BUPATI LAMPUNG BARAT
PROVINSI LAMPUNG

PERATURAN BUPATI LAMPUNG BARAT
NOMOR 19 TAHUN 2021

TENTANG

PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN DIBIDANG MUTASI, PROMOSI, PENJATUHAN HUKUMAN DAN PEMBERHENTIAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DILINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI LAMPUNG BARAT

Menimbang : a. bahwa dalam rangka meningkatkan kualitas penyelengaraan pemerintah dan mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) dilingkungan Pemerintah Kabupaten Lampung Barat dalam menjamin profesionalisme dan kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam pelaksanaan tugas;

b. bahwa dalam rangka memberikan persepsi dan pemahanan yang sama tentang benturan kepentingan perlu disusun pedoman penanganan benturan kepentingan dibidang mutasi, promosi dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil;

c. bahwa berdasarkan Pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan dibidang Mutasi, Promosi, Penjatuhan Hukuman dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Pemerintah Daerah;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1991 tentang Pembentukan Kabupaten Daerah Tingkat II Lampung Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1991 Nomor 64, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3452);

2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851;

OPD | KABAG HUKUM

3. Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3854) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 134, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4150);

4. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);

5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Republik Indonesia Nomor 5679);

6. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);

7. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037);

8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Apartur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2012 tentang Pedoman Umum Penanganan Benturan Kepentingan;

9. Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Barat Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN DIBIDANG MUTASI, PROMOSI, PENJATUHAN HUKUMAN DAN PEMBERHENTIAN PNS DILINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH.

OPD | KABAG HUKUM

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :
1. Daerah adalah Kabupaten Lampung Barat.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Lampung Barat.
3. Bupati adalah Bupati Lampung Barat.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Lampung Barat
5. Inspektorat adalah Inspektorat Kabupaten Lampung Barat.
6. Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat PD adalah Perangkat Daerah dilingkungan Pemerintah Kabupaten Lampung Barat.
7. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Manusia Kabupaten Lampung Barat.
8. Tim Penilai Kinerja PNS adalah Tim yang memberikan pertimbangan kepada Bupati untuk menetapkan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian PNS dari dan dalam jabatan struktural dan Fungsional sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
9. Badan Pertimbangan Kepegawaian adalah Badan pelaksana tugas dalam proses penegakan dan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS dilingkungan Pemerintah Daerah.
10. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Pemerintah Daerah.
11. Benturan Kepentingan adalah situasi dimana PNS memiliki atau patut diduga memiliki kepentingan pribadi terhadap setiap penggunaan wewenang dalam kedudukan atau jabatannya, sehingga dapat mempengaruhi kualitas keputusan dan/atau tindakannya.
12. Mutasi adalah pemindahan PNS dari satu jabatan ke jabatan lain.
13. Promosi adalah pemberian penghargaan kepada Pegawai Negari Sipil dengan kenaikan jabatan dalam suatu organisasi atau instansi pemerintahan.

Pasal 2

(1) Maksud Pedoman penanganan benturan kepentingan dibidang mutasi, promosi, penjatuhan hukuman dan pemberhentian PNS dilingkungan Pemerintah Daerah merupakan acuan bagi penyelenggara negara dan PNS dilingkungan Pemerintah Daerah dalam rangka mengetahui, mengidentifikasi, mencegah dan menangani benturan kepetentingan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dibidang mutasi, promosi, penjatuhan hukuman dan pemberhentian PNS dilingkungan Pemerintahan Daerah.

