



**KEMENTERIAN IMIGRASI DAN
PEMASYARAKATAN REPUBLIK INDONESIA**

**KEPUTUSAN KEPALA KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL IMIGRASI
JAWA TIMUR
NOMOR WIM.15-1035.PR.01.01 TAHUN 2025**

**TENTANG
RENCANA STRATEGIS KANTOR IMIGRASI KELAS II NON TPI PAMEKASAN
TAHUN 2025-2029**

KEPALA KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL IMIGRASI JAWA TIMUR

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 19 ayat (2) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, Ketentuan Pasal 17 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional, dan ketentuan Pasal 19 ayat (2) Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2025 tentang Penyusunan Rencana Strategis dan Rencana Kerja Kementerian/Lembaga, perlu menetapkan Rencana Strategis Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Pamekasan Tahun 2025-2029;

Mengingat :

1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
2. Undang-undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian (Lembaran Negara Tahun 2011 Nomor 52, Tambahan Lembaran No. 5216) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-undang Nomor 63 Tahun 2024 tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian (Lembaran Negara Tahun 2024 Nomor 227, Tambahan Lembaran Nomor 6996);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 97, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4664) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Proses Perencanaan Dan Penganggaran Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 105, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6056);
4. Peraturan Presiden Nomor 157 Tahun 2024 tentang Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 353);
5. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana

- Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025-2029 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 19);
6. Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2025 tentang Penyusunan Rencana Strategis dan Rencana Kerja Kementerian/Lembaga (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 114);
 7. Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 10 Tahun 2023 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga Tahun 2025-2029 (Berita Negara Tahun 2023 Nomor 930);
 8. Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan Nomor 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 867);
 9. Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan Nomor 2 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi (Berita Negara Tahun 2024 Nomor 983);
 10. Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan Nomor 11 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan Tahun 2025-2029.

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL IMIGRASI NOMOR WIM.15-1035.PR.01.01 TAHUN 2025 TENTANG RENCANA STRATEGIS KANTOR IMIGRASI KELAS II NON TPI PAMEKASAN TAHUN 2025-2029.
- KESATU : Menetapkan Rencana Strategis Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Pamekasan Tahun 2025-2029 sebagaimana tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini;
- KEDUA : Rencana Strategis Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Pamekasan Tahun 2025-2029 menjadi dasar menjadi acuan pelaksanaan tugas dan fungsi, rencana kerja dan anggaran dengan berlandaskan pada arah kebijakan strategis keimigrasian, kerangka regulasi, kerangka pendanaan, serta target kinerja yang telah ditetapkan;
- KETIGA : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan akan diperbaiki.

Ditetapkan di Surabaya,
Pada tanggal 18 Desember 2025

KEPALA KANTOR WILAYAH DIREKTORAT
JENDERAL IMIGRASI JAWA TIMUR,



NOVIANTO SULASTONO

LAMPIRAN
Keputusan Kepala Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi
Jawa Timur
Nomor : WIM.15-1035.PR.01.01 TAHUN 2025
Tentang Rencana Strategis Kantor Imigrasi kelas II Non TPI
Pamekasan Tahun 2025-2029

RENCANA STRATEGIS KANTOR IMIGRASI KELAS II NON TPI PAMEKASAN TAHUN 2025-2029

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Kondisi Umum

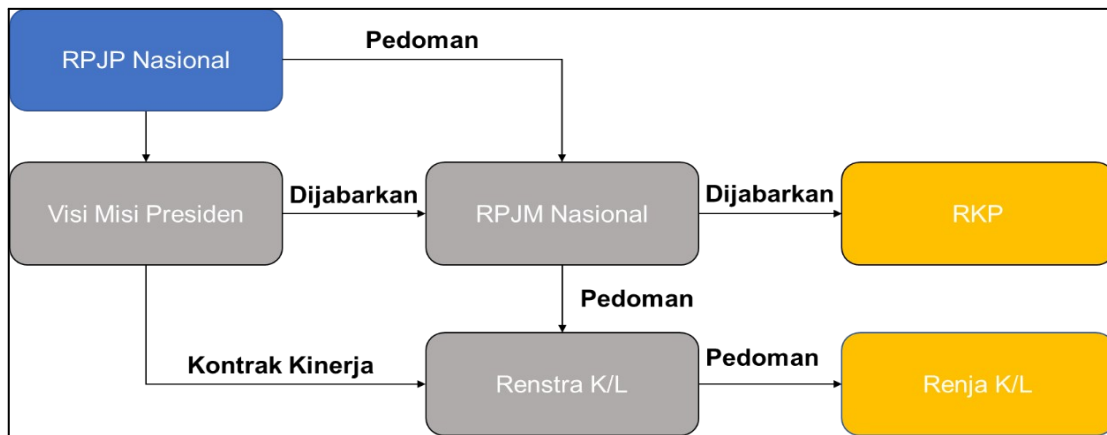
1.1.1. Latar Belakang

Rencana Strategis (Renstra) adalah dokumen perencanaan yang digunakan oleh kementerian atau lembaga (K/L) untuk menetapkan **tujuan, sasaran, arah kebijakan dan strategi, kerangka kelembagaan, target kinerja serta kerangka pendanaan, dan program kerja** selama periode lima tahun (Kementerian PPN/Bappenas, 2023). Renstra K/L mempedomani dan menjabarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) dan merupakan bagian dari sistem perencanaan pembangunan nasional. Menurut Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 80 Tahun 2025 tentang Penyusunan Rencana Strategis dan Rencana Kerja Kementerian/Lembaga, Renstra dirancang dan ditetapkan setiap 5 (lima) tahun sekali.

Rencana Strategis Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan telah ditetapkan melalui **Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan Nomor 11 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan Tahun 2025–2029**. Sejalan dengan itu, Pedoman Penyusunan Renstra Satuan Kerja di lingkungan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan juga telah diterbitkan melalui **Keputusan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan Republik Indonesia Nomor M.IP-28.PR.01.01 Tahun 2025 tentang Penyusunan Rencana Strategis Satuan Kerja Tahun 2025-2029**. Pedoman tersebut diharapkan dapat memberikan panduan dalam penyusunan dokumen Renstra Satuan Kerja yang mampu mengarahkan pelaksanaan program dan kegiatan secara terarah, terpadu, dan berkesinambungan, mulai dari tingkat pusat hingga satuan kerja di daerah. Dengan demikian, setiap langkah perencanaan dan implementasi UPT Imigrasi di wilayah dapat berjalan selaras dengan visi, misi, serta tujuan organisasi, sekaligus mendukung pencapaian sasaran strategis secara menyeluruh.

