem dan tatanan dalam AKIP sama sekali tidak dapat diandalkan. Sama sekali belum terdapat penerapan manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan/perubahan yang sifatnya sangat mendasar, khususnya dalam implementasi SAKIP.                               |

e. Metodologi dan Teknik Evaluasi

1. Metodologi yang digunakan dalam evaluasi SAKIP adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif;
2. Teknik evaluasi SAKIP dilakukan melalui pengumpulan data dan informasi, tanya jawab, observasi dan studi dokumentasi.

f. Gambaran Umum

Kecamatan Ujungpangkah merupakan lembaga perangkat daerah yang dibentuk melalui Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Gresik sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 8 Tahun 2021 yang selanjutnya dalam pelaksanaan tugas diatur berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 70 Tahun 2016 tentang Kedudukan, susunan organisasi, tugas, fungsi dan tata kerja Kecamatan, dengan struktur organisasi sebagai berikut :



Pada tahun 2024 Kecamatan Ujungpangkah mengelola anggaran sebesar Rp 3.512.191.803,- (tiga milyar lima ratus dua belas juta seratus sembilan puluh satu ribu delapan ratus tiga rupiah) dengan rincian sebagai berikut :

| No | Program                                                   | Anggaran (Rp)    |
|----|-----------------------------------------------------------|------------------|
| 1  | Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota | 3.001.543.537,05 |
| 2  | Program Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Kelurahan        | 91.026.300,00    |
| 3  | Program Koordinasi Ketentraman dan Ketertiban Umum        | 60.397.200,00    |
| 4  | Program Pembinaan dan Pengawasan Pemerintahan Desa        | 123.001.300,00   |

g. Gambaran Umum Implementasi SAKIP

Secara umum implementasi SAKIP pada Kecamatan Ujungpangkah Kabupaten Gresik telah cukup baik dengan nilai **80,07** kategori **A (Memuaskan)**, namun masih terdapat beberapa hal perlu dilakukan perbaikan dan tindak lanjut.

h. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Berdasarkan penelusuran serta penelaahan data/dokumen terkait dan keterangan pejabat Kecamatan Ujungpangkah untuk rekomendasi Laporan Hasil Evaluasi AKIP Tahun 2023 pada Kecamatan Ujungpangkah terdapat beberapa rekomendasi yang telah ditindaklanjuti yaitu :

- 1) Terkait agar melakukan reviu Renstra dan melakukan penyeselarasan yang diperlukan dalam hal pencantuman tujuan renstra dengan sasaran RPJMD Kabupaten Gresik dan ditindaklanjuti dengan penyampaian bahwa dalam rangka untuk transparansi maka Kecamatan Ujungpangkah telah mempublikasikan Renstra melalui website [www.gresikkab.go.id](http://www.gresikkab.go.id) dan SIAKRI;
- 2) Terkait agar melakukan reviu renstra dan menambahkan narasi yang menyampaikan hal – hal yang dapatnya menjelaskan/ menggambarkan tujuan/ sasaran yang ingin dicapai dan tidak semata mencantumkan indikator/ sasaran dan parameternya dan ditindaklanjuti dengan penyampaian bahwa dilakukan rapat koordinasi secara berkala membahas reviu renstra dan menambahkan narasi yang menyampaikan hal – hal yang dapatnya menjelaskan/menggambarkan tujuan/sasaran yang ingin dicapai;
- 3) Terkait agar melakukan reviu dokumen cascading kinerja dan melakukan penyeselarasan pencantuman tujuan OPD pada Renstra dengan Cascading Kinerja dan ditindaklanjuti dengan penyampaian bahwa kecamatan Ujungpangkah akan memanfaatkan Hasil dari Lapiran Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) pada tahun sebelumnya sebagai dasar bahan pertimbangan dalam penyusunan dan penggunaan anggaran serta perubahan budaya kinerja pada kecamatan Ujungpangkah di tahun berikutnya;
- 4) Terkait agar mencantumkan indikator kinerja (mulai indikator sasaran, program, kegiatan dan sub kegiatan) pada dokumen DPA berdasarkan yang tercantum dalam dokumen renstra dan renja dan ditindaklanjuti dengan penyampaian pernyataan bahwa “Dalam rangka mewujudkan tujuan tersebut, salah satu area budaya kerja adalah perubahan pola pikir (mindset) dan budaya kerja (cultureset) yang ditujukan untuk mewujudkan peningkatan kualitas pelayanan publik di kecamatan Ujungpangkah dimana salah satu faktor penting dalam perubahan pola pikir dan budaya kerja adalah adanya

keteladanan yang nyata dari pimpinan dan individu anggota organisasi. Pimpinan mempunyai lingkaran pengaruh sehingga akan menjadi contoh atau role model bagi pengguna anggaran perilaku pimpinan yang baik akan mengubah perilaku budaya kerja organisasi selain komitmen pimpinan untuk mempercepat perubahan sangat diperlukan adanya budaya kerja yang berfungsi sebagai penggerak perubahan pada lingkungan pemerintah kecamatan Ujungpangkah”;