(2) Tujuan Pedoman penanganan benturan kepentingan dibidang mutasi, promosi, penjatuhan hukuman dan pemberhentian PNS dilingkungan Pemerintah Daerah adalah :
   a. menyediakan kerangka acuan bagi instansi Pemerintah untuk mengenal, mencegah dan mengatasi benturan kepentingan;
   b. menciptakan budaya pelayanan publik yang dapat mengenal, mencegah dan mengatasi situasi-situasi benturan kepentingan secara transparan dan efisien tanpa mengurangi kinerja pejabat yang bersangkutan;
   c. mencegah terjadinya pengabaian pelayanan publik dan kerugian negara;
   d. menegakkan integritas; dan
   e. menciptakan pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

OPD | KABAG HUKUM

BAB II
BENTURAN KEPENTINGAN

Pasal 3

PNS yang berpotensi memiliki benturan kepentingan :

a. PNS yang berwenang dalam pengambilan keputusan dan penentuan kebijakan adalah PNS yang melaksanakan urusan pemerintahan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
b. perencana, yaitu PNS yang diberi tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak secara penuh oleh PNS yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan perencanaan pada unit perencanaan tertentu;
c. pengawas, yaitu PNS yang mengawasi tugas dari fungsi eksekutif agar sesuai dengan kaidah yang berlaku, dalam hal ini adalah auditor, PNS pengawas urusan pemerintah daerah, auditor kepegawaian dilingkungan Inspektorat;
d. pelaksana pelayanan publik, yaitu PNS, pegawai, petugas dan setiap orang yang bekerja di dalam unit organisasi yang mempunyai tugas memberikan pelayanan publik; dan
e. penilai, yaitu orang/kelompok orang yang bertugas menilai, melakukan verifikasi dan memberikan masukan kepada Bupati.

Pasal 4

(1) Bentuk benturan kepentingan yang sering terjadi dan dihadapi oleh PNS meliputi:
   a. situasi yang menyebabkan seseorang menerima gratifikasi atau pemberian/penerimaan hadiah atas suatu keputusan/jabatan;
   b. situasi yang menyebabkan penggunaan aset jabatan/instansi untuk kepentingan pribadi/golongan;
   c. situasi yang menyebabkan informasi rahasia jabatan/instansi dipergunakan untuk kepentingan pribadi/golongan;
   d. perangkapan jabatan di beberapa instansi yang memiliki hubungan langsung atau tidak langsung, sejenis atau tidak sejenis, sehingga menyebabkan pemanfaatan suatu jabatan untuk kepentingan jabatan lainnya;
   e. situasi dimana seorang pegawai memberikan akses khusus kepada pihak tertentu tanpa mengikuti prosedur yang seharusnya;
   f. situasi yang menyebabkan proses pengawasan tidak mengikuti prosedur karena adanya pengaruh dan harapan dari pihak yang diawasi;
   g. situasi dimana adanya kesempatan penyalahgunaan jabatan; dan
   h. situasi yang memungkinkan penggunaan diskresi yang menyalahgunakan wewenang.

(2) Jenis benturan kepentingan yang sering terjadi, antara lain :
   a. kebijakan yang berpihak akibat pengaruh/hubungan dekat/ketergantungan/pemberian gratifikasi;
   b. pengangkatan pegawai berdasarkan hubungan dekat/balas jasa/rekomendasi/pengaruh dari PNS pemerintah;
   c. pemilihan partner/rekanan kerja berdasarkan keputusan yang tidak professional;
   d. melakukan komersialisasi pelayanan publik;
   e. penggunaan aset dan informasi rahasia untuk kepentingan pribadi;
   f. menjadi bagian dari pihak yang diawasi;

OPD | KABAG HUKUM

g. melakukan pengawasan tidak sesuai dengan norma, standar, dan prosedur;
h. menjadi bawahan pihak yang dinilai;
i. melakukan pengawasan atas pengaruh pihak lain;
j. melakukan penilaian atas pengaruh pihak lain;
k. melakukan penilaian tidak sesuai norma, standar dan prosedur;
l. menjadi bagian dari pihak yang memiliki kepentingan atas sesuatu yang dinilai;
m. pengusutan yang dapat merugikan kepentingan negara/daerah karena pengaruh pihak lain; dan
n. pengawasan yang dapat merugikan pihak terkait karena pengaruh pihak lain.

