

RENCANA KERJA TAHUNAN (RKT)



**BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
TAHUN 2020**

KATA PENGANTAR

Rencana Kinerja Tahunan (RKT) adalah merupakan penjabaran Dokumen Pelaksanaan Anggaran Organisasi Perangkat Daerah (DPA OPD) dengan berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 (satu) tahun yaitu tahun 2020.

Rencana Kinerja Tahunan (RKT) berisi materi rencana strategis, yang didalamnya memuat tujuan, sasaran, program dan kegiatan dengan memperhitungkan potensi, tantangan, peluang dan kendala yang dihadapi.

Dengan telah disusunnya Rencana Kinerja Tahunan (RKT) tahun 2020 ini diharapkan pelaksanaan teknis kegiatan pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul dapat lebih terencana, terpolo dan terpadu.

Bantul, 20 Januari 2020

Kepala BKPP Kabupaten Bantul



Danu Suswaryanta, SH

NIP. 196105061986011015

IKHTISAR EKSEKUTIF

Terselenggaranya *good governance* merupakan persyarat bagi setiap Pemerintah untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dan mencapai tujuan serta cita – cita Bangsa Bernegara. Dalam rangka itu diperlukan pengembangan dan penerapan sitem pertanggung jawaban yang tepat, jelas dan legitimate sehingga penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

BadanKepegawaianPendidikandanPelatihanKabupatenBantulsebagai salah satu perangkat daerah Kabupaten Bantul, berkewajiban menyusun Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun 2020 sebagai landasan dan pedoman operasional bagi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul dalam pelaksanaan kegiatan tahun 2020.

Dalam Rencana Kinerja Tahunan ini memuat tugas pokok, fungsi, dan tatakerja, SWOT, Sasaran, indikator, program, kegiatan yang ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul. Diakui bahwa dalam penetapan indikator belum menggambarkan pencapaian kualitas dari masing-masing kegiatan. Hal ini dikarenakan terbatasnya dokumen yang diandalkan untuk melakukan analisis, serta indikator-indikator kinerja yang belum reliable sehingga belum mampu menilai ketercapaian masing-masing kegiatan dari aspek kualitasnya. Hambatan lain adalah tidak adanya system manajemen informasi yang memungkinkan untuk melakukan analisis dan penilaian terhadap efektifitas dan efisiensi atas kinerja BadanKepegawaian Pendidikan dan Pelatihan.

Diharapkan RKT ini merupakan informasi awal atas kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul tahun 2020, sehingga tetap member manfaat. Setidaknya jika dilihat dari aspek akuntabilitas pengelolaan dan pemanfaatan anggaran yang diberikan kepada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul. Mengingat transparansi dalam pengelolaan anggaran adalah merupakan salah satu indikator bagi penyelenggaraan pemerintahan yang baik(*good governance*).

DAFTAR ISI

JUDUL	i
KATA PENGANTAR	ii
IKHTISAR EKSEKUTIF	iii
DAFTAR ISI	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Dasar Hukum	2
C. Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja	4
D. Kondisi Aktual	7
E. SWOT Tahun 2020	8
BAB II SASARAN, INDIKATOR DAN PROGRAM	11
A. Sasaran dan Indikator Sasaran.....	11
B. Program dan Kegiatan.....	11
BAB III PENUTUP	13

BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Rencana Kinerja Tahunan (RKT) disusun sebagai salah satu instrumen dan upaya yang dilakukan oleh instansi pemerintah dalam rangka penguatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Bantul tahun 2020 merupakan gambaran informasi tentang tingkat atau target kinerja berupa output dan atau outcome yang ingin diwujudkan pada satu tahun tertentu program, kebijakan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Perubahan Rencana Strategis tahun 2016-2021.

Saat ini, tata kelola pemerintahan pemerintahan yang baik (*Good Governnance*) bukan lagi sebuah tuntutan, melainkan merupakan kebutuhan yang harus dipenuhi. Sebagai upaya perwujudan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih, reformasi di bidang manajemen aparatur sipil negara (ASN) sangat diperlukan. Hal ini berguna untuk menjadikan manajemen sumber daya aparatur lebih profesional, dan transparan sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar.

