

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Pengantar Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS PENDIDIKAN GANESHA
FAKULTAS EKONOMI

Jalan Udayana No. 11 Singaraja-Bali. Telepon : (0362) 26830
Website : <http://www.fe.undiksha.ac.id/>

Nomor : 1056/UN48.13.1/DL/2024
Lamp. : -
Hal : *Permohonan Data dan Penelitian*

Singaraja, 5 Juni 2024

Kepada Yth. Kepala LPD Umacatra
di-
Tempat

Dengan Hormat,

Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha menerangkan bahwa mahasiswa/i tersebut dibawah ini :

Nama : I Gusti Ayu Ria Astari Dewi
NIM. : 2017051189
Fakultas : Ekonomi
Jurusan/Prodi. : Ekonomi & Akuntansi / SI Akuntansi

Bermaksud mengadakan penelitian lapangan untuk menempuh atau menyusun tugas akhir, skripsi dan melengkapi tugas lainnya. Schubungan dengan hal tersebut, kami mohon izin agar mahasiswa kami dapat diterima dan diberikan data di tempat yang Bapak/Ibu/Sdr. Pimpin.

Demikian surat ini kami buat agar bisa digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatian dan kerjasamanya, kami sampaikan terima kasih.

a.n. Dekan,
Wakil Dekan I,



Dr. Dra. Ni Made Suci, M. Si.
NIP. 196810291993032001



Catatan :

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah"
- Dokumen ini tertanda ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BsrE
- Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan menggunakan *qr code* yang telah tersedia



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS PENDIDIKAN GANESHA
FAKULTAS EKONOMI

Jalan Udayana No. 11 Singaraja-Bali. Telepon : (0362) 26830
Website : <http://www.fe.undiksha.ac.id/>

Nomor : 1056/UN48.13.1/DL/2024
Lamp. : -
Hal : *Permohonan Data dan Penelitian*

Singaraja, 5 Juni 2024

Kepada Yth. Kepala LP LPD Karangasem
di-
Tempat

Dengan Hormat,

Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha menerangkan bahwa mahasiswa/i tersebut dibawah ini :

Nama : I Gusti Ayu Ria Astari Dewi
NIM. : 2017051189
Fakultas : Ekonomi
Jurusan/Prodi. : Ekonomi & Akuntansi / S1 Akuntansi

Bermaksud mengadakan penelitian lapangan untuk menempuh atau menyusun tugas akhir, skripsi dan melengkapi tugas lainnya. Sehubungan dengan hal tersebut, kami mohon izin agar mahasiswa kami dapat diterima dan diberikan data di tempat yang Bapak/Ibu/Sdr. Pimpin.

Demikian surat ini kami buat agar bisa digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatian dan kerjasamanya, kami sampaikan terima kasih.

a.n. Dekan,
Wakil Dekan I,



Dr. Dra. Ni Made Suci, M. Si.
NIP. 196810291993032001



Balai
Sertifikasi
Elektronik

Catatan :

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah"
- Dokumen ini tertanda ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BsrE
- Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan menggunakan *qr code* yang telah tersedia

Lampiran 2 Draf Wawancara Dengan Responden

1. Sudah berapa lama Bapak/Ibu bergabung menjadi nasabah LPD Desa Adat Umacetra?
2. Mengapa Bapak/Ibu tertarik untuk bergabung menjadi nasabah di LPD Desa Adat Umacetra?
3. Melihat kasus yang melanda LPD Umacetra terkait tindakan kasus korupsi, apakah Bapak/Ibu saat ini masih bergabung menjadi nasabah?
4. Apakah Bapak/Ibu dirugikan dengan adanya kasus korupsi di LPD Umacetra?
5. Menurut pendapat Bapak/Ibu bagaimana kinerja LPD Umacetra saat ini?
6. Apakah menurut Bapak/Ibu kinerja dari LPD Umacetra sudah transparan?
7. Apakah pegawai LPD Umacetra rutin memberikan informasi dan komunikasi terkait kinerja LPD kepada Bapak/Ibu?
8. Bagaimana lingkungan kerja ketika Bapak/Ibu melakukan transaksi di LPD Umacetra?
9. Apakah semua unit LPD Umacetra melakukan rapat khusus dengan nasabah dan melakukan evaluasi kerja?
10. Saat ini apakah LPD Umacetra masih beroperasi seperti biasa?
11. Bagaimana bentuk pertanggung jawaban LPD Umacetra terhadap dana nasabah?
12. Apa saran yang dapat Bapak/Ibu berikan untuk LPD Umacetra saat ini?