Selanjutnya, menyusul penetapan Renstra Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan tersebut, Renstra Direktorat Jenderal Imigrasi juga telah ditetapkan melalui Keputusan Dirjen Imigrasi Nomor IMI.1-063.PR.01.01 TAHUN 2025 tentang RENCANA STRATEGIS DIREKTORAT JENDERAL IMIGRASI TAHUN 2025-2029. Kedua dokumen perencanaan ini menjadi acuan bagi Kanwil dan UPT Imigrasi dalam menyusun Renstra Satuan Kerja masing-masing. Renstra ini juga menjadi dasar dalam penyusunan dokumen rencana kerja dan anggaran satuan kerja untuk

periode 2025–2029, sebagaimana ditunjukkan dalam alur.



Gambar I.1. Alur Keterkaitan Dokumen Perencanaan

Sumber: Permen PPN/Bappenas Nomor 10 Tahun 2023

Salah satu aspek penting dalam penyusunan **Renstra Satuan Kerja** adalah **memastikan adanya sinkronisasi dan keselarasan dengan Renstra Direktorat Jenderal Imigrasi serta Renstra Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan**, sesuai tugas, fungsi, dan karakteristik masing-masing satuan kerja. Renstra UPT Imigrasi secara utama mengacu dan mendukung pada Rencana Strategis Direktorat Jenderal Imigrasi sesuai dengan tugas dan fungsinya, di mana berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian sebagaimana terakhir diubah dengan UU Nomor 63 Tahun 2024, Imigrasi melaksanakan fungsi pelayanan keimigrasian, penegakan hukum, pengamanan negara, serta memfasilitasi pembangunan kesejahteraan masyarakat. Sebagai bagian dari Ditjen Imigrasi, setiap **satuan kerja keimigrasian wajib mengikuti arah kebijakan, strategi, dan target kinerja yang telah ditetapkan dalam Renstra Ditjen Imigrasi, dan menjadikannya acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan dan penganggaran setiap tahunnya.**

Sekilas kembali pada penetapan perencanaan strategis periode sebelumnya, Renstra Perubahan Ditjen Imigrasi 2020–2024, memuat dua sasaran program keimigrasian, yakni 1) **terwujudnya penegakan hukum keimigrasian** dan 2) **meningkatnya kualitas layanan keimigrasian**. Pada periode tersebut, sasaran program dan indikator kinerja utama Ditjen Imigrasi dijabarkan sebagai berikut. **(Tabel I.1):**

Tabel I.1 Sasaran dan IKU Renstra Perubahan

Direktorat Jenderal Imigrasi 2020-2024

No.	Sasaran Program dan Indikator Kinerja Program 2020-2023	No.	Sasaran Program dan Indikator Kinerja Program 2024
SP2C 2	Meningkatkan stabilitas keamanan melalui pencegahan, pengawasan dan penindakan keimigrasian	SPBF 4	Terwujudnya Penegakan Hukum Keimigrasian
	Indikator: Indeks Pengamanan Keimigrasian		Indikator: Indeks Penegakan Hukum Keimigrasian
SP2C 1	Meningkatkan kepuasan masyarakat terhadap layanan keimigrasian	SPBF 5	Meningkatnya Kualitas Layanan Keimigrasian
	Indikator: Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Keimigrasian		Indikator: Indeks Kepuasan Masyarakat Layanan Keimigrasian

Sumber: Renstra Perubahan Ditjen Imigrasi Tahun 2020-2024

Berdasarkan hasil monitoring, evaluasi dan pengendalian, Nomenklatur Program, Sasaran Program berikut indikatornya pada Renstra 2025-2029 dilakukan penyesuaian agar lebih terukur dan tepat sasaran serta mendukung optimalnya capaian kinerja keimigrasian

1.1.2. Struktur Organisasi Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Pamekasan

Direktorat Jenderal Imigrasi merupakan unsur pelaksana yang semula berada di bawah dan bertanggung jawab pada Kementerian Hukum dan HAM, namun sejak disahkannya Peraturan Presiden Nomor 157 Tahun 2024 tentang Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Direktorat Jenderal Imigrasi berada di bawah dan bertanggung jawab pada Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan.

Dalam melaksanakan fungsinya, Ditjen. Imigrasi memiliki Unit Pelaksana Teknis/Pelaksana Fungsi yang tersebar baik di wilayah Indonesia maupun di luar wilayah Indonesia dengan rincian pada **Tabel I.2** berikut: 1 (satu) kantor pusat (Direktorat Jenderal Imigrasi), 33 (tiga puluh tiga) Divisi Keimigrasian, 133 (seratus tiga puluh tiga) Kantor Imigrasi, 13 (tiga belas) Rumah Detensi Imigrasi, 96 (Sembilan puluh enam) tempat pemeriksaan imigrasi laut, 37 (tiga puluh tujuh) tempat

pemeriksaan imigrasi udara, 16 (enam belas) pos lintas batas nasional, dan 40 (empat puluh) pos lintas batas tradisional, Sementara di luar wilayah Indonesia terdapat 22 (dua puluh dua) Pelaksana Fungsi Keimigrasian di Luar Negeri atau Tempat Lain.

Tabel I.2 Unit Pelaksana Teknis dan/atau Unit Pelaksana Fungsi Keimigrasian

Wilayah	Unit Pelaksana Teknis/atau Fungsi Keimigrasian
Di Wilayah Indonesia	<ul style="list-style-type: none"> ● 1 Kantor Pusat ● 33 Kantor Wilayah ● 133 Kantor Imigrasi yang terdiri atas: <ul style="list-style-type: none"> ○ 7 Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI ○ 3 Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Non TPI ○ 37 Kantor Imigrasi Kelas I TPI ○ 13 Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI ○ 40 Kantor Imigrasi Kelas II TPI ○ 21 Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI ○ 4 Kantor Imigrasi Kelas III TPI ○ 8 Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI ● 13 Rumah Detensi ● 96 Tempat Pemeriksaan Imigrasi Laut ● 37 Tempat Pemeriksaan Imigrasi Udara ● 16 Pos Lintas Batas Internasional ● 40 Pos Lintas Batas Tradisional
Di Luar Wilayah Indonesia	<ul style="list-style-type: none"> ● 22 Pelaksana Fungsi Keimigrasian di Luar Negeri atau Tempat Lain