Sebagaimana makna reformasi yaitu perubahan terhadap sebuah sistem yang sudah ada, ASN juga dituntut untuk dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan sebagai bagian dari pelaksanaan reformasi birokrasi. Peran strategis ASN sebagai pelaksana reformasi birokrasi di Indonesia menuntut ASN untuk tidak hanya melibatkan perubahan perilaku dan proses pembelajaran terhadap perubahan itu sendiri, tetapi juga menyangkut pengambilan-pengambilan keputusan secara profesional yang berdampak pada

Salah satu fokus perubahan pada Renstra Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul yang akan mendukung terhadap perubahan manajemen pemerintahan di Kabupaten Bantul adalah perubahan pada sistem dan pengelolaan kepegawaian. Penataan yang sesuai dengan kompetensi dan pemberian pelayanan yang prima merupakan isu strategis yang harus dicari pemecahan masalahnya. Hal ini perlu karena

sebaik apapun program pembangunan daerah yang telah tersusun dalam skala prioritas pembangunan di daerah tidak akan berhasil apabila sumber daya aparatur daerah yang dimiliki tidak sesuai dengan kompetensi.

Penataan Kepegawaian sesuai dengan kompetensi dan pencapaian Indeks Kepuasan Aparatur di Kabupaten Bantul tidak terlepas dari kerangka kebijakan yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Bantul dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Bantul. Penyusunan RKT Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul Tahun 2020 merupakan pemenuhan kebutuhan aspek perencanaan kebijakan pelaksanaan tugas dalam kurun waktu 1 (satu) tahun ke depan. Selain itu, kegiatan ini dalam rangka mensinergiskan dan menselaraskan kebijakan Bupati Bantul terpilih yang tertuang dalam Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Bantul Tahun 2016-2021, serta merupakan instrumen untuk mengukur tingkat pencapaian kinerja kepala OPD selama 1 (satu) tahun.

BKPP sebagai salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) wajib membuat Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul 2020 dalam rangka menuangkan program dan kegiatan untuk menunjang implementasi kebijakan dengan menselaraskan sasaran strategisnya khususnya sebagaimana dimaksud dalam visi ke 1 (satu) Bupati Bantul terpilih yaitu Meningkatkan tata kelola pemerintahan yg baik, efektif, efisien dan bebas dari KKN melalui percepatan reformasi birokrasi

B. DASAR HUKUM

Sebagai institusi formal, keberadaan dan aktivitas Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul mengacu kepada landasan hukum yang berlaku yaitu :

1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional.
3. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.

4. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.
6. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah.
7. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian, Dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
9. Peraturan Menteri PAN dan RB No 053 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
10. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015-2019;
11. Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 09 Tahun 2016 tentang Urusan Pemerintah Daerah;
12. Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bantul;
13. Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 19 Tahun 2018 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 11 Tahun 2016 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2016 – 2021;
14. Peraturan Bupati Bantul Nomor 128 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Bantul

C. TUGAS POKOK DAN FUNGSI

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bantul, dengan kedudukan sebagai pendukung atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang Kepegawaian serta perumusan kebijakan teknis bidang kepegawaian.

Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul diatur dalam Peraturan Bupati Bantul Nomor 128 Tahun 2016.

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan sebagai salah satu Organisasi Perangkat Daerah, dipimpin oleh Kepala Badan, yang dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh Sekretaris dan 3 (tiga) Kepala Bidang. Susunan Organisasi Badan Kepegawaian Daerah sebagai berikut :

a. Kepala Badan

b. Sekretariat, terdiri atas :

1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
2. Sub Bagian Program Keuangan dan Aset

c. Bidang Formasi, Pengembangan dan Diklat

1. Sub Bidang Formasi dan Pengadaan Pegawai
2. Sub Bidang Pengembangan Pegawai
3. Sub Bidang Diklat Pegawai

d. Bidang Mutasi

1. Sub Bidang Mutasi Jabatan Administrasi dan Jabatan Pimpinan Tinggi
2. Sub Bidang Mutasi Jabatan Fungsional
3. Sub Bidang Kepangkatan dan Pensiun

e. Bidang Data, Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai

1. Sub Bidang Data dan Informasi Pegawai
2. Sub Bidang Pembinaan Pegawai
3. Sub Bidang Kesejahteraan Pegawai

- f. Unit Pelaksana Teknis dan
- g. Kelompok Jabatan Fungsional

Kedudukan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan adalah pendukung penyelenggaraan pemerintah daerah yang dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Tugas Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan adalah melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul dalam melaksanakan tugasnya menyelenggarakan fungsi :