Lampiran 3 Wawancara Dengan Ketua Lama dan Baru

a. Ketua Lama (I Ketut Serimben)

1. Bagaimana sistem pengendalian internal yang Bapak jadikan acuan selama menjabat sebagai ketua LPD Umacetra?

Selama saya dipilih sebagai ketua LPD Umacetra sistem pengendalian digunakan adalah berorientasi terhadap kepercayaan. Artinya saya sudah memberikan mandat serta kepercayaan kepada semua anggota. Itulah mengapa akhirnya berdampak pada jarangya evaluasi secara berkala dilakukan, sebab melihat modal kepercayaan sudah dijadikan acuan sejak awal.

2. Apakah Bapak sudah merasa efektif dalam mengimplemtasikan ilmu sistem pengendalian internal terhadap semua sumber daya manusia yang ada di LPD Umacetra?

Awalnya sangat efektif karena dengan mengutamakan sistem kepercayaan memberikan rasa empati terhadap semua unit di LPD Umacetra. Sehingga dengan kondisi ini terasa seperti keluarga.

3. Apakah Bapak mengetahui *framework* sistem pengendalian internal?

Saya tidak memahami ilmu sistem pengendalian internal secara mendalam. Sehingga saya tidak mengetahui sistem berbasis COSO tersebut.

4. Bagaimana Bapak bisa lalai dalam menerapkan sistem pengendalian internal terhadap semua sumber daya manusia di LPD Umacetra?

Sebab melihat kepercayaan penuh yang saya berikan menyebabkan lalai dalam melakukan pengendalian. Menurut saya pegawai merasa bebas melakukan apa saja karena sudah mendapatkan kepercayaan penuh dari ketua, dan terjadilah kasus korupsi yang melibatkan beberapa pegawai LPD Umacetra.

5. Bagaimana Bapak bisa sangat percaya terhadap kinerja pegawai, sehingga Bapak tidak melakukan evaluasi kinerja secara berkala?

Satu melihat para pegawai adalah krama adat, maksudnya krama adat adalah saya menganggap sudah seperti saudara sendiri. Faktor lain dalam benak saya tidak mungkin pegawai saya tega melakukan tindakan kejahatan demikian.

6. Apakah Bapak sering mengadakan rapat secara persisten dengan nasabah?
Sering, rapat dilakukan setiap enam bulan sekali untuk melaporkan kinerja LPD kepada semua nasabah.
7. Langkah dan strategi apakah yang Bapak gunakan terkait sistem pengendalian internal ketika pegawai bapak diketahui melakukan tindakan korupsi?
Tentunya ketika tindakan korupsi sudah memasuki proses penyelidikan, saya melakukan evaluasi secara berkala. Melakukan rapat dengan semua pegawai yang masih loyal terhadap LPD Umacetra, hingga pada saat itu kami semua memutuskan untuk memulai semua dari awal lagi. Semenjak saat itu saya selalu mengadakan evaluasi mulai dari memperhatikan kehadiran pegawai, mengawasi kinerja dan ikut datang kelapangan untuk mengambil dana nasabah yang ingin menabung.
8. Bagaimana strategi yang Bapak gunakan untuk mampu mengembalikan marwah dan citra LPD Umacetra di Masyarakat?
Sama seperti diatas, saya lakukan semua dengan pegawai saya. Dahulu yang awalnya diam di kantor hingga akhirnya mengikuti kelapangan untuk membuktikan telah terjadi perubahan besar di LPD Umacetra.
9. Mengapa Bapak tidak mencoba menerapkan *framework* sistem pengendalian internal di LPD Umacetra?
Melihat keterbatasan pengetahuan dan kompetensi yang saya miliki. Namun semenjak kejadian korupsi itu terjadi, saya memulai menerapkan strategi baru dalam melakukan pengendalian internal. Salah satunya adalah dengan ikut serta mengikuti semua kegiatan yang dilakukan oleh pegawai. Namun untuk COSO saya tidak menerapkannya karena menurut saya itu terlalu sulit untuk diimplementasikan.
10. Apa perbedaan fundamental dari sistem pengendalian yang Bapak jadikan acuan dengan *framework* sistem pengendalian internal yang ada saat ini?
Saya tidak mengetahui secara persis sistem pengendalian COSO, yang terpenting perbedaannya mungkin terletak pada kepercayaan. Pada intinya saya mempercayai semua pegawai saya sehingga kondisi itu menjadi bumerang bagi LPD Umacetra.