Sumber: Direktorat Jenderal Imigrasi, 2024

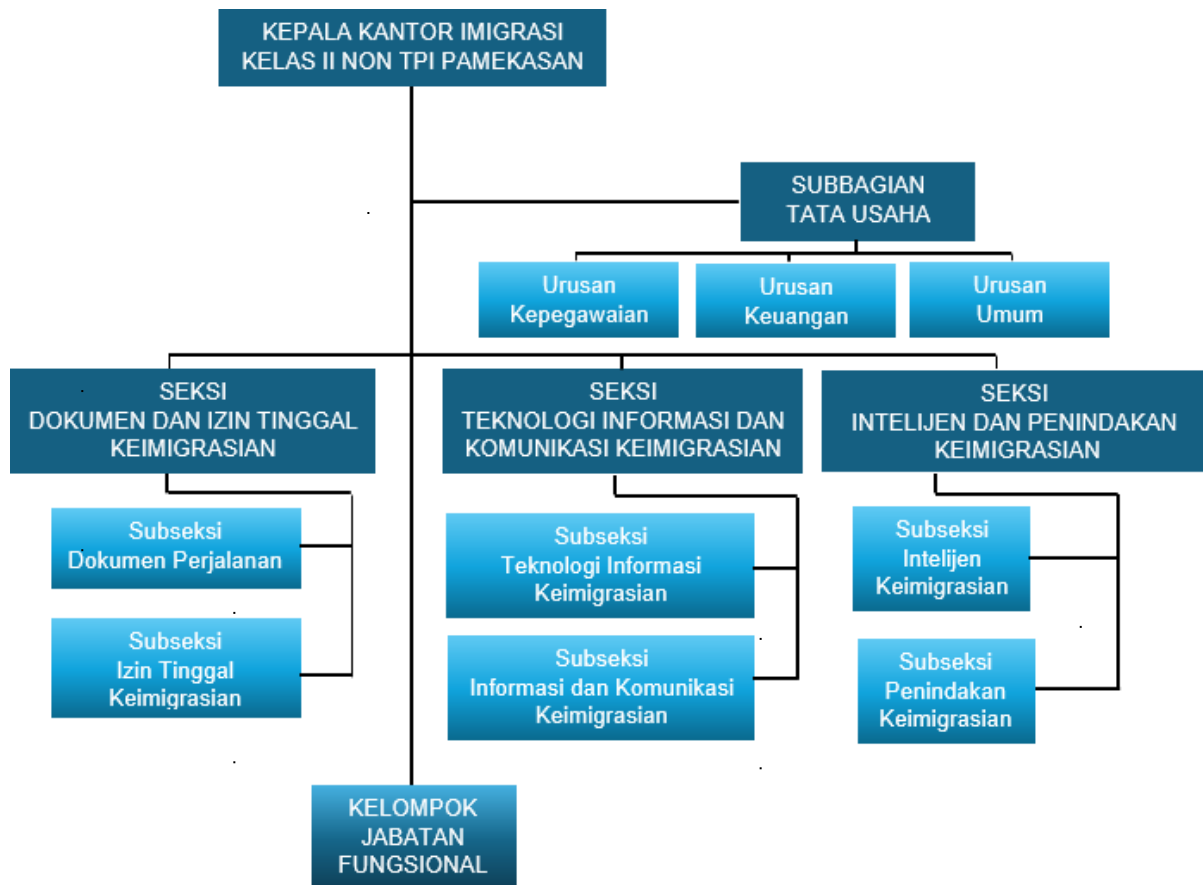
Struktur Organisasi Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Pamekasan

Susunan organisasi sesuai dengan Peraturan Menteri Hukum dan HAM RI Nomor 23 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Hukum dan HAM nomor 19 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Imigrasi, Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Pamekasan terdiri atas 4 Bagian, dengan uraian tugas sebagai berikut:

1. Subbagian Tata Usaha mempunyai tugas melakukan penyusunan rencana program dan anggaran, pengelolaan keuangan, barang milik negara, sumber daya manusia, administrasi umum, pengawasan dan pengendalian internal serta evaluasi dan pelaporan di bidang administrasi kepegawaian, keuangan, persuratan, barang milik negara, dan rumah tangga.
2. Seksi Dokumen dan Izin Tinggal Keimigrasian mempunyai tugas melakukan penyiapan penyusunan rencana, pelaksanaan, pengoordinasian, evaluasi dan pelaporan di bidang pelayanan dokumen perjalanan, izin tinggal dan status keimigrasian
3. Seksi Teknologi Informasi dan Komunikasi Keimigrasian mempunyai tugas melakukan penyiapan penyusunan rencana, pelaksanaan, pengoordinasian, evaluasi dan pelaporan di bidang pemanfaatan, pemeliharaan, pengamanan sistem teknologi dan komunikasi informasi.

4. Seksi Intelijen dan Penindakan Keimigrasian mempunyai tugas melakukan penyiapan penyusunan rencana, pelaksanaan, pengoordinasian, evaluasi dan pelaporan di bidang intelijen, pengawasan, dan penindakan keimigrasian.

Struktur organisasi Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Pamekasan, sesuai dalam Peraturan Menteri Hukum dan HAM RI Nomor 23 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Imigrasi dapat dilihat seperti bagan di bawah ini:



Gambar I.2. Struktur Organisasi Kantor Imigrasi Kelas II

Sumber : Peraturan Menteri Hukum dan HAM RI Nomor 23 Tahun 2019

Dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran kinerja yang telah ditetapkan, pelaksanaan program dan kegiatan pada Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Pamekasan didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki profesionalisme dan kompetensi tinggi. Data Star ASN Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Pamekasan per tanggal 1 Juni 2025 menunjukkan terdapat 61 pegawai yang tersebar di 4 seksi. Berdasarkan data Star ASN tersebut, persebaran jumlah pegawai Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Pamekasan berdasarkan gender, seksi, golongan, dan jabatan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel I.3. Data Pegawai Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Pamekasan berdasarkan data Star ASN

Berdasarkan Gender			Berdasarkan Bagian		
Laki – Laki	Perempuan		Seksi	Laki-Laki	Perempuan
43	18		Kepala Kantor	1	-
			Tata Usaha	13	4
			Dokumen dan Izin Tinggal Keimigrasian	16	7
			Teknologi Informasi dan Komunikasi Keimigrasian	3	5
			Intelijen dan Penindakan Keimigrasian	10	2
Berdasarkan Golongan			Berdasarkan Jabatan		
Golongan	Laki-Laki	Perempuan	Jabatan	Jumlah	
II/a	12	12	Kepala kantor	1	
II/b	2	-	Struktural	12	
II/c	-	-	Analisis Keimigrasian	8	
II/d	1	-	Pemeriksa Keimigrasian	26	
III/a	3	3	Fungsional Umum	14	
III/b	12	1	Jumlah	61	
III/c	5	1			
III/d	5	1			
IV/a	3	-			
Jumlah	43	18			

Wilayah Kerja

Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Pamekasan berada di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan Jawa Timur. Secara Geografis, Kantor Imigrasi Pamekasan terletak di Kabupaten Pamekasan Pulau Madura. Pulau Madura adalah salah satu pulau yang terbesar di Jawa Timur dengan cakupan luas wilayah kurang lebih 5.250 km² (Peta Pulau Madura dapat dilihat pada gambar I.3). Jumlah penduduk Pulau Madura adalah 3.856.278 jiwa. Wilayah Kerja Kantor Imigrasi Kelas II Pamekasan meliputi 4 (empat) kabupaten, yakni sebagai berikut:



Gambar I.3 Peta Pulau Madura

1. Kabupaten Bangkalan

Wilayah Kabupaten Bangkalan terletak pada 112°40' – 113°08' Bujur Timur dan 6°51' – 7°11' Lintang Selatan. Kabupaten Bangkalan berbatasan langsung dengan Laut Jawa di sebelah utara, Selat Madura di sebelah selatan dan barat serta Kabupaten Sampang di sebelah timur. Kabupaten Bangkalan memiliki 18 (delapan belas) kecamatan, antara lain Kecamatan Kamal, Kecamatan Labang, Kecamatan Kwanyar, Kecamatan Modung, Kecamatan Blega, Kecamatan Konang, Kecamatan Galis, Kecamatan Tanah Merah, Kecamatan Tragah, Kecamatan Sochah, Kecamatan Bangkalan, Kecamatan Burneh, Kecamatan Arosbaya, Kecamatan Geger, Kecamatan Kokop, Kecamatan Tanjung Bumi, Kecamatan Sepulu, dan Kecamatan Klampis.

2. Kabupaten Sampang

Wilayah Kabupaten Sampang terletak pada 113°08' – 113°39' Bujur Timur dan 6°5' – 7°13' Lintang Selatan. Kabupaten Sampang berbatasan langsung dengan Laut Jawa di sebelah utara, Selat Madura di sebelah selatan, Kabupaten Bangkalan di sebelah barat dan

Kabupaten Pamekasan di sebelah timur. Kabupaten Sampang memiliki 14 (empat belas) kecamatan, antara lain Kecamatan Sreseh, Kecamatan Torjun, Kecamatan Pangarengan, Kecamatan Sampang, Kecamatan Camplong, Kecamatan Omben, Kecamatan Kedungdung, Kecamatan Jrengik, Kecamatan Tambelangan, Kecamatan Banyuates, Kecamatan Robatal, Kecamatan Karang Penang, Kecamatan Ketapang, dan Kecamatan Sokobanah.

3. Kabupaten Pamekasan

Wilayah Kabupaten Pamekasan terletak pada 113°19' – 113°58' Bujur Timur dan 6°51' – 7°31' Lintang Selatan, dengan ketinggian berkisar antara 6 - 312 meter dari permukaan laut (dpl). Kabupaten Pamekasan berbatasan langsung dengan Laut Jawa di sebelah utara, Selat Madura di sebelah selatan, Kabupaten Sampang di sebelah barat dan Kabupaten 18 Sumenep di sebelah timur. Kabupaten Pamekasan memiliki 13 (tiga belas) kecamatan, antara lain Kecamatan Tlanakan, Kecamatan Pamekasan, Kecamatan Pademawu, Kecamatan Galis, Kecamatan Larangan, Kecamatan Proppo, Kecamatan Palengaan, Kecamatan Pegantenan, Kecamatan Kadur, Kecamatan Pakong, Kecamatan Waru, Kecamatan Batumarmar, dan Kecamatan Pasean.

4. Kabupaten Sumenep

Wilayah Kabupaten Sumenep terletak pada 113°32'54" – 116°16'48" Bujur Timur dan 4°55' – 7°24' Lintang Selatan. Kabupaten Sumenep berbatasan langsung dengan Laut Jawa di sebelah utara, Selat Madura di sebelah selatan, Kabupaten Pamekasan di sebelah barat dan Laut Jawa dan Laut Flores di sebelah timur. Wilayah Kabupaten Sumenep terdiri dari daratan dan kepulauan. Sebanyak 126 pulau tersebar membentuk gugusan pulau-pulau baik berpenghuni maupun tidak berpenghuni. Pulau paling utara adalah Pulau Karamian yang terletak di Kecamatan Masalembu dengan jarak ±151 mil laut dari Pelabuhan Kalianget dan pulau paling timur adalah Pulau Sakala dengan jarak ±165 mil laut dari Pelabuhan Kalianget. Kabupaten Sumenep memiliki 27 (dua puluh tujuh) kecamatan antara lain Kecamatan Pragaan, Kecamatan Bluto, Kecamatan Saronggi, Kecamatan Gili Genting, Kecamatan Talango, Kecamatan Kalianget, Kecamatan Kota Sumenep, Kecamatan Batuan, Kecamatan Lenteng, Kecamatan Ganding, Kecamatan Guluk-Guluk, Kecamatan Pasongsongan, Kecamatan Ambunten, Kecamatan Rubaru, Kecamatan Dasuk, Kecamatan Manding, Kecamatan Batuputih, Kecamatan Gapura, Kecamatan Batang-Batang, Kecamatan Dungkek, Kecamatan Nonggunong, Kecamatan Gayam, Kecamatan Raas, Kecamatan Sapeken, Kecamatan Arjasa, Kecamatan Kangayan, dan Kecamatan Masalembu.

Kabupaten Sumenep memiliki Bandar Udara Kelas III Trunojoyo dengan dimensi landas pacu (runway) 1600 meter x 30 meter dan memiliki 2 Apron (Apron I: 40 meter x 40 meter, Apron II: 75 meter x 80 meter), sementara dari sisi darat bandara ini mempunyai gedung terminal seluas 12x11 meter dan gedung operasional seluas 144 meter persegi. Bandara Trunojoyo dioperasikan oleh Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Ditjen Perhubungan Udara

Kementerian Perhubungan dan telah melayani penerbangan komersial.

Wilayah Kerja dengan geografis yang luas dan demografis yang cukup besar tersebut membuat aktivitas pelayanan dan pengawasan keimigrasian semakin dinamis dan kompleks. Seiring dengan perkembangan keadaan dan potensi di wilayah kerja tersebut, Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Pamekasan senantiasa mengembangkan segala sarana dan prasarana penunjang pelaksanaan tugas dan fungsi keimigrasian dalam rangka mewujudkan good immigration services, baik itu terhadap warga negara Indonesia maupun warga negara asing, dengan tetap mengedepankan aspek keamanan dan penegakan hukum.