- 5) Terkait agar melakukan review dokumen renstra secara berkala (setiap tahun) melalui rapat dan menuangkan hasilnya melalui notulen rapat yang dilengkapi dengan dokumen perubahan apabila dokumen perubahan dan ditindaklanjuti dengan penyampaian bahwa Kecamatan Ujungpangkah akan melaksanakan perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja dengan cara membandingkan capaian kinerja dengan tahun sebelumnya;
- 6) Terkait agar melakukan publikasi atas dokumen LKjIP Tahun 2023 di website Pemerintah Kabupaten Gresik yang mudah diakses oleh masyarakat (<https://www.gresikkab.go.id/dokumen/kecamatan-ujungpangkah>) namun belum terdapat tindak lanjut;
- 7) Terkait agar menyusun laporan LKjIP sesuai dengan standar yang diamanatkan sebagaimana Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk teknis perjanjian kinerja, pelaporan kinerja dan tata cara review atas laporan kinerja instansi Pemerintah serta melakukan revisi LKjIP Tahun 2023 pada Bab I untuk menyajikan uraian penjelasan aspek strategis dan permasalahan perbandingan realisasi kinerja (capaian sasaran) sebagaimana penyusunan LKjIP namun belum terdapat tindak lanjut.

## II. GAMBARAN HASIL EVALUASI

- A. Hasil evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Kecamatan Ujungpangkah Kabupaten Gresik Tahun 2024 memperoleh nilai sebesar **80,07** dengan kategori **A (Memuaskan)**.

Nilai sebagaimana tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yang dipantau di lingkungan Kecamatan Ujungpangkah Kabupaten Gresik, dengan rincian sebagai berikut terhadap seluruh komponen AKIP dapat diuraikan sebagai berikut :

| Komponen                                   | Bobot       | Nilai Hasil Evaluasi |
|--------------------------------------------|-------------|----------------------|
| a. Perencanaan Kinerja                     | 30%         | 23,15                |
| b. Pengukuran Kinerja                      | 30%         | 23,56                |
| c. Pelaporan Kinerja                       | 15%         | 10,86                |
| d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal | 25%         | 22,50                |
| <b>J u m l a h</b>                         | <b>100%</b> | <b>80,07</b>         |

Selain mempertimbangkan nilai kualitas penerapan (capaian) juga menilai dan melihat kondisi terakhir, praktek dan hal-hal substantive yang telah diwujudkan dan dilakukan serta konsistensi dan keberlanjutan (*sustainability*) implementasinya, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan:

#### 1) Evaluasi Perencanaan Kinerja

Kecamatan Ujungpangkah secara umum telah melakukan pemenuhan dokumen perencanaan secara cukup memadai diantaranya Rencana Strategis (Renstra), Rencana Kerja Tahunan, Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA), Perjanjian Kinerja oleh Kepala OPD kepada Kepala Daerah yang dilengkapi dengan Indikator tujuan/sasaran dan rencana aksi terkait penjabaran lebih lanjut dari target-target kinerja yang ada di Perjanjian Kinerja (PK).

Rumusan tujuan dalam Renstra telah cukup menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai dan ukuran keberhasilan (indikator kinerja) tujuan telah cukup memenuhi kriteria yang baik. Sasaran dalam Renstra telah cukup menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai, ukuran keberhasilan (indikator kinerja) sasaran telah cukup memenuhi kriteria yang baik.

Dokumen Renstra telah cukup digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran, target jangka menengah dalam Renstra telah cukup dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan, anggaran yang ditetapkan telah cukup mengacu pada kinerja yang ingin dicapai, target kinerja yang diperjanjikan pada Perjanjian Kinerja telah digunakan untuk mengukur keberhasilan, setiap pegawai memahami dan peduli serta berkomitmen dalam

mencapai kinerja yang telah direncanakan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).

Hasil evaluasi atas pemenuhan dokumen Perencanaan Kinerja menunjukkan nilai sebesar **23,15** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30** atau **77,17%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai dengan kategori peringkat **BB (Sangat Baik)**, Namun terdapat beberapa catatan yang perlu dilakukan perbaikan diantaranya yaitu :

- 1) Dokumen Renstra belum secara lengkap disusun dan diformalkan.
- 2) Dokumen Renstra belum menunjukkan keselarasan satuan output pada beberapa indikator kerja.
- 3) Dokumen PK PABD dan Cascading belum menunjukkan keselarasan program

## 2) Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

Evaluasi atas pengukuran kinerja mencakup penilaian pelaksanaan, kualitas, dan penerapan pengukuran kinerja, yang meliputi perumusan dan penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU), keandalan dan mekanisme pengumpulan data kinerja serta pemanfaatan data kinerja sebagai dasar pemberian reward/punishment, refocusing organisasi, penyusunan anggaran. Kecamatan Ujungpangkah menyusun ukuran kinerja secara formal berupa IKU yang dilengkapi dengan definisi operasional atas kinerja dan cara pengukuran.