11. Menurut Bapak sistem pengendalian yang mana lebih efektif digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai? apakah sistem pengendalian yang saat itu bapak gunakan atau menggunakan *framework* sistem pengendalian? Saya kurang mengetahui sistem internal COSO, tetapi besar harapan sistem pengendalian COSO memiliki pengaruh kuat terhadap meningkatkan kinerja karyawan. Terpenting menurut saya meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan ikut serta dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh pegawai.
12. Apakah Bapak rutin melakukan pemantauan selama pegawai bekerja?
Pemantauan dilakukan pada saat rapat setiap enam bulan sekali, karena kembali lagi melihat faktor kepercayaan tadi.
13. Bagaimana lingkungan pengendalian pada saat bekerja di LPD Umacetra?
Pada saat itu lingkungan kerja sangat produktif, saya tidak menaruh kecurigaan sedikit pun. Namun seminggu setelah kejadian korupsi diketahui, pegawai yang berstatus sebagai tersangka sangat jarang datang ke kantor.
14. Bagaimana Bapak dalam menyusun penaksiran risiko selama menjabat menjadi ketua LPD Umacetra?
Di LPD Umacetra kami memiliki prinsip *ngayah* artinya bekerja dengan penuh ketulusan. Risiko dapat diperkirakan bagi nasabah yang ingin melakukan pinjaman. Artinya sebelum memberikan pinjaman pihak pegawai LPD Umacetra akan melakukan survei dulu untuk mengetahui kemampuan bayar dari nasabah. Pada akhirnya hasil keuntungan di LPD akan dibagikan juga kepada adat untuk mengembangkan infrastruktur banjar adat.
15. Apakah Bapak menerapkan budaya komunikasi dan informasi antar semua jajaran di LPD Umacetra?
Tentu, saya selalu memberikan dan mengajarkan kepada semua pegawai untuk selalu melakukan komunikasi. Komunikasi dan saling memberi informasi adalah faktor penting dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Semua itu saya berikan dengan tujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam memberikan pelayanan di LPD Umacetra.

16. Apakah strategi yang Bapak pilih waktu itu akan relevan digunakan oleh ketua LPD Umacetra sekarang?

Menurut saya mungkin akan kurang relevan, sebab melihat kemajuan teknologi jadi menurut saya harus dikombinasikan dengan penggunaan teknologi agar pengendalian internal efektif dan relevan untuk dilakukan.

17. Jika Bapak diberikan kesempatan untuk menjadi ketua LPD kembali, sistem pengendalian bagaimana yang akan jadikan acuan serta strategi apa yang Bapak pilih untuk memajukan LPD Umacetra?

Jika saya dipilih menjadi ketua LPD kembali kemungkinan besar saya akan menerapkan sistem pengendalian internal, karena melihat penjelasan adik mahasiswa tadi terkait sistem pengendalian COSO terdengar akan efektif dilakukan di LPD Umacetra saat ini. Tetapi jangan lupa untuk memanfaatkan teknologi agar pengendalian internal semakin efektif untuk dilakukan.



b. Ketua Baru (I Komang Sukadana)