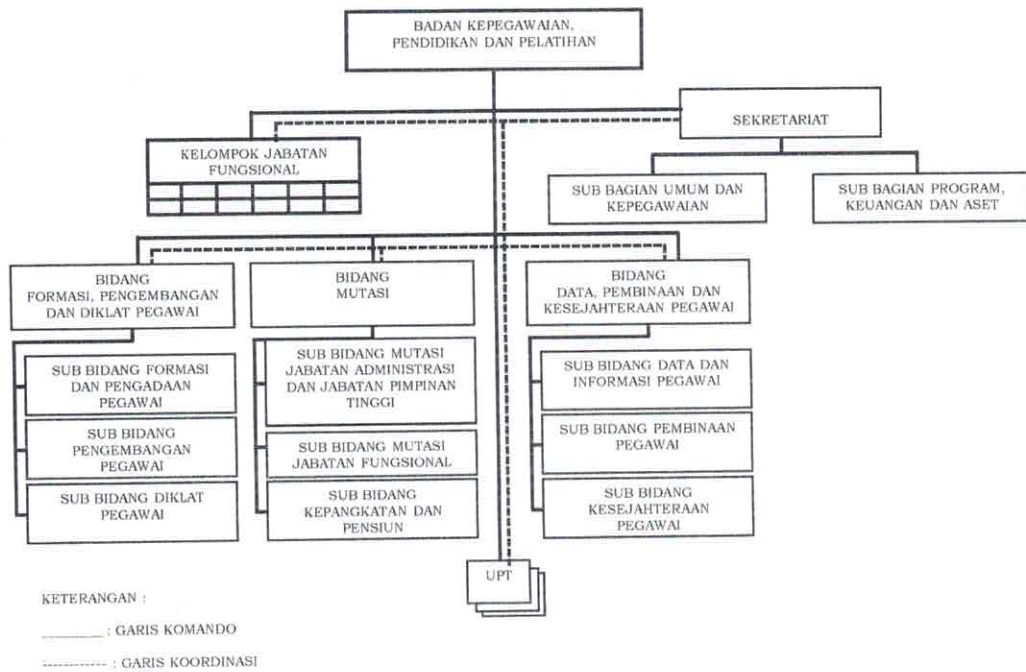
- a. Penyusunan kebijakan teknis bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- c. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- d. pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- e. pelaksanaan kesekretariatan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan; dan
- f. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Tata Kerja pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan juga diatur dalam Peraturan Bupati Bantul sebagai berikut :

1. Setiap kepala satuan organisasi dalam melaksanakan tugasnya wajib menerapkan prinsip koordinasi, integrasi dan sinkronisasi.
2. Setiap kepalasatuan organisasi wajib mengawasi bawahan masing-masing dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan.

3. Setiap kepala satuan organisasi dalam melaksanakan tugas dan pemberian bimbingan kepada bawahan masing-masing wajib mengadakan rapat berkala.
4. Setiap kepala satuan organisasi bertanggungjawab memimpin dan mengkoordinasikan bawahan masing-masing, serta memberikan bimbingan dan petunjuk bagi pelaksanaan tugas bawahan masing-masing.
5. Setiap kepala satuan organisasi wajib mengikuti dan mematuhi petunjuk serta bertanggungjawab kepada atasan masing-masing.
6. Setiap pimpinan satuan organisasi wajib menyampaikan laporan pelaksanaan tugas secara berkala dan tepat waktu kepada atasan.
7. Setiap laporan yang diterima oleh kepala satuan organisasi dari bawahan wajib diolah dan dipergunakan sebagai bahan untuk penyusunan laporan lebih lanjut dan untuk memberikan petunjuk kepada bawahan.
8. Setiap laporan yang disampaikan oleh kepala satuan organisasi kepada atasan masing-masing, tembusan laporannya wajib disampaikan kepada satuan organisasi lain yang secara fungsional mempunyai hubungan kerja.