Selanjutnya berdasarkan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor: SEK-34.KP.03.03 Tahun 2018 tentang Perubahan Nomenklatur TPI (Tempat Pemeriksaan Imigrasi). Kemudian terbitnya Keputusan Menteri Hukum dan HAM RI Nomor M.HH 02.OT.01.03 Tahun 2023 tentang Peningkatan Kelas Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Pamekasan menjadi Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Pamekasan maka membawa akibat hukum perubahan nomenklatur dan tata organisasi dengan wilayah kerja 4 kabupaten sebagai berikut :

1. Kabupaten Bangkalan
2. Kabupaten Sampang
3. Kabupaten Pamekasan
4. Kabupaten Sumenep

Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Pamekasan bekerjasama dengan Pemerintah Kota dan Kabupaten dengan menggelar Mall Pelayanan Publik (MPP) yaitu:

1. MPP Bangkalan, Jl. Halim Perdana Kusuma, Area Sawah, Mlajah, Kec. Bangkalan, Kabupaten Bangkalan
2. MPP Sampang, Jl. KH Wahid Hasyim No.143, Rw. X, Gn. Sekar, Kec. Sampang, Kabupaten Sampang
3. MPP Sumenep, Jl. Dr. Soetomo, Lingkungan Delama, Pajagalan, Kec. Kota Sumenep, Kabupaten Sumenep

Aset BMN

Barang Milik Negara (BMN) pada Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Pamekasan merupakan data inventaris yang memuat seluruh aset negara yang dikelola dan digunakan dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi keimigrasian. Penyusunan daftar BMN ini bertujuan untuk memastikan administrasi yang tertib, pengelolaan aset yang transparan, serta sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pemanfaatan BMN sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Melalui pendataan yang akurat dan mutakhir, diharapkan seluruh aset dapat dikelola secara optimal, aman, dan memberikan dukungan maksimal terhadap pelayanan keimigrasian di Kantor Imigrasi Pamekasan.

Berdasarkan daftar Barang Milik Negara (BMN) yang tercatat pada inventaris Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Pamekasan, terdapat 912 unit aset yang terbagi ke dalam berbagai kategori, meliputi tanah, peralatan dan mesin, gedung dan bangunan, jaringan, serta aset tetap lainnya. Hasil pengolahan data tersebut menunjukkan bahwa keseluruhan aset tersebut dikelompokkan ke dalam delapan kategori utama, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel I.4. Daftar Aset BMN Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Pamekasan

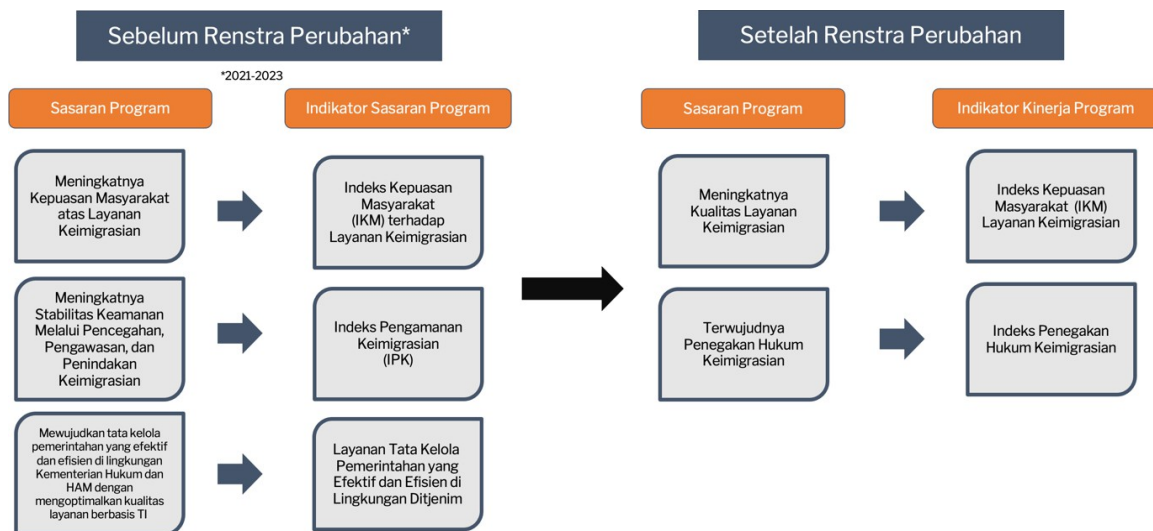
Jenis BMN	Jumlah Aset	Nilai
Tanah	5704 m ²	Rp 2.890.228.000
Bangunan dan Gedung	4 Unit	Rp 21.964.991.658
Rumah Negara	8 Unit	Rp. 2.238.862.000
Alat Besar (Pompa Air)	2 Unit	Rp 3.197.100
Alat Angkutan Bermotor	20 Unit	Rp 6.902.436.448
Mesin Peralatan Non-TIK	572 Buah	Rp 8.641.118.350
Mesin Peralatan Khusus TIK	252 Buah	Rp 6.326.557.895
Aset Tak Berwujud (Software Komputer)	45 Dummy	Rp 14.546.475
Total	912 Aset	Rp 48.981.937.926

1.1.3. Capaian Kinerja 2020-2024

Direktorat Jenderal Imigrasi memiliki **dua program utama yaitu program pelayanan dan program penegakan hukum keimigrasian, beserta satu program dukungan manajemen.** Mengacu pada renstra sebelum perubahan, sasaran program pelayanan adalah meningkatnya kepuasan masyarakat atas layanan keimigrasian, yang **diukur dengan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)** terhadap layanan keimigrasian. Layanan keimigrasian yang dinilai pada survei IKM adalah layanan untuk WNI (permohonan paspor baru, permohonan penggantian paspor, perubahan data paspor, kartu perjalanan pebisnis APEC, dan *work and holiday visa*) serta layanan untuk WNA (permohonan visa RI, bebas visa kunjungan, izin tinggal terbatas, alih status izin tinggal keimigrasian, dan perpanjangan izin tinggal). Sementara itu, dari **segi penegakan hukum keimigrasian**, sasaran programnya adalah meningkatnya stabilitas keamanan melalui pencegahan, pengawasan, dan penindakan keimigrasian, yang **diukur dengan Indeks Pengamanan Keimigrasian (IPK).** Unsur yang dinilai pada IPK divisi imigrasi dan kantor imigrasi mencakup intelijen, penyidikan dan Tindakan Administratif Keimigrasian (TAK), pengawasan, pengaduan, pencegahan. Dari segi dukungan manajemen, Direktorat Jenderal Imigrasi juga memiliki sasaran program yakni mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien di

Kemenkumham dengan mengoptimalkan kualitas layanan berbasis IT, yang diukur dengan layanan tata kelola yang efektif dan efisien.

Dengan berlakunya Renstra Perubahan Ditjen Imigrasi 2020-2024 untuk pelaksanaan hanya di tahun 2024, terjadi penyesuaian pada Sasaran Program dan Indikator Sasaran Program dari Renstra pada periode sebelumnya yakni 2021-2023. Adapun perbedaan sasaran dan indikator program dari sebelum dan setelah renstra perubahan dapat dilihat pada **Gambar I.4 berikut**.