1. Menurut Bapak bagaimana tindakan korupsi di LPD Umacetra bisa terjadi?
Setiap kasus korupsi yang terjadi dilembaga keuangan tentunya karena faktor kepentingan. Jika manusia hanya memikirkan kepentingan pribadi dari pada perusahaan menandakan rendahnya sumber daya manusia tersebut. Menurut saya pribadi faktor utama terjadinya kasus korupsi di LPD Umacetra yaitu rendahnya SDM Pegawai serta pengawasan yang masih bobrok.
2. Bagaimana budaya kinerja ketika baru pertama kali Bapak menjadi ketua LPD Umacetra?
Diawal saya menjadi ketua saya melihat budaya kinerja di LPD Umacetra masih buruk, pegawai datang sering terlambat, rasa empati masih belum saya temukan serta cenderung masih belum bisa move on dari kasus korupsi tersebut.
3. Bagaimana langkah awal yang Bapak lakukan ketika menjadi ketua baru di LPD Umacetra?
Awalnya saya melakukan rapat dengan semua unit di LPD Umacetra termasuk pengawas. Dalam rapat tersebut saya meminta aspirasi dari semua pihak untuk mampu meningkatkan kepercayaan nasabah serta meningkatkan kinerja LPD Umacetra.
4. Bagaimana sistem pengendalian internal yang dijadikan acuan ketika pertama kali Bapak menjadi ketua LPD Umacetra?
Pada awalnya saya memperkenalkan sistem pengendalian COSO kepada semua unit di LPD Umacetra. Melihat dahulu saya jurusan manajemen sehingga saya mengetahui sistem pengendalian berbasis COSO. Namun awalnya saya belum merealisasikan sistem pengendalian COSO, sistem ini saya jalankan ketika sudah 3 minggu saya menjadi ketua di LPD Umacetra. Sehingga awalnya pengendalian yang saya lakukan lebih bersifat normatif, yaitu mengawasi kinerja, memberikan motivasi dan mendengarkan semua keluhan dari pegawai saya.
5. Apakah semua pegawai menerima kehadiran Bapak dengan baik ketika menjadi ketua baru di LPD Umacetra?

Menurut saya pribadi sepertinya menerima dengan baik kehadiran saya, hal tersebut terlihat ketika saya memberikan arahan semua dapat merealisasikannya.

6. Apakah Bapak mengetahui *framework* sistem pengendalian internal?

COSO adalah salah satu sistem pengendalian internal yang sangat lengkap instrumennya, sebab mencakup lingkungan pengendalian, asesmen risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta monitoring. COSO menjadi sistem sangat efektif untuk diterapkan pada lembaga keuangan seperti LPD.

7. Menurut Bapak apakah *framework* sistem pengendalian tersebut tersebut efektif dan efisien jika direalisasikan?

Tentu, sebab melihat lima instrumen pelaksanaannya tadi sehingga sangat efektif dan efisien jika mampu diterapkan dengan baik.

8. Mengapa Bapak memilih *framework* sistem pengendalian tersebut dalam menjalankan kinerja di LPD Umacetra?

Melihat kembali lima instrumen tadi yaitu lingkungan pengendalian, asesmen risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, monitoring. Pemaparan pegawai lama ketua lama jarang melakukan monitoring, dalam COSO terdapat monitoring sehingga akan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Faktor lainnya sebab saya belum melihat sistem pengendalian COSO digunakan acuan dalam semua LPD di Kecamatan Selat. Sehingga ini saatnya berinovasi untuk kemajuan LPD Umacetra.

9. Apakah semua unit di LPD Umacetra dapat menerima kebijakan baru terkait sistem *framework* pengendalian tersebut?

Pada awalnya semua mengeluh karena terlihat kompleks, namun perlahan semua unit dapat menerima dengan baik dan bersedia untuk menjalankan.

10. Menurut Bapak apakah keuntungan dan kelemahan dari pemilihan *framework* sistem pengendalian tersebut?

Menurut saya kelemahannya adalah masih belum banyak mengenal sistem pengendalian berbasis COSO tersebut, dampaknya adalah perlu menyesuaikan terlebih dahulu. Dengan kata lain COSO cenderung sulit

diimplementasikan. Namun dibalik itu banyak keuntungan yang didapat seperti perusahaan lebih terstruktur, perkembangan perusahaan terjamin serta melatih semua pegawai untuk bekerja sesuai SOP LPD Umacetra.