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KABUPATEN BANTUL



D. KONDISI AKTUAL

Kondisi aktual Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul dalam melaksanakan tupoksi pengelolaan Sumberdaya Manusia Aparatur belum optimal disebabkan:

1. Jumlah sumberdaya aparatur yang belum sesuai dengan analisis jabatan;
 2. Sarana dan prasarana perkantoran yang belum memadai;
 3. Belum terintragasinya system pengelolaan database kepegawaian;
- Belum seluruhnya di dukung peraturan pelaksanaan manajemen kepegawaian;

E. SWOT Tahun 2020

Prediksi keadaan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul secara menajerial menurut teori SWOT dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Faktor Internal

a) Kekuatan

- Adanya komitmen pimpinan untuk mengembangkan kualitas sumber daya aparatur
- Tersedianya sumber daya aparatur yang berpendidikan memiliki kompetensi serta kinerja yang baik
- Tersedianya data kepegawaian yang tersaji melalui system aplikasi

b) Kelemahan

- System informasi pegawai belum terintegrasi dan valid
- Belum ada pedoman pola karir bagi PNS
- Belum tersedia sarana prasarana penyimpanan arsip elektronik

2. Faktor Eksternal

a) Peluang

- Kemajuan teknologi informasi semakin pesat
- Tawaran pendidikan dan pelatihan bagi PNS
- Publikasi data dan informasi dalam rangka keterbukaan informasi public
- Reformasi birokrasi di bidang sumber daya aparatur
- Pemanfaatan hasil pengukuran kompetensi pegawai sebagai bahan pengambilan kebijakan

b) Ancaman

- Kinerja PNS kurang optimal
- Tuntutan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat
- Tuntutan pengguna informasi semakin kompleks
- Teknologi informasi cepat mengalami perubahan
- Adanya kebijakan moratorium pegawai
- Alih status kepegawaian pegawai di lingkungan kabupaten/kota

Dari faktor internal dan faktor eksternal kemudian diinterasikan dengan mengeluarkan pemetaan prediksi dan pemetaan interaktif yaitu sebagai berikut :

1. Pemetaan kekuatan untuk memanfaatkan peluang
 - a. Adanya komitmen pimpinan untuk menembangkan kualitas sumber daya aparatur dengan mengirimkan PNS dalam pendidikan dan pelatihan
 - b. Tersedianya sumber daya aparatur yang berpendidikan dan memiliki kinerja baik untuk membangun sumber daya aparatur yang kompeten dan profesional
 - c. Tersedianya data kepegawaian yang tersaji melalui system aplikasi dalam rangka mewujudkan PNS yang berintegritas, kompeten, dan profesional.
 - d. Tersedianya infrastruktur teknologi informasi untuk melaksanakan publikasi data dan informasi
2. Pemetaan dengan perkecil kelemahan dengan memanfaatkan peluang :
 - a. Pengiriman PNS dalam pendidikan dan pelatihan berdasarkan hasil analisis kebutuhan diklat yang akurat.
 - b. Pengembangan sistem informasi kepegawaian mengikuti perkembangan teknologi informasi.
 - c. Penyusunan pedoman pola karir sebagai pedoman pengembangan pegawai yang profesional dan berintegritas
 - d. Melengkapi sarana prasarana secara memadai guna mengelola arsip kepegawaian sesuai dengan fungsinya
3. Pemetaan kekuatan untuk menghindari ancaman
 - a. Adanya komitmen pimpinan untuk mengembangkan kualitas sumber daya aparatur untuk mengoptimalkan kinerja PNS yang dianggap kurang optimal oleh masyarakat
 - b. Tersedianya sumber daya aparatur yang berpendidikan dan memiliki kinerja baik untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat
 - c. Pengelolaan data kepegawaian dengan memanfaatkan dan mengantisipasi perkembangan teknologi informasi
4. Pemetaan dengan perkecil kelemahan dan hindari ancaman