Gambar I.4. Perbedaan Sasaran dan Indikator Program Sebelum dan Setelah Renstra Perubahan

Sumber: Ditjen Imigrasi, Diolah

Setelah berlakunya Renstra Perubahan Ditjen Imigrasi 2020-2024, dua sasaran program berubah menjadi meningkatnya kualitas layanan keimigrasian dan terwujudnya penegakan hukum keimigrasian. Indikator layanan keimigrasian masih sama dengan Renstra sebelum perubahan. Meskipun demikian, terjadi perubahan indikator kinerja program terkait penegakan hukum. Semula indikator yang digunakan adalah Indeks Pengamanan Keimigrasian, menjadi Indeks Penegakan Hukum Keimigrasian pada Renstra Perubahan Ditjen Imigrasi 2020-2024. **Tabel I.5** menunjukkan capaian dari indikator kinerja sasaran program tahun 2020-2023 berdasarkan Renstra Ditjen Imigrasi 2020-2024 sebelum perubahan dan bersumber dari Laporan Kinerja Direktorat Jenderal Imigrasi.

Tabel I.5. Target, Realisasi, dan Capaian Kinerja Direktorat Jenderal Imigrasi, 2020-2023

Indikator Kinerja Sasaran	2020			2021			2022			2023		
	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Keimigrasian	2,92	3,87	132,47%	3,15	3,89	122,54 %	3,20	3,93	122,81 %	3,25	3,92	120,61%
Indeks Pengamanan Keimigrasian (IPK)				3,11	3,87	124,31 %	3,12	3,73	119,56 %	3,13	3,71	118,53%
Layanan Tata Kelola Pemerintahan yang Efektif dan Efisien di Lingkungan Ditjenim				1 layanan	1 layanan	100%	1 layanan	1 layanan	100%	1 layanan	1 layanan	100%

Sumber: Ditjen Imigrasi (2021; 2022; 2023; 2024), Diolah

Adapun target, realisasi, dan capaian Indikator Kinerja Program yang mengacu pada Renstra Perubahan Ditjen Imigrasi 2020-2024 untuk tahun 2024 dapat dilihat pada **Tabel I.6**.

Tabel I.6. Target, Realisasi, dan Capaian Kinerja Direktorat Jenderal Imigrasi, 2024 (Setelah Renstra Perubahan)

Sumber: Ditjen Imigrasi (2025)

Indikator Kinerja Program	2024		
	Target	Realisasi	Capaian
Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Layanan Keimigrasian	3,3	3,94	119,39%
Indeks Penegakan Hukum Keimigrasian	3,14	4,00	127,39%

Tahun 2020
Matriks Target dan Realisasi Indikator Kinerja Kegiatan (Level Wilayah)
Program Penegakan Dan Pelayanan Hukum

NO.	SASARAN KEGIATAN	LOKASI	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	PENANGGUNG JAWAB
			2020	2020	2020	
SP 5A	Meningkatnya Pelayanan Keimigrasian					Direktur Jenderal Imigrasi
	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap layanan Keimigrasian		7,3			
SP 5B	Meningkatnya penegakan hukum keimigrasian					Direktur Jenderal Imigrasi
	Persentase penurunan pelanggaran keimigrasian		2%			
SK 10	Meningkatnya Kualitas Penegakan Hukum Keimigrasian	Daerah				Kepala satuan kerja
	Persentase Penurunan Pelanggaran Hukum Keimigrasian		25	24	96%	
SK 11	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Keimigrasian	Daerah				Kepala satuan kerja
	Persentase Peningkatan Kualitas Pelayanan Keimigrasian		29.933	10.969	36,65%	
SK 13	Terselenggaranya Layanan Manajemen Satker	Daerah				Kepala satuan kerja
	Indeks Kepuasan Pengguna Layanan Kesekretariatan Satker		3	1	33,33%	

SK 14	Terselenggaranya Layanan Sarana dan Prasarana Internal	Daerah				Kepala satuan kerja
	Jumlah Layanan Internal Overhead		1 Layanan	1	100%	
SK 15	Terselenggaranya Layanan Perkantoran	Daerah				Kepala satuan kerja
	Jumlah Layanan Perkantoran		1 Layanan	1	100%	

Analisis Tahun 2020

1. SK 10 Meningkatnya Kualitas Penegakan Hukum Keimigrasian (Persentase Penurunan Pelanggaran Hukum Keimigrasian)

Faktor yang memengaruhi capaian sasaran ini adalah terbatasnya intensitas kegiatan pengawasan langsung di lapangan akibat pembatasan aktivitas dan penerapan protokol kesehatan, sehingga upaya pengawasan tidak dapat dilaksanakan secara optimal sesuai dengan kondisi normal, namun komitmen petugas dalam melaksanakan fungsi pengawasan dan penegakan hukum keimigrasian tetap terjaga meskipun dengan keterbatasan aktivitas lapangan.

2. SK 11 Meningkatnya Kualitas Pelayanan Keimigrasian (Persentase Peningkatan Kualitas Pelayanan Keimigrasian)

Capaian kinerja sasaran ini sebesar 36,65 persen dari target yang ditetapkan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi antara lain adanya penyesuaian mekanisme pelayanan melalui pengaturan alur layanan dan penerapan protokol kesehatan, sehingga pelayanan keimigrasian tetap dapat berjalan meskipun dalam kondisi terbatas. Dukungan pimpinan dan kesiapan pegawai dalam beradaptasi dengan perubahan sistem kerja turut membantu keberlangsungan pelayanan. Dampak pandemi Covid-19 yang menyebabkan pembatasan jam layanan, pembatasan jumlah pemohon, serta penundaan sebagian jenis layanan

keimigrasian tentunya secara signifikan menurunkan volume dan kualitas pelayanan yang berdampak langsung pada rendahnya capaian indikator kinerja.

3. SK 11 Terselenggaranya Layanan Manajemen Satker (Indeks Kepuasan Pengguna Layanan Kesekretariatan Satker)

Capaian kinerja sasaran ini sebesar 33,33 persen dari target yang telah ditetapkan.

keterbatasan interaksi tatap muka, penyesuaian sistem kerja selama pandemi Covid-19, serta keterbatasan pelaksanaan survei kepuasan pengguna layanan, hal tersebut berpengaruh terhadap persepsi kepuasan pengguna dan realisasi indeks kepuasan yang belum optimal, namun satuan kerja tetap berupaya dalam menjaga keberlangsungan layanan kesekretariatan melalui penyesuaian pola kerja dan pemanfaatan sarana komunikasi internal dan koordinasi antarpegawai tetap berjalan untuk mendukung pelayanan administrasi internal.

4. SK 14 Terselenggaranya Layanan Sarana dan Prasarana Internal (Jumlah Layanan Internal Overhead)

Capaian kinerja sasaran ini mencapai 100 persen sesuai dengan target yang ditetapkan.

Faktor pendukung utama adalah ketersediaan sarana dan prasarana internal yang memadai serta pengelolaan yang berjalan dengan baik. Dukungan pimpinan dan koordinasi antarunit kerja memungkinkan layanan sarana dan prasarana tetap terlaksana secara optimal meskipun terdapat pembatasan aktivitas akibat pandemi Covid-19.

