



PEMERINTAH KABUPATEN PADANG LAWAS
INSPEKTORAT KABUPATEN

JL. LINTAS SIBUHUAN – RIAU KM - SIBUHUAN 22763

E-mail : inspektoratkabpalas@gmail.com

Sibuhuan, 30 Januari 2022

Nomor : 786/192/2023
Lampiran : 1 (Satu) bendel
Perihal : Hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas
Kinerja Instansi Pemerintah pada
BKPSDM Kab Padang Lawas
TA 2022

Kepada Yth,
Kepala BKPSDM
di

Tempat

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Permen PAN dan RB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Surat Keputusan Inspektur Kabupaten tentang Pembentukan Panitia Pelaksana Kegiatan Reviu Atas Laporan Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Padang Lawas, bersama ini kami sampaikan Hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA sebagai berikut :

1. Kami telah melakukan evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dengan tujuan :
 - a. Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP.
 - b. Menilai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
 - c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi.
2. Evaluasi dilaksanakan terhadap 5 (lima) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi :
 - a. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja;
 - b. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja;
 - c. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja;
 - d. Evaluasi atas Evaluasi Internal dan
 - e. Evaluasi atas Capaian Sasaran/Kinerja Organisasi.

3. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah tahun 2022, merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Penetapan Kinerja (PK), serta dokumen terkait lainnya.
4. Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d.100 yang selanjutnya diberikan kategori peringkat untuk menentukan tingkat keberhasilan :

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1	A	81 - 100	Memuaskan
2	B	66 - 80	Baik
3	C	0 - 65	Cukup

pada BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, memperoleh nilai sebesar 82,85 (Delapan puluh dua koma delapan puluh lima) dengan sebutan Memuaskan1 (satu).

5. Nilai sebagaimana tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di lingkungan BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, dengan rincian sebagai berikut :

a. Perencanaan Kinerja

Hasil evaluasi komponen perencanaan kinerja pada BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA menunjukkan :

1) Dokumen Rencana Strategis (Renstra)

- a) BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA telah menyusun Rencana Strategis (Renstra) yang memuat visi, misi, tujuan, sasaran, program, indikator kinerja sasaran, target tahunan, indikator kinerja tujuan dan target jangka menengah.
- b) Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMD, telah menyajikan Indikator Kinerja Utama (IKU), dan menetapkan tujuan dan sasaran yang telah berorientasi hasil dengan beberapa program/kegiatan yang merupakan cara untuk pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.
- c) Renstra telah digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan/Rencana Kerja dan Anggaran.
- d) Renstra sudah berorientasi hasil dan telah bersifat Spesific, Relevan.
- e) Dokumen perencanaan kinerja telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan , BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA dan sudah menetapkan rencana aksi atas kinerja dengan mencantumkan target secara periodik.

2) Dokumen Perencanaan Kinerja Tahunan

- a) BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA telah menyusun dokumen Rencana Kinerja Tahunan RKT disusun setelah RKA dan telah memuat sasaran, program, indikator kinerja sasaran, dan target kinerja, telah menyajikan IKU.
- b) Sasaran yang ditetapkan sudah berorientasi hasil dan dijabarkan dalam program/kegiatan yang merupakan cara untuk mencapai sasaran.
- c) Indikator kinerja sasaran dan kegiatan sudah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik dan target kinerja belum ditetapkan dengan baik.
- d) Dokumen RKT sudah selaras dengan dokumen RPJMD/ Renstra SKPD, digunakan sebagai acuan untuk menyusun penetapan kinerja (PK).

3) Dokumen Penetapan Kinerja

- a) BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA Kabupaten Padang Lawas telah menyusun Dokumen Penetapan Kinerja (PK). Dokumen PK disusun setelah anggaran disetujui, memuat sasaran, program, indikator kinerja, dan target jangka pendek dan telah menyajikan IKU.
- b) Dokumen PK selaras dengan dokumen IKU dan Dokumen RKT, dan belum dimonitor pencapaiannya secara berkala.
- c) Target kinerja yang masuk dalam perjanjian kinerja telah digunakan untuk mengukur keberhasilan.

b. Pengukuran Kinerja

Hasil evaluasi komponen pengukuran kinerja pada BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA menunjukkan :

- 1) BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA telah menyusun indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal dan telah terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja secara memadai berupa SOP.
- 2) IKU yang disusun dapat diukur secara obyektif, menggambarkan hasil yang relevan dengan kondisi yang akan diukur, dan cukup untuk mengukur kinerja.
- 3) Indikator kinerja sasaran yang ditetapkan dapat diukur secara obyektif dengan menggambarkan hasil yang relevan.
- 4) Target kinerja eselon III dan IV telah dimonitor dan telah didukung dengan dokumen hasil monitoring.
- 5) IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen - dokumen perencanaan dan penganggaran, untuk penilaian kinerja dan telah direviu namun belum terdokumentasi secara cukup memadai.

- 6) Hasil pengukuran kinerja telah digunakan untuk penyusunan laporan kinerja dan pengendalian serta pemantauan kinerja secara berkala namun belum terdokumentasi secara memadai.

c. Pelaporan Kinerja

Hasil evaluasi komponen pelaporan kinerja pada BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA menunjukkan bahwa :

- 1) Laporan Kinerja telah disusun dan tidak terdapat kelemahan pada ringkasan eksekutif secara prinsip mengenai informasi sesuai dengan kondisi yang sebenarnya .
- 2) Laporan Kinerja disusun telah menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome, pencapaian IKU, informasi kinerja yang telah diperjanjikan, informasi evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja dan telah membandingkan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi program nasional yang terkait dengan pencapaian kinerja untuk dapat diandalkan.
- 3) Informasi yang disajikan dalam Laporan Kinerja telah digunakan dalam perbaikan peningkatan kinerja dan penilaian kinerja.

d. Evaluasi Internal

- 1) Pemenuhan evaluasi

Indikator kinerja utama (IKU) BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA Tahun 2022, telah ditetapkan sebagai ukuran kinerja secara formal.