11. Apakah terdapat kendala dalam merealisasikan *framework* sistem pengendalian yang bapak jadikan acuan?

Seperti yang saya paparkan tadi, lahirnya sistem baru perlu menyesuaikan agar dapat berjalan dengan baik. Kendalanya adalah awalnya sistem ini terasa sulit untuk dilakukan, namun secara perlahan kami dapat menjalankan dengan efektif.

12. Bagaimana Bapak mengatasi kendala tersebut?

Dengan melakukan pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan tersebut saya lakukan sendiri terhadap semua pegawai di LPD Umacetra. Saya juga memberikan motivasi untuk kemajuan LPD Umacetra.

13. Apakah Bapak rutin melakukan pemantauan selama pegawai bekerja?

Tentu, evaluasi saya lakukan setiap hari. Biasanya saya melakukan evaluasi pada saat akhir kerja menjelang pulang. Saya menerima saran dan keluhan dari semua pegawai saya. Budaya ini saya lakukan untuk kemajuan perusahaan.

14. Bagaimana lingkungan pengendalian pada saat bekerja di LPD Umacetra?

Saat ini lingkungan pengendalian semenjak menerapkan sistem COSO adalah aman, bahagia dan damai. Semua pegawai mampu berkomunikasi dengan antar lini serta memiliki rasa empati yang tinggi.

15. Bagaimana Bapak dalam menyusun penaksiran risiko?

Penafsiran risiko pada seperti umumnya, saya akan melakukan pengecekan kepada nasabah yang ingin melakukan pinjaman dana.

16. Apakah Bapak menerapkan budaya komunikasi dan informasi antar semua jajaran di LPD Umacetra?

Pastinya, LPD Umacetra saat ini memiliki prinsip apapun yang terjadi harus dikomunikasikan dan diinformasikan. Tidak ada yang ditutupi, pada intinya budaya LPD Umacetra saat ini adalah keterbukaan dan transparansi.

17. Bagaimana strategi Bapak untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai serta dapat mengembalikan citra LPD Umacetra?

Dengan memberikan motivasi tadi, mengadakan evaluasi pada saat akhir kerja/pulang kerja sehingga ini akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dan untuk citra LPD, kembali pada budaya transparan dan keterbukaan tadi. Saya ingin menanamkan citra baru bagi LPD Umacetra yaitu keterbukaan dan Transparansi.

18. Bagaimana strategi Bapak untuk mengembalikan kepercayaan nasabah?

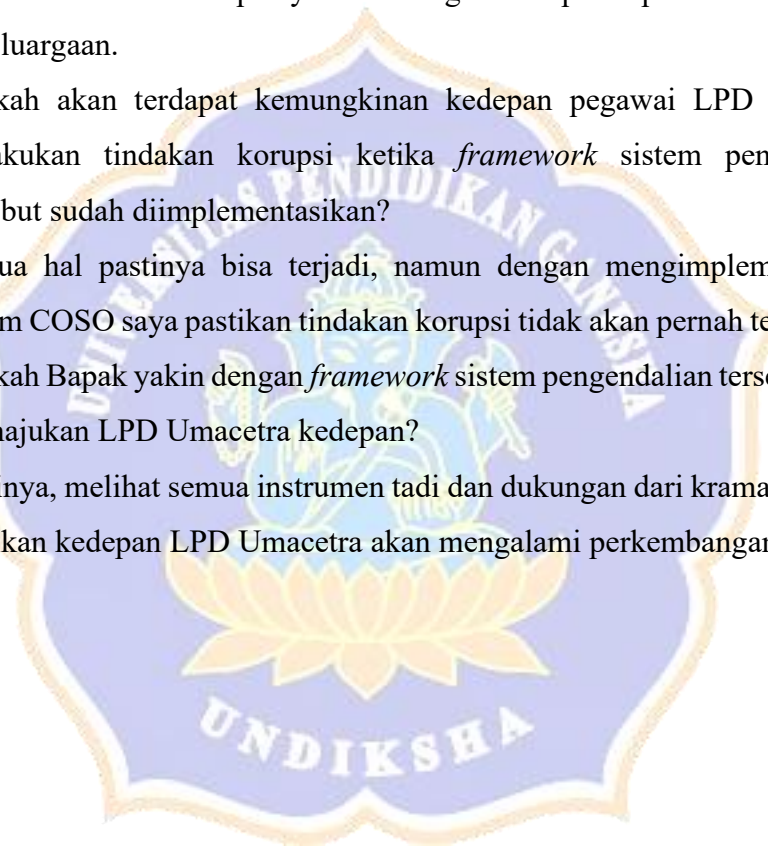
Dengan budaya ini tentunya akan berimplikasi terhadap kepercayaan nasabah. Hal lainnya adalah dalam hal pelayanan, pegawai saya wajibkan untuk memberikan pelayanan dengan empati penuh serta rasa kekeluargaan.