5. SK 15 Terselenggaranya Layanan Perkantoran (Jumlah Layanan Perkantoran)

Perencanaan kegiatan perkantoran yang baik, komitmen pegawai dalam mendukung kelancaran administrasi, serta kemampuan satuan kerja dalam menyesuaikan pola kerja dan prioritas kegiatan selama masa pandemi Covid-19 menjadi faktor utama target dapat tercapai 100 persen.

Tahun 2021-2023
Matriks Target dan Realisasi Indikator Kinerja Kegiatan (Level Wilayah)
Program Penegakan Dan Pelayanan Hukum

Sasaran Program

1. Meningkatnya Kepuasan Masyarakat atas Layanan Keimigrasian dan
2. Meningkatnya Stabilitas Keamanan Melalui Pencegahan, Pengawasan dan Penindakan Keimigrasian

NO.	SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR SASARAN KEGIATAN	LOKASI	TARGET			REALISASI			CAPAIAN			PENANGGUNG JAWAB
			2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	
SP2C 1	Meningkatnya kepuasan masyarakat atas layanan keimigrasian											Direktur Jenderal Imigrasi
	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Keimigrasian		3,15	3,2	3,25	3,79	3,89	3,93	120,3 2%	121,5 6%	120, 92%	
SP2C 2	Meningkatnya stabilitas keamanan melalui pencegahan, pengawasan dan penindakan Keimigrasian											Direktur Jenderal Imigrasi
	Indeks Pengamanan Keimigrasian		3,11	3,12	3,13	3,99	3,95	3,85	128,3 0%	126,6 0%	123, 00%	
5254 – Penyelenggaraan Fungsi Pengkoordinasian, Pelayanan dan Penegakan Hukum Keimigrasian di Wilayah												
SK 12	Meningkatnya kualitas pelaksanaan tugas dan fungsi keimigrasian di Wilayah	Daerah										Kepala satuan kerja
	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap		3,15	3,2	3,25	3,79	3,89	3,93	120,3 2%	121,5 6%	120, 92%	

NO.	SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR SASARAN KEGIATAN	LOKASI	TARGET			REALISASI			CAPAIAN			PENANGGUNG JAWAB
			2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	
	Layanan Keimigrasian di Wilayah											
	Indeks Kepuasan Internal di Wilayah		3,11	3,12	3,13	3,94	3,62	3,91	126,69%	116,03%	124,92%	
	Indeks Pengamanan Keimigrasian di Wilayah		3,11	3,12	3,13	3,99	3,95	3,85	128,30%	126,60%	123,00%	

Sasaran Program

1. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM dengan mengoptimalkan kualitas layanan berbasis TI

NO	SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR SASARAN KEGIATAN	LOKASI	TARGET			REALISASI			CAPAIAN			PENANGGUNG JAWAB
			2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	
6232 – Dukungan Manajemen dan Teknis Lainnya UPT Imigrasi												
SK 13	Meningkatnya kualitas pelaksanaan tugas dan fungsi keimigrasian di Wilayah	Daerah										Kepala satuan kerja
	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Keimigrasian di Wilayah		3,15	3,2	3,25	3,79	3,89	3,93	120,32%	121,56%	120,92%	

	Indeks Kepuasan Internal di Wilayah		3,11	3,12	3,13	3,94	3,94	3,62	126,6 9%	116,0 3%	124, 92%	
	Indeks Pengamanan Keimigrasian di Wilayah		3,11	3,12	3,13	3,99	3,95	3,85	128,3 0%	126,6 0%	123, 00%	

Analisis Tahun 2021 - 2023

1. Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Keimigrasian di Wilayah

Pada Tahun 2021 sampai dengan 2023, capaian Indeks Kepuasan Masyarakat menunjukkan kinerja yang sangat baik dan konsisten melampaui target yang ditetapkan. Pada Tahun 2021 capaian mencapai 120,32 persen, meningkat menjadi 121,56 persen pada Tahun 2022, dan tetap terjaga pada tingkat 120,92 persen pada Tahun 2023.

Faktor pendukung utama adalah kondisi pandemi Covid-19 yang mulai mereda sejak Tahun 2021, sehingga pelayanan keimigrasian kepada masyarakat dapat dilaksanakan secara lebih optimal dibandingkan Tahun 2020. Pelonggaran pembatasan aktivitas masyarakat berdampak pada meningkatnya jumlah pemohon layanan serta membaiknya kualitas interaksi antara petugas dan masyarakat. Selain itu, pengalaman satuan kerja dalam mengelola layanan pada masa pandemi sebelumnya mendorong perbaikan standar pelayanan, kedisiplinan petugas, serta peningkatan responsivitas terhadap kebutuhan masyarakat, namun masih terasa sisa pembatasan protokol kesehatan serta penyesuaian kebijakan pelayanan secara bertahap pada tahun 2021 dan sebagian tahun 2022

2. Indeks Kepuasan Internal di Wilayah

Capaian Indeks Kepuasan Internal pada Tahun 2021 sampai dengan 2023 juga menunjukkan hasil yang sangat baik, dengan capaian masing-masing sebesar 126,69 persen pada Tahun 2021, 116,03 persen pada Tahun 2022, dan meningkat kembali menjadi 124,92 persen pada Tahun 2023.

Membaiknya iklim kerja internal seiring dengan meredanya pandemi Covid-19, penyesuaian sistem kerja yang sebelumnya bersifat darurat mulai distabilkan, sehingga koordinasi antarunit kerja, komunikasi internal, serta dukungan layanan kesekretariatan dapat berjalan lebih efektif. Komitmen pimpinan dalam menjaga kondusivitas lingkungan kerja dan meningkatkan kesejahteraan serta kenyamanan pegawai turut berkontribusi terhadap tingginya tingkat kepuasan internal.

Meskipun begitu, proses transisi dari pola kerja terbatas menuju pola kerja normal memerlukan penyesuaian kembali terhadap beban kerja dan mekanisme koordinasi. Namun demikian, hambatan tersebut bersifat sementara dan dapat diatasi melalui penguatan komunikasi internal dan pengaturan ulang prioritas kerja.

3. Indeks Pengamanan Keimigrasian di Wilayah

Capaian Indeks Pengamanan Keimigrasian selama Tahun 2021–2023 secara konsisten melampaui target yang ditetapkan, dengan capaian sebesar 128,30 persen pada Tahun 2021, 126,60 persen pada Tahun 2022, dan 123,00 persen pada Tahun 2023.

