



පිටිවිසුරු කන්‍යාපාලිකියා
 PEMERINTAH KABUPATEN JEMBRANA
 භූමිවිභාගනුරාමි
INSPEKTORAT

කසබිභූතපමි ඉකාදරාභුරා කාතරාභූතපාලිකියා(පසුරඹ) 3 පෙරේරාභූරා
 Jalan Surapati NO. 3 Negara, Telepon (0365) 41222

Nomor : 700/339.16/ITKAB/2025 Negara, 21 Maret 2025
 Lampiran : Satu set
 Hal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Jemberana Tahun 2024

Yth. Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Jemberana

Di –

Negara

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Permen PAN dan RB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, kami sampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Dasar Penugasan

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Jemberana Tahun 2024 dilakukan berdasarkan Surat Tugas Evaluasi Inspektur Kabupaten Jemberana Nomor : 094/125/ITKAB.ST.EV/2025, tanggal 3 Pebruari 2025 yang dilaksanakan pada tanggal 3 Pebruari sampai dengan tanggal 21 Maret 2025

2. Tujuan Evaluasi

Tujuan evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah:

- a. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
- b. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
- c. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
- d. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP; dan
- e. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

3. Hasil Evaluasi

Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi: Perencanaan Kinerja; Pengukuran Kinerja; Pelaporan Kinerja; Evaluasi Akuntabiitas Kinerja Internal.



Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d. 100, Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Jembrana Tahun 2024 memperoleh nilai sebesar **80,0** dengan katagori “**BB**” atau “**SANGAT BAIK**”. Rincian lebih lanjut disajikan dalam **Lampiran**.

4. Pelaksanaan Tahapan Evaluasi

Nilai sebagaimana tersebut pada butir 3 merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Jembrana Tahun 2024 dengan rincian sebagai berikut:

a. Komponen : Perencanaan Kinerja

Evaluasi atas perencanaan kinerja mencakup penilaian atas dokumen perencanaan srategis (RPJMD Kabupaten dan Renstra SKPD) serta dokumen perencanaan tahunan (RKPD Kabupaten dan RKT SKPD) yang meliputi 3 (tiga) komponen penilaian, yaitu pemenuhan dokumen perencanaan kinerja, kualitas dokumen perencanaan kinerja dan pemanfaatan perencanaan kinerja. Berdasarkan hasil evaluasi, perencanaan kinerja Dinas Komunikasi dan Informatika Tahun 2024 memperoleh nilai 22,8 atau 76 % dari nilai maksimal 30, dengan rincian perencanaan kinerja, sebagai berikut:

1) Sub Komponen : Dokumen Perencanaan Kinerja Telah Tersedia

Evaluasi terhadap Sub Komponen ketersediaan dokumen perencanaan kinerja memperoleh nilai total 6 atau 100 % dari nilai maksimal 6,00. Hal ini disebabkan oleh pemenuhan kriteria telah terpenuhi dan telah dipertahankan dalam lima tahun terakhir yaitu :

- a) Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja yaitu Permendagri No. 86 tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Ranperda tentang RPJPD dan RPJMD, serta Tata Cara Perubahan RPJPD, RPJMD, dan RKPD dan Peraturan Daerah Kabupaten Jembrana No 2 Tahun 2023 tentang Sistem Perencanaa Pembangunan Daerah
- b) Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka Panjang yaitu Perda No 14 Tahun 2012 tentang Perubahan atas Perda Kab Jembrana No 13 tahun 2006 tentang RPJPD Kab Jembrana Tahun 2006-2025.
- c) Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah yaitu Perubahan RPJMD Semesta Berencana Kab. Jembrana tahun 2021-2026 (Perda No. 7 tahun 2023) dan Perubahan Renstra Diskominfo Kab. Jembrana 2021 -2026 yang ditandatangani Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kab Jembrana tanggal 20 Desember 2023.



- d) Terdapat Dokumen perencanaan kinerja jangka pendek yaitu Peraturan Bupati Jembrana Nomor 27 Tahun 2024 Tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Nomor 39 Tahun 2023 Tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah Semesta Berencana Tahun 2024 dan Rencana Kerja Tahunan Kab Jembrana berdasarkan Keputusan Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Jembrana Nomor 02/Kominfo/2024 Tentang Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun 2024 Di Lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kab. Jembrana
 - e) Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja yaitu Indikator kinerja utama sesuai Keputusan Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Jembrana Nomor: 03/Kominfo/2024 Tentang Indikator Kinerja Utama Di Lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kab. Jembrana tanggal 2 Januari 2024 serta dokumen Rencana Aksi atas Perjanjian Kinerja Kominfo Tahun 2024
 - f) Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja yaitu DPPA Dinas Komunikasi dan Informatika Kab. Jembrana Tahun Anggaran 2024 dengan Nomor DPPA/A. 3/2.16.2. 20.2.21.04.0000/001/ 2024
- 2) Sub Komponen : Dokumen perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)
- Hasil evaluasi terhadap Sub Komponen ini Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Jembrana Tahun 2024 memperoleh nilai 6,3 dari nilai maksimal 9,0. Hal ini disebabkan oleh:
- a) Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.
 - b) Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.
 - c) Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.
 - d) Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.
 - e) Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.
 - f) Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis) namun terdapat ketidakselarasan target kinerja yang tercantum dalam IKU



tersebut dengan yang tercantum di Perubahan Renstra 2021-2026 pada indikator kinerja " tingkat keterbukaan informasi publik" dalam IKU tercantum target yaitu 70% sedangkan pada Perubahan Renstra target yang tercantum yaitu Menuju Informatif .