- a. Monitoring dan evaluasi pengiriman PNS dalam diklat untuk mengoptimalkan kinerja pegawai
- b. meningkatkan kinerja system informasi kepegawaian untuk meningkatkan mutu layanan
- c. menyusun pedoman pola karir sebagai panduan karir PNS sehingga mampu berkinerja optimal.
- d. Penyediaan sarana prasarana penyimpanan arsip yang memadai sesuai kemajuan teknologi dan ketentuan yang berlaku
- e. Pemberian kesejahteraan PNS sebagai *reward* atas kinerja pegawai

BAB II

SASARAN, INDIKATOR SASARAN, PROGRAM DAN KEGIATAN

A. SASARAN DAN INDIKATOR SASARAN

Sasaran dalam RKT adalah sasaran yang telah ditetapkan pada Renstra, yang dipilih sesuai dengan sasaran untuk tahun yang bersangkutan, dengan disertai indikator dan rencana tingkat capaiannya (targetnya). Indikator sasaran merupakan ukuran keberhasilan, prestasi (performance) sehingga kalau tercapai dapat menjadi kebanggaan dan kalau belum tercapai dapat dijadikan cambuk memacu prestasi dimasa berikutnya.

Adapun sasaran dan indikator kinerja BKPP Kabupaten Bantul tahun 2020 adalah sebagai berikut :

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Terwujudnya ASN yang kompeten sesuai standar/jabatan	Persentase pemenuhan kompetensi ASN	91%
2	Meningkatnya kualitas pelayanan bagi aparatur	Nilai IKP (Indeks Kepuasan Pegawai)	81.80

B. PROGRAM DAN KEGIATAN

Adapun rencana program dan kegiatan yang akan dilaksanakan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul tahun 2019 adalah sebagai berikut :

Program BKPP:

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran
2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur
3. Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan
4. Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur
5. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur
6. Program Pengelolaan Kepegawaian Pindah/Purna PNS

Kegiatan BKPP:

1. Penyediaan Jasa, Peralatan, dan Perlengkapan Perkantoran
2. Penyediaan Rapat – rapat, Koordinasi dan konsultasi
3. Pengadaan Peralatan dan Perlengkapan
4. Pemeliharaan Kendaraan Dinas dan Operasional
5. Pemeliharaan Peralatan dan Perlengkapan
6. Penyusunan laporan capaian kinerja, keuangan, barang, kepegawaian dan ketatausahaan
7. Ujian dinas dan penyesuaian ijazah
8. Uji Kompetensi dan psikologi
9. Pendidikan dan Pelatihan PNS
10. Penyelenggaraan Pendidikan PNS
11. Perencanaan dan Pengadaan Calon ASN
12. Pengelolaan dan Pemeliharaan Dokumen Pegawai
13. Pemberian Penghargaan bagi PNS yang berprestasi
14. Pelaporan LP2P dan LHKPN
15. Penilaian PNS
16. Pengelolaan Administrasi dan Kesejahteraan
17. Proses Penanganan Kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS
18. Pengelolaan Kepangkatan dan Pensiun PNS
19. Pengelolaan PNS Jabatan Fungsional
20. Pengelolaan PNS Jabatan Administrasi dan JPT

BAB III PENUTUP

Rencana Kinerja Tahunan (RKT) merupakan tindak lanjut dari implementasi Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul, yang telah disusun untuk masa 5 (lima) tahun.

Untuk mewujudkan semua yang telah direncanakan dalam Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun 2020 ini, diperlukan dengan tekad dan semangat untuk mensukseskan pembangunan di Kabupaten Bantul dengan dukungan dari semua pihak sesuai tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul.

Demikian Rencana Kinerja Tahunan (RKT) disampaikan, tentu saja masih belum sempurna dan belum sepenuhnya sesuai dengan harapan pengguna informasi. Oleh karena itu upaya meningkatkan kualitas rencana kinerja tahunan ini akan dilakukan secara terus menerus semoga bermanfaat serta perbaikan berkelanjutan sangat diperlukan demi suksesnya program dan kegiatan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul tahun 2020.

Bantul, 20 Januari 2020
Kepala BKPP Kabupaten Bantul



Danu Suswaryanta, SH
NIP. 196105061988031015