(3) Sumber penyebab benturan kepentingan sebagai berikut:
a. penyalahgunaan wewenang, yaitu seorang pegawai membuat keputusan atau tindakan yang tidak sesuai dengan tujuan atau melampaui batas-batas pemberian wewenang yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan;
b. perangkapan jabatan, yaitu seorang pegawai menduduki dua atau lebih jabatan publik sehingga tidak bisa menjalankan jabatannya secara proesional, independen dan akuntabel;
c. hubungan afiliasi (pribadi, golongan) yaitu hubungan yang dimiliki oleh seorang pegawai dengan pihak tertentu baik karena hubungan darah, hubungan perkawinan maupun hubungan pertemanan yang dapat mempengaruhi keputusannya;
d. gratifikasi yaitu pemberian dalam arti luas meliputi pemberian uang, barang, komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma dan fasilitas lainnya; dan
e. kelemahan sistem organisasi yaitu keadaan yang menjadi kendala bagi pencapaian tujuan pelaksanaan kewenangan seorang pegawai yang disebabkan karena struktur dan budaya organisasi yang ada.

BAB III
PRINSIP DALAM PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN

Pasal 5

Penanganan benturan kepentingan dilakukan melalui perbaikan nilai, sistem, pribadi dan budaya, terdiri dari:
a. mengutamakan kepentingan publik, meliputi:
1. PNS harus memperhatikan asas umum pemerintahan yang baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat;
2. dalam pengambilan keputusan, pegawai harus berdasarkan peraturan perundang-undangan dan kebijakan tanpa memikirkan keuntungan pribadi atau tanpa dipengaruhi preferensi pribadi ataupun afiliasi dengan agama, profesi, partai atau politik, etnisitas, dan keluarga;
3. PNS tidak boleh memasukkan unsur kepentingan pribadi dalam pembuatan keputusan dan tindakan yang dapat mempengaruhi kualitas keputusannya. Apabila terdapat benturan kepentingan, maka pegawai tidak boleh berpartisipasi dalam pembuatan keputusan-keputusan resmi yang dapat dipengaruhi oleh kepentingan dan afiliasi pribadinya;
4. PNS harus menghindarkan diri dari tindakan pribadi yang diuntungkan oleh *"inside information"* atau informasi orang dalam yang diperolehnya dari jabatannya, sedangkan informasi ini tidak terbuka untuk umum;

OPD | KABAG HUKUM

5. PNS tidak boleh mencari atau menerima keuntungan yang tidak seharusnya sehingga dapat mempengaruhi pelaksanaan tugasnya; dan
6. PNS juga tidak mengambil keuntungan yang tidak seharusnya dari jabatan yang pernah dipegangnya termasuk mendapatkan informasi hal-hal dalam jabatan tersebut pada saat PNS yang bersangkutan tidak lagi duduk dalam jabatan tersebut.

b. menciptakan keterbukaan penanganan dan pengawasan benturan kepentingan, meliputi:
1. PNS harus bersifat terbuka atas pekerjaan yang dilakukannya, kewajiban ini tidak sekedar terbatas pada mengikuti undang-undang dan peraturan tetapi juga harus mentaati nilai-nilai pelayanan publik seperti bebas kepentingan (*disinterestedness),* tidak berpihak dan memiliki integritas;
2. kepentingan pribadi dan hubungan afiliasi pegawai yang dapat menghambat pelaksanaan tugas publik harus diungkapkan dan dideklarasikan agar dapat dikendalikan dan ditangani secara memadai;
3. pemerintah daerah harus menyiapkan mekanisme dan prosedur pengaduan dari masyarakat terkait adanya benturan kepentingan yang terjadi;
4. pemerintah daerah harus menjamin konsistensi dan keterbukaan dalam proses penyelesaian atau penanganan situasi benturan kepentingan;
5. pemerintah daerah harus mendorong keterbukaan terhadap pengawasan dalam penanganan situasi benturan kepentingan sesuai dengan kerangka hukum yang ada; dan
6. pemerintah daerah harus dapat memberikan akses kepada masyarakat untuk mendapatkan berbagai informasi yang terkait dengan penggunaan kewenangannya.

c. mendorong tanggung jawab pribadi dan sikap keteladanan.
1. PNS senantiasa bertindak untuk menajaga integritas mereka dapat menjadi teladan bagi pegawai lainnya dan bagi masyarakat;
2. PNS harus dapat bertanggung jawab atas pengaturan urusan pribadinya agar dapat menghindari terjadinya benturan kepentingan pada saat dan sesudah masa jabatannya; dan
3. pemerintah daerah harus bertanggung jawab untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan benturan kepentingan yang merugikan kepentingan publik apabila terjadi benturan kepentingan.