Pengukuran kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi), pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang dan Pimpinan OPD selalu terlibat sebagai pengambil keputusan dalam mengukur capaian kinerja.

Pengukuran Kinerja menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan, terdapat efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja dan setiap unit/satuan kerja dan pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

Hasil evaluasi atas komponen pengukuran kinerja menunjukkan nilai sebesar **23,56** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30,00** atau **78,53%** dengan kategori peringkat **BB (Sangat Baik)**, namun terdapat beberapa catatan yang perlu dilakukan perbaikan diantaranya yaitu SK IKU telah disusun namun belum diformalkan.

### 3) Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

Evaluasi atas pelaporan kinerja mencakup penilaian atas pemenuhan pelaporan kinerja, penyajian informasi kinerja, dan pemanfaatan atas penyajian informasi dalam pelaporan kinerja tersebut. Kecamatan ujungpangkah telah menyusun laporan kinerja secara berkala dan telah diformalkan serta dipublikasikan.

LKjIP Kecamatan Ujungpangkah Kabupaten Gresik, telah disusun cukup berkualitas sesuai dengan standar, mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja, menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan, menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah, perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya, menginformasikan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya, efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja, upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (rekomendasi perbaikan kinerja).

Hasil evaluasi atas komponen pelaporan kinerja menunjukkan nilai sebesar **10,86** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **15,00** atau **72,38%** dengan kategori peringkat **BB (Sangat Baik)**, namun terdapat beberapa catatan yang perlu dilakukan perbaikan diantaranya yaitu :

- 1) Dokumen LKjIP belum disusun secara lengkap.
- 2) Dokumen LKjIP belum menunjukkan penjelasan terkait efisiensi.

### 4) Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Internal

Evaluasi akuntabilitas kinerja internal mencakup penilaian atas pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja, kualitas evaluasi, dan pemanfaatan atas evaluasi dalam pelaporan kinerja tersebut. Pada LKjIP Kecamatan Ujungpangkah Kabupaten Gresik telah dilaksanakan evaluasi akuntabilitas kinerja secara berkala oleh Inspektorat Kabupaten Gresik dan telah dievaluasi oleh SDM yang memadai, dengan melakukan pendalaman yang memadai, dan telah menggunakan Teknologi Informasi.

Kecamatan Ujungpangkah telah menindaklanjuti hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal, telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan pelaksanaan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal, telah memanfaatkannya untuk mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja serta untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

Hasil evaluasi atas komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal menunjukkan nilai sebesar **22,50** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **25,00** atau **90,00%** dengan kategori peringkat **A (Memuaskan)**.

#### B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan untuk dilakukan tindak lanjut perbaikan diantaranya:

- 1) Melengkapi dokumen Renstra yang telah disusun secara lengkap dan diformalkan.
- 2) Menyelaraskan satuan output pada beberapa indikator kerja pada dokumen Renstra.
- 3) Melakukan reviu dokumen cascading kinerja dan melakukan penyelarasan pencantuman program pada PK PAPBD dengan Cascading Kinerja.
- 4) Melengkapi dokumen SK IKU yang telah diformalkan.
- 5) Melengkapi dokumen LkjIP yang telah tersusun secara lengkap.

### III. PENUTUP

Demikian Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Kecamatan Ujungpangkah Kabupaten Gresik Tahun 2024 dengan perolehan nilai sebesar **80,07** dengan kategori **A (Memuaskan)** yang dapat kami sampaikan dengan harapan pada tahun-tahun selanjutnya menjadi lebih baik dan terarah. Tanggung jawab kami terbatas pada hasil evaluasi berdasarkan atas data/dokumen yang disampaikan oleh Kecamatan Ujungpangkah Kabupaten Gresik.

Mengetahui:

  
**INSPEKTUR KABUPATEN GRESIK**  
**DR. ACHMAD HADI, S.P., M.T., CGCAE**  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19740101 199803 1 013

Gresik,

TIM EVALUASI :

1. SATRIYO UTOMO, S.Sos, M.Si.  
NIP. 19700708 199803 1 004

2. AJI PRAYITNO, ST  
NIP. 19691018 199103 1 002

3. ROSARI LASTIYONO U, SE.  
NIP. 19801007 201101 1 005

4. NUR WIJAYANTI, SE.  
NIP. 19940524 201903 2 012

5. I DEWA NYOMAN ARTHAWAN, S.H  
NIP. 19910322 201903 1 006

6. ISABEL MARETA V. D., A.Md.Ak.  
NIP. 20010324 202201 2 001