19. Apakah akan terdapat kemungkinan kedepan pegawai LPD Umacetra melakukan tindakan korupsi ketika *framework* sistem pengendalian tersebut sudah diimplementasikan?

Semua hal pastinya bisa terjadi, namun dengan mengimplementasikan sistem COSO saya pastikan tindakan korupsi tidak akan pernah terjadi lagi.

20. Apakah Bapak yakin dengan *framework* sistem pengendalian tersebut dapat memajukan LPD Umacetra kedepan?

Pastinya, melihat semua instrumen tadi dan dukungan dari krama adat saya pastikan kedepan LPD Umacetra akan mengalami perkembangan.



Lampiran 4 Data Data Penelitian

a. Data Penyebaran LPD di Bali

| Kabupaten | Tahun | Desa Adat | LPD |
|----------------------|-------|-----------|-----|
| Kabupaten Badung | 2023 | 122 | 122 |
| Kabupaten Bangli | 2023 | 168 | 159 |
| Kabupaten Buleleng | 2023 | 170 | 169 |
| Kabupaten Gianyar | 2023 | 273 | 270 |
| Kabupaten Jembrana | 2023 | 64 | 64 |
| Kabupaten Karangasem | 2023 | 190 | 190 |
| Kabupaten Klungkung | 2023 | 122 | 119 |
| Kabupaten Tabanan | 2023 | 349 | 311 |
| Kota Denpasar | 2023 | 35 | 35 |
| Total | | - | - |

b. Data Pertumbuhan Ekonomi Kabupaten/Kota di Bali

| Kabupaten/Kota | Pertumbuhan PDRB/Ekonomi Kabupaten/Kota di Provinsi Bali (Persen) | | |
|----------------------|---|-------------|-------------|
| | 2021 | 2022 | 2023 |
| Kab. Jembrana | -0,65 | 2,98 | 3,66 |
| Kab. Tabanan | -1,98 | 2,93 | 3,56 |
| Kab. Badung | -6,74 | 9,97 | 11,29 |
| Kab. Gianyar | -1,05 | 4,04 | 5,06 |
| Kab. Klungkung | -0,23 | 3,12 | 4,70 |
| Kab. Bangli | -0,33 | 2,80 | 3,50 |
| Kab. Karangasem | -0,56 | 2,58 | 3,10 |
| Kab. Buleleng | -1,27 | 3,11 | 3,64 |
| Kota Denpasar | -0,92 | 5,02 | 5,69 |
| Provinsi Bali | -2,46 | 4,84 | 5,71 |

Lampiran 5 Berita Korupsi LPD Umacetra

Breaking News JANI JEE, Gus Par-Guru Pandu Mulai Getarkan Selat Bupati Karangasem dan Wakil Bupati Ucapan Selamat

Home Berita Utama Search

close



**BADAN NARKOTIKA NASIONAL
KABUPATEN KARANGASEM**

MEMPERINGATI



**HARI ANTI NARKOTIKA INTERNASIONAL
2024**

*"The Evidence is Clear,
Invest in Prevention"*

MASYARAKAT BERGERAK
BERSAMA MELAWAN NARKOBA
MEWUJUDKAN INDONESIA BERSINAR
(BERSIH NARKOBA)



**INDONESIA
BERSINAR**

Tipikor Usut Dugaan Korupsi Rp4,9 Miliar di LPD Umacetra

Bali Factual News
February 7, 2023



HARI - SELASA, 27 AGUSTUS 5.9 RABU, 28 AGUSTUS 2024
PULUL : 08:00 - 16:00 WITA
HARI - KAMIS, 29 AGUSTUS 2024
PULUL : 08:00 - 23:59 WITA