- 2) Kualitas evaluasi

Indikator kinerja utama (IKU) BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA tahun 2022, dapat diukur secara obyektif, menggambarkan hasil yang ingin dicapai, terdapat kesimpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi.

- 3) Pemanfaatan evaluasi

Hasil evaluasi telah ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan program-program, hasil evaluasi rencana aksi telah ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata dalam pelaksanaan kegiatan namun belum didokumentasikan.

e. Pencapaian Sasaran.

- 1) Kinerja yang dilaporkan (OUTPUT).

Dalam DPA tahun anggaran 2022, ditetapkan anggaran Belanja langsung BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA.

2) Kinerja yang dilaporkan (OUTCOME).

Pencapaian sasaran dari 1 (satu) sasaran strategis tahun 2022 Tidak melebihi target yang ditetapkan, berdasarkan hasil pengukuran kinerja terhadap 9 (sembilan) indikator kinerja utama pada BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA dengan rincian sebagai berikut :

- a) Terdapat 4 Indikator Kinerja yang mencapai target
- b) Terdapat 5 Indikator Kinerja yang belum mencapai target
- c) Laporan Kinerja belum membandingkan capaian kinerja dengan program nasional

Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan di atas, kami merekomendasikan kepada BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, beserta seluruh jajarannya agar dilakukan perbaikan sebagai berikut :

- a. Supaya menyajikan perbandingan capaian kinerja dengan program nasional
- b. Supaya membuat capaian kinerja secara berkala

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas kinerja instansi pemerintah Kabupaten Padang Lawas Tahun 2022.

The stamp is circular with the text "PEMERINTAH KABUPATEN PADANG LAWAS" around the top and "INSPEKTORAT" in the center. A signature is written over the stamp.
INSPEKTUR KAB PADANG LAWAS
HARJUSLI FAHRI SIREGAR, S.STP.M.Si
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 19770820 199511 1 001

**KERTAS KERJA REVIU
INSPEKTORAT KABUPATEN PADANG LAWAS**

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit / Satker		Catatan	Daftar Evidence
			Jawaban	Nilai		
1	PERENCANAAN KINERJA	30.00		25.60		
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00		6.00		
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.		A	1.00		
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang.		A	1.00		
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.		A	1.00		
4	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.		A	1.00		
5	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.		A	1.00		
6	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.		A	1.00		
1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	9,00		8.80		
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.		A	0.82		
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.		B	0.6		
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.		A	0.82		
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.		A	0.82		
6	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.		A	0.82		
5	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).		A	0.82		
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.		A	0.82		

8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).		A	0.82		
9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).		A	0.82		
10	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.		A	0.82		
11	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.		A	0.82		
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15,00		10.80		
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.		A	1.8		
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.		A	1.8		
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih on the right track.		B	0.9		
4	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.		B	0.9		
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.		A	1.8		
6	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.		A	1.8		
7	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.		B	0.9		
8	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.		B	0.9		
2	PENGUKURAN KINERJA	30.00		23.30		
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6,00		6.00		
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.		A	2.00		
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.		A	2.00		
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.		A	2.00		
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9,00		6.80		

1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian		A	1.2		
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.		A	1.2		
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.		A	1.2		
4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.		A	1.2		
5	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.		A	1.2		
6	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).		C	0.4		
7	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).		C	0.4		
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15,00		10.50		
1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.		C	0.5		
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.		C	0.5		
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.		C	0.5		
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.		A	1.5		
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.		A	1.5		
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.		A	1.5		
7	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.		A	1.5		
8	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.		B	1.0		
9	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.		B	1.0		
10	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.		B	1.0		
3	PELAPORAN KINERJA	15.00		13.31		
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3,00		2.40		
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.		A	0.5		

2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.		C	0.2		
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.		A	0.5		
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.		A	0.5		
5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.		C	0.2		
6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.		A	0.5		
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya	4.50		4.5		
1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.		A	0.5		
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.		A	0.5		
3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.		A	0.5		
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.		A	0.5		
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.		A	0.5		
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).		A	0.5		
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.		A	0.5		
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.		A	0.5		
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).		A	0.5		
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7.50		6.41		
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).		A	1.1		
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.		B	0.8		
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.		B	0.8		

	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.		B	0.8		
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.		A	1.1		
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.		A	1.1		
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.		B	0.8		
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25.00		20.64		
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00		3.94		
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.		A	1.67		
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.		A	1.67		
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.		C	0.6		
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7,50		6.0		
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.		A	1.5		
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.		A	1.5		
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.		B	1		
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.		A	1.5		
5	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).		C	0.5		
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12,50		10.70		
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.		A	2.5		
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.		A	2.5		
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.		A	2.5		

4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.		B	1.6		
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.		B	1.6		
JUMLAH		100		82.85		



DISETUJUI,-

INSPEKTUR KABUPATEN PADANG LAWAS

HARJUSLI FAHRI SIREGAR S.STP M.Si
NIP. 19770820 199511 1 001

TIM PELAKSANA KEGIATAN

1. TRI HENDRA APRIA DINATA

2. TAMRIN HASIBUAN

3. MUHAMMAD PRAYOGIA

4. RAHMA SARI

[Handwritten signatures for Tri Hendra Apria Dinata, Tamrin Hasibuan, Muhammad Prayogia, and Rahma Sari]