- g) Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.
 - h) Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja belum menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading). Terdapat ketidakselarasan pada Sasaran dan target kinerja yang tercantum dalam masing-masing dokumen perencanaan tersebut.
 - i) Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).
 - j) Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.
 - k) Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.
- 3) Sub Komponen : Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan
- Hasil evaluasi terhadap Sub Komponen ini Dinas Komunikasi dan Informatika Tahun 2024 memperoleh nilai 10,5 dari nilai maksimal 15,0. Hal ini disebabkan oleh:
- a) Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai namun terdapat sub kegiatan yg tidak tercantum dalam RKT yaitu Pemeliharaan/ Rehabilitasi sarana dan prasarana pendukung gedung kantor /bangunan lainnya, dan terdapat sub kegiatan yang tidak tercantum pada perubahan renstra 2021 -2026 yaitu koordinasi dan sinkronisasi prngumpulan, pengolahan, analisis dan diseminasi data statistik sektoral
 - b) Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.
 - c) Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih on the right track. Namun terdapat ketidakselarasan dan ketidakkonsistenan antara indikator kinerja dan target kinerja yang ditetapkan dalam IKU/ Renstra Perubahan 2021-2026 dengan target yang tercantum pada LKjIP Kominfo tahun 2024 BAB III seperti pada indikator:



- Tingkat keterbukaan informasi pada IKU targetnya adalah 70% sedangkan pada LKJip yaitu 90% (pada tabel 2) halaman 23
 - Presentase penyelenggaraan Layanan SPBE efektif pada IKU targetnya adalah 85% sedangkan pada LKJip yaitu 73% (tabel 2)
 - Pada IKU indikator kinerjanya adalah Persentase pemenuhan layanan data statistik sektoral dengan target 65% sedangkan pada LKJIP indikator kinerjanya adalah persentase data statistik yg digunakan dalam perencanaan dan evaluasi oleh OPD dengan target 90%
- d) Rencana Aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala
 - e) Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.
 - f) Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.
 - g) Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.
 - h) Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

b. Komponen : Pengukuran Kinerja

Hasil evaluasi atas pengukuran kinerja memperoleh nilai 24,6 atau 82% dari nilai maksimal 30. Evaluasi atas komponen pengukuran kinerja yang dilaksanakan adalah sebagai berikut :

- 1) Sub Komponen : Pengukuran kinerja telah dilakukan
 Sub Komponen ini memperoleh nilai 5,4 dari nilai maksimal 6. Hal ini disebabkan oleh kriteria ini telah terpenuhi dan telah dipertahankan dalam satu tahun terakhir, antara lain:
 - a) Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.
 - b) Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.
 - c) Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan
- 2) Sub Komponen : Pengukuran kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien yang telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan.



Sub Komponen ini memperoleh nilai 7,2 dari nilai maksimal 9,00. Hal ini disebabkan kualitas seluruh kriteria ini telah terpenuhi dan telah dipertahankan dalam satu tahun terakhir, yaitu :

- a) Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja
 - b) Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.
 - c) Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.
 - d) Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.
 - e) Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.
 - f) Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).
 - g) Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).
- 3) Sub Komponen : Pengukuran kinerja telah dijadikan dasar dalam pembinaan pemberian reward dan punishment, serta penyesuaian strategis dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien

Sub Komponen ini memperoleh nilai 12 dari nilai maksimal 15,00. Hal ini disebabkan kriteria ini telah terpenuhi dan telah dipertahankan dalam satu tahun terakhir, antara lain :

- a) Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.
 - b) Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.
 - c) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.
 - d) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.
 - e) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.
 - f) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.
 - g) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.
 - h) Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.
- LKjIP Bab III. Akuntabilitas Kinerja sudah menggambarkan adanya



efisiensi atas penggunaan sumber daya namun perlu dilengkapi dengan analisis/uraian mengenai tingkat efisiensi penggunaan anggaran

- i) Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.
- j) Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

c. **Komponen : Pelaporan Kinerja**

Hasil evaluasi atas pelaporan kinerja memperoleh nilai 12,6 atau 84,0% dari nilai maksimal 15. Evaluasi atas komponen pelaporan kinerja yang dilaksanakan adalah sebagai berikut :

- 1) Sub Komponen : Terdapat dokumen laporan yang menggambarkan kinerja
Sub Komponen ini memperoleh nilai 2,7 dari nilai maksimal 3,00. Hal ini disebabkan oleh kriteria ini telah terpenuhi, antara lain dokumen laporan kinerja telah disusun, diformalkan, direviu, dipublikasikan dan disampaikan tepat waktu
- 2) Sub Komponen : Dokumen laporan kinerja telah memenuhi standar menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya
Sub Komponen ini memperoleh nilai 3,15 dari nilai maksimal 4,50. Hal tersebut disebabkan karena:
 - a) Dokumen laporan kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar
 - b) Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja. Namun demikian, dokumen ini belum sepenuhnya menguraikan faktor-faktor keberhasilan yang menjadi penyebab tercapainya target kinerja per masing-masing sasaran/indikator sasaran yang disajikan hanya secara umum pada halaman 28
 - c) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.
 - d) Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.
 - e) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.
 - f) Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).