Informasi Lengkap bisa diakses melalui :
<https://bit.ly/PendaftaranPastorBupatiDanWakilBupatiKarangasem2024>





**Selamat & Sukses
PELANTIKAN DAN SUMPAH JABATAN**
Anggota DPRD Kabupaten Bangli

Pemerintah Kabupaten Bangli mengucapkan Selamat dan Sukses atas Pelantikan Anggota DPRD Bangli masa bhakti 2024-2029

DISKON
PENGUMUMAN : 090377/HL.PERUMDA/VI/2024

Berdasarkan Surat Keputusan Direktur PERUMDA Tirta Tohliangkir Kabupaten Karangasem Nomor 09032/PERUMDA/VI/2024, Tanggal 03 Juli 2024, Tentang Penetapan Besar-Besaran Biaya Sambungan Reguler Dalam Rangka Discount Peringatan HUT Kemerdekaan Republik Indonesia ke-78 Tahun 2024.

PERUMDA Tirta Tohliangkir Kabupaten Karangasem mengadakan discount sebesar 25% pada Sambungan Rumah Reguler di Kabupaten Karangasem sebanyak 200 SR dengan rincian biaya sebagai berikut:

close



**BADAN NARKOTIKA NASIONAL
KABUPATEN KARANGASEM**

MEMPERINGATI



**HARI ANTI NARKOTIKA INTERNASIONAL
2024**

*"The Evidence is Clear,
Invest in Prevention"*

MASYARAKAT BERGERAK
BERSAMA MELAWAN NARKOBA
MEWUJUDKAN INDONESIA BERSINAR
(BERSIH NARKOBA)



**INDONESIA
BERSINAR**

Karangasem

Dugaan Korupsi, LPD Umacetra Cicil Kembalikan Uang Nasabah

| Wayan Selamat Juniasa - detikBali

Rabu, 08 Feb 2023 14:12 WIB



Dugaan Korupsi, LPD Umacetra Cicil Kembalikan Uang Nasabah

0 komentar

BAGIKAN



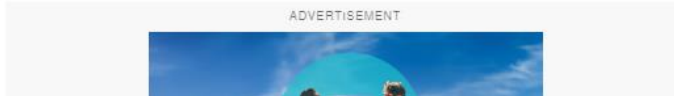
Karangasem - Polres Karangasem sedang mengusut kasus dugaan korupsi Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Umacetra, Desa Peringsari, Kecamatan Selat, Kabupaten Karangasem, Bali. Kasus korupsi dengan nominal mencapai miliaran rupiah itu dilaporkan pada 2021 dan baru naik ke tahap penyidikan pada 2023.

Plt Ketua LPD Umacetra I Komang Sukadana mengatakan jumlah nasabah LPD Umacetra sekitar 1.200 orang. Sebelum kasus dugaan korupsi itu mencuat, LPD Umacetra melayani tabungan, deposito, dan kredit.

Baca juga:

Tiga Pegawai di LPD Umacetra Akui Korupsi Miliaran Rupiah

"Tapi saat ini hanya melayani tabungan dan kredit saja, tidak menerima deposito. Yang menabung pun hanya yang melakukan kredit saja untuk saat ini," kata Sukadana.



Lampiran 6 Dokumentasi Wawancara Bersama Ketua Lama dan Baru

a. Ketua Lama (I Ketut Serimben)



b. Ketua Baru (I Komang Sukadana)



Lampiran 7 Dokumentasi Bersama Nasabah





DAFTAR RIWAYAT HIDUP



I Gusti Ayu Ria Astari Dewi lahir di Babakan pada tanggal 12 Oktober 2001. Mahasiswa merupakan anak dari pasangan suami istri dari I Gusti Lanang Oka dan I Gusti Ayu Rinjani. I Gusti Ayu Ria Astari Dewi saat ini berusia 23 tahun dan terdaftar sebagai mahasiswa di Universitas Pendidikan Ganesha dengan memilih program studi S1 Akuntansi. Riwayat sekolah I Gusti Ayu Ria Astari Dewi yaitu, menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 1 Selat, menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP N 2 Selat, dan menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Akhir di SMA N 1 Selat.