BAB IV
PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN

Pasal 6

Apabila PNS berada dalam situasi benturan kepentingan maka setelah pegawai melaporkan situasi benturan kepentingan yang dihadapinya kepada pejabat yang berwenang, PNS mengambil langkah antara lain adalah :

a. pengurangan (*divestasi)* kepentingan pribadi pegawai dalam jabatannya;
b. penarikan diri (*recusal)* dari proses pengambilan keputusan dimana seorang pegawai memiliki kepentingan;
c. membatasi akses pegawai atas informasi tertentu apabila yang bersangkutan memiliki kepentingan;
d. melakukan mutasi pegawai ke jabatan lain yang tidak memiliki benturan kepentingan;
e. mengalih tugaskan tugas dan tanggung jawab pegawai yang bersangkutan;
f. pengunduran diri pegawai dari jabatan yang menyebabkan benturan kepentingan; dan
g. pemberian sanksi bagi yang melanggarnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

ORD | KABAG HUKUM

BAB V
TINDAKAN TERHADAP POTENSI BENTURAN KEPENTINGAN

Pasal 7

Dalam hal terdapat potensi atau kondisi/situasi benturan kepentingan, maka PNS dilarang:

a. melakukan transaksi dan/atau menggunakan aset instansi untuk kepentingan pribadi, keluarga atau golongan;
b. menerima dan/atau memberi hadiah/manfaat dalam bentuk apapun yang berkaitan dengan jabatannya dalam kaitannya dengan mitra kerja, penyedia barang dan jasa;
c. menerima dan/atau memberi barang/parcel/uang/setara uang atau dalam bentuk apapun pada hari keagamaan;
d. mengijinkan pihak ketiga memberikan sesuatu dalam bentuk apapun kepada PNS;
e. menerima *refund* dan keuntungan pribadi lainnya yang melebihi dan atau bukan haknya dari hotel atau pihak manapun juga dalam rangka kedinasan atau hal-hal yang dapat menimbulkan potensi benturan kepentingan;
f. memanfaatkan data dan informasi rahasia instansi untuk kepentingan pihak lain;
g. baik langsung maupun tidak langsung dengan sengaja turut serta dalam pemborongan, pengadaan, atau persewaan, yang pada saat dilakukan perbuatan, untuk seluruh atau sebagian ditugaskan untuk mengurus atau mengawasinya; dan
h. membuat pernyataan potensi benturan kepentingan apabila mempunyai hubungan keluarga sedarah dalam hubungan keluarga inti dengan pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah.

BAB VI
PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN

Pasal 8

Langkah preventif dapat dilakukan untuk menghindari situasi benturan kepentingan. Sebagai contoh langkah-langkah preventif yang terkait dengan pengambilan keputusan antara lain :

a. agenda rapat yang akan diadakan perlu diketahui sebelumnya supaya pegawai dapat mengantisipasi kemungkinan terjadinya benturan; dan
b. adanya aturan yang jelas dan prosedur yang efisien yang memungkinkan penarikan diri (*recusal)* dari pengambilan keputusan secara a*d hoc.*

Pasal 9

Penegakan Kebijakan Penanganan Benturan Kepentingan dan agar kebijakan berjalan secara efektif maka perlu dilaksanakan :

a. sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
b. mekanisme identifikasi untuk mendeteksi pelanggaran kebijakan yang ada; dan
c. instrumen penanganan benturan kepentingan yang secara berkala diperbaharui.

ORD | KABAG HUKUM

Pasal 10

Kebijakan penanganan benturan kepentingan perlu dipantau dan dievaluasi secara berkala untuk menjaga agar tetap efektif dan relevan dengan lingkungan yang terus berubah.