- g) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya. Namun, analisis tersebut belum merinci faktor-faktor pendukung keberhasilan secara per masing-masing sasaran/indikator sasaran. Selain itu, terdapat indikator sasaran "Presentase Penyelenggaraan Layanan SPBE Aktif" yang seharusnya belum tercapai, namun hal tersebut tidak diuraikan karena terdapat kesalahan dalam pencantuman target pada LKJiP. Target yang dicantumkan 73% (seharusnya 85%) dengan realisasi 84,07%
 - h) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja. Pada BAB III. Akuntabilitas Kinerja pada poin 3.2 Realisasi anggaran diuraikan tentang realisasi fisik dan keuangan serta adanya efisiensi anggaran masing-masing program dan kegiatan, namun perlu dilengkapi dengan analisis/uraian atas efisiensi anggaran yang telah dicapai
 - i) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).
- 3) Sub Komponen : pelaporan kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya Sub Komponen ini memperoleh nilai 6,75 dari nilai maksimal 7,5. Hal tersebut disebabkan karena informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan, dan kepedulian seluruh pegawai, dan digunakan dalam evaluasi pencapaian uraian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya serta informasi laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

d. Komponen : Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Hasil evaluasi atas evaluasi akuntabilitas kinerja internal memperoleh nilai 20 atau 80% dari nilai maksimal 25. Evaluasi atas komponen evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang dilaksanakan adalah sebagai berikut :

- 1) Sub Komponen : Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan Sub Komponen ini memperoleh nilai 4,50 dari nilai maksimal 5,00. Hal ini disebabkan oleh kriteria terdapat pedoman teknis evaluasi yaitu Permenpan RB No.88 Tahun 2021 dan Peraturan Bupati Jembrana Nomor 16 Tahun 2018, evaluasi telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah dan telah dilaksanakan secara berjenjang.



- 2) Sub Komponen : Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan sumber daya yang memadai.

Sub komponen ini memperoleh nilai 6,75 dari nilai maksimal 7,5. Hal ini disebabkan oleh kriteria bahwa evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan sesuai standar, dilaksanakan oleh SDM yang memadai, dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai, dilaksanakan pada seluruh unit kerja, dan menggunakan teknologi informasi.

- 3) Sub Komponen : Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi akuntabilitas kinerja internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi kinerja

Sub Komponen ini memperoleh nilai 8,75 dari nilai maksimal 12,5. Hal ini disebabkan karena :

- a) Belum seluruh rekomendasi atas evaluasi kinerja internal ditindaklanjuti.
Pada LHE SAKIP tahun 2023, yaitu Rekomendasi agar dalam Laporan Kinerja menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional (benchmarking kinerja).
- b) Telah terjadi sedikit peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas salah satu rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal
- c) Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja,
- d) Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.
- e) Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

5. Saran Evaluasi Tahun Lalu yang Belum Ditindaklanjuti

Berdasarkan hasil evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Dinas Komunikasi dan Informatika tahun 2023 yang dilaksanakan oleh Inspektorat Kabupaten Jembrana sesuai Laporan Nomor 700/246.16/ITKAB/2024 terdapat rekomendasi yang belum ditindak lanjuti yaitu agar dalam Laporan Kinerja menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional (benchmarking kinerja).



5. Saran Perbaikan

Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan di atas, kami sarankan kepada Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Jembrana agar dilakukan perbaikan sebagai berikut:

- a. Agar menyelaraskan sasaran, indikator dan target kinerja antar dokumen perencanaan
- b. Agar dokumen laporan kinerja menguraikan faktor-faktor keberhasilan yang menjadi penyebab tercapainya target kinerja per masing-masing sasaran/indikator sasaran yang disajikan hanya secara umum
- c. Agar dokumen laporan kinerja menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.
- d. Agar dokumen laporan kinerja dilengkapi dengan analisis/uraian atas efisiensi anggaran yang telah dicapai

Demikian kami sampaikan hasil evaluasi Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Jembrana atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Jembrana Tahun 2024. Kami menghargai upaya Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Jembrana beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Jembrana

Terima kasih atas perhatian dan kerjasama Saudara.

An. Bupati Jembrana
Inspektur Kabupaten Jembrana,
Ni Wayan Koriani, SH.,MH
Pembina Utama Muda
NIP. 19671215 199503 2 004

Tembusan Yth.:

1. Bupati Jembrana di Negara
2. Wakil Bupati Jembrana di Negara
3. Sekretaris Daerah Kabupaten Jembrana di Negara