BAB VII
TATA CARA MENGATASI TERJADINYA BENTURAN KEPENTINGAN

Pasal 11

Tata cara mengatasi terjadinya benturan kepentingan antara lain :

a. seorang warga masyarakat yang terkait dalam pengambilan keputusan dapat melaporkan atau memberikan keterangan adanya dugaan benturan kepentingan PNS/pegawai dalam menetapkan keputusan dan/atau tindakan;
b. laporan atau keterangan tersebut disampaikan kepada atasan langsung PNS/pegawai pengambil keputusan dan/atau tindakan dengan mencantumkan identitas jelas pelapor dan melampirkan bukti-bukti terkait;
c. atasan langsung PNS/pegawai tersebut memeriksa tentang kebenaran laporan masyarakat paling lambat 3 (tiga) hari kerja;
d. apabila hasil dari pemeriksaan tersebut tidak benar maka keputusan dan/atau tindakan PNS yang dilaporkan tetap berlaku;
e. apabila hasil pemeriksaan tersebut benar maka dalam jangka waktu 14 (empat belas) hari keputusan dan/atau tindakan tersebut ditinjau kembali oleh atasan dari atasan langsung tersebut dan seterusnya; dan
f. pengawasan terhadap pelaksanaan keputusan dari tindak lanjut hasil pemeriksaan terjadinya benturan kepentingan dilaksanakan oleh instansi yang melaksanakan fungsi pengawasan.

BAB VIII
PENGORGANISASIAN

Pasal 12

(1) Dalam pelaksanaan penanganan benturan kepentingan dibidang mutasi, promosi, penjatuhan hukuman dan pemberhentian PNS dibantu oleh Tim Penilai Kinerja PNS dan Badan Pertimbangan Kepegawaian di lingkungan Pemerintah Daerah.

(2) Tim Penilai Kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas melakukan koordinasi dengan berbagai pihak yang berhubungan dengan perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian PNS dari dan dalam jabatan struktural dan fungsional sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

(3) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Tim Penilai Kinerja PNS mempunyai Fungsi:
   a. koordinasi perencanaan dibidang mutasi, promosi dan pemberhentian PNS;
   b. pelaksanaan rapat tim penilai kinerja PNS;
   c. monitoring dan evaluasi pelaksanaan mutasi, promosi dan pemberhentian PNS; dan
   d. pelaporan pelaksanaan mutasi, promosi dan pemberhentian PNS.

ORD | KABAG HUKUM

(4) Badan Pertimbangan Kepegawaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas melakukan koordinasi dengan berbagai pihak yang berhubungan dengan perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi penjatuhan hukuman disiplin PNS sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

(5) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (4), Badan Pertimbangan Kepegawaian mempunyai fungsi:
   a. penyelenggaraan sidang/rapat Badan Pertimbangan Kepegawaian Daerah dilaksanakan secara periodik sesuai dengan kebutuhan atau berdasarkan laporan hasil pemeriksaan inspektorat.
   b. memberikan laporan secara berkala atau sewaktu-waktu kepada Bupati sesuai dengan keperluan.

(6) Susunan anggota Tim Penilai Kinerja dan Badan Pengawas Keuangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Bupati.

BAB IX
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 13

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundang Peraturan Bupati ini dengan penempatanya dalam Berita Daerah Kabupaten Lampung Barat.

PARAF KOORDINASI

	JABATAN	PARAF
	SETDAKAB	
2	ASSISTEN I	
3	ASSISTEN III	
4	BKP SDM	
5	Inspektorat	
6		
7		
8		
9		
10	KABAG HUKUM	

Ditetapkan di Liwa
pada tanggal 24 Maret 2021

BUPATI LAMPUNG BARAT,

PAROSIL MABSUS

Diundangkan di Liwa
pada tanggal 24 Maret 2021

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN LAMPUNG BARAT,

AKMAL ABD. NASIR

BERITA DAERAH KABUPATEN LAMPUNG BARAT TAHUN 2021 NOMOR : 19