Meningkatnya intensitas dan efektivitas pelaksanaan fungsi pengamanan dan pengawasan keimigrasian seiring dengan pelonggaran pembatasan aktivitas masyarakat pada periode pascapandemi menjadi faktor yang penting. Walaupun disaat yang sama meningkatnya kembali mobilitas orang seiring pemulihan aktivitas sosial dan ekonomi, yang berpotensi menambah kompleksitas pengamanan keimigrasian. Namun, hambatan tersebut dapat dikelola dengan baik melalui peningkatan kewaspadaan, koordinasi lintas sektor, serta penguatan kapasitas sumber daya manusia. Kegiatan pengawasan lapangan, koordinasi dengan instansi terkait, serta penguatan fungsi intelijen keimigrasian dapat dilaksanakan secara lebih optimal. Pengalaman dan pembelajaran selama masa pandemi juga memperkuat kesiapsiagaan petugas dalam menghadapi dinamika pengamanan keimigrasian.

Tahun 2024
Matriks Target dan Realisasi Indikator Kinerja Kegiatan (Level Wilayah)
Program Penegakan Dan Pelayanan Hukum

NO.	Sasaran Strategis/ Indikator Sasaran Strategis/ Sasaran Program/ Indikator Sasaran Program/ Sasaran Kegiatan/ Indikator Sasaran Kegiatan	Lokasi	Target	Realisasi	Capaian	PENANGGUNG JAWAB
			2024	2024	2024	
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM						
SS 1	Terwujudnya Kesadaran Hukum dan HAM Masyarakat					Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia
IKSS 1.1	Indeks kesadaran hukum dan HAM masyarakat Indonesia					
SP BF 4	Terwujudnya penegakan hukum Keimigrasian					Direktorat Jenderal Imigrasi
IKP BF 4.1	Indeks penegakan hukum keimigrasian		3,14	3,14	100%	
5254 - Penyelenggaraan Fungsi Pengkoordinasian, Pelayanan dan Penegakan Hukum Keimigrasian di Wilayah						
SK 1	Optimalnya penegakan hukum Keimigrasian di kewilayahan	Daerah				Kepala satuan kerja
IKK 1.1	Persentase penegakan Hukum Pro Yustisia di kewilayahan yang ditangani		90%	Nihil Pelanggaran	-	
IKK 1.2	Persentase Tindakan Administratif Keimigrasian di kewilayahan yang ditangani		90%	92,29%	102,54%	

NO.	Sasaran Strategis/ Indikator Sasaran Strategis/ Sasaran Program/ Indikator Sasaran Program/ Sasaran Kegiatan/ Indikator Sasaran Kegiatan	Lokasi	Target	Realisasi	Capaian	PENANGGUNG JAWAB
			2024	2024	2024	
SP BF 5	Meningkatnya kualitas layanan Keimigrasian					Direktorat Jenderal Imigrasi
IKP BF 5.1	Indeks kepuasan masyarakat layanan keimigrasian		3,3			
5254 - Penyelenggaraan Fungsi Pengkoordinasian, Pelayanan dan Penegakan Hukum Keimigrasian di Wilayah						
SK 1	Meningkatnya Layanan Keimigrasian di Kewilayahan					Kepala satuan kerja
IKK 1.1	Rasio Layanan Keimigrasian di kewilayahan yang diselesaikan terhadap total permohonan layanan Keimigrasian di kewilayahan yang diterima		90%	92,63%	102,92%	
SS 2	Terbangunnya budaya kerja yang berorientasi kinerja organisasi yang berintegritas, efektif dan efisien					Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia
IKSS 2.1	Nilai RB Kementerian Hukum dan HAM					

NO.	Sasaran Strategis/ Indikator Sasaran Strategis/ Sasaran Program/ Indikator Sasaran Program/ Sasaran Kegiatan/ Indikator Sasaran Kegiatan	Lokasi	Target	Realisasi	Capaian	PENANGGUNG JAWAB
			2024	2024	2024	
013.WA - Dukungan Manajemen						
6232 - Dukungan Manajemen dan Teknis Lainnya UPT Imigrasi						
SK 1	Meningkatnya pelaksanaan RB di lingkup UPT Imigrasi					Kepala satuan kerja
IKK 1.1	% pelaksanaan rencana aksi RB di lingkup UPT Imigrasi		100%	100%	100%	
IKK 2.1	Indeks kepuasan unit kerja lingkup UPT Imigrasi terhadap layanan kesekretariatan		3,1	3,90	125,8%	

Analisis Tahun 2024

A. Optimalnya Penegakan Hukum Keimigrasian di Kewilayahan

1. Persentase Penegakan Hukum Pro Yustisia di Kewilayahan yang Ditangani

Target penegakan hukum Pro Yustisia di kewilayahan ditetapkan sebesar 90 persen. Pada Tahun 2024 tidak terdapat pelanggaran keimigrasian yang memenuhi unsur untuk ditindaklanjuti melalui mekanisme Pro Yustisia, sehingga realisasi bersifat nihil dan capaian kinerja tidak dapat dihitung secara kuantitatif.

Kondisi ini menunjukkan bahwa selama Tahun 2024 tidak ditemukan pelanggaran keimigrasian berat yang memerlukan proses penegakan hukum formal melalui tahapan penyidikan hingga penuntutan. Faktor pendukung antara lain meningkatnya efektivitas pengawasan keimigrasian serta pencegahan dini melalui tindakan administratif, sehingga potensi pelanggaran berat dapat ditekan.

Selain itu, kesiapsiagaan sumber daya manusia dan koordinasi dengan aparat penegak hukum tetap terjaga apabila diperlukan penerapan Pro Yustisia. Adapun faktor lain yang menjadi pertimbangan adalah masih rendahnya partisipasi masyarakat dalam melaporkan keberadaan dan aktivitas orang asing di lingkungan sekitar, keterbatasan jumlah petugas imigrasi dibandingkan luas wilayah kerja.

2. Persentase Tindakan Administratif Keimigrasian di Kewilayahan yang Ditangani

Target penanganan Tindakan Administratif Keimigrasian ditetapkan sebesar 90 persen. Pada Tahun 2024 realisasi mencapai 92,29 persen dengan capaian kinerja sebesar 102,54 persen. Capaian ini menunjukkan bahwa penegakan hukum keimigrasian melalui mekanisme administratif telah dilaksanakan secara efektif dan melampaui target yang ditetapkan.

Selama Tahun 2024, Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Pamekasan berhasil menindaklanjuti pelanggaran keimigrasian melalui Tindakan Administratif Keimigrasian berupa 31 kasus deportasi. Hal ini mencerminkan optimalisasi pendekatan administratif sebagai langkah penegakan hukum yang cepat, tegas, dan proporsional.

Faktor pendukung capaian ini adalah komitmen petugas dalam melaksanakan fungsi pengawasan dan penindakan, serta penerapan kebijakan penegakan hukum administratif yang konsisten. Pengalaman dan pemahaman petugas dalam menangani pelanggaran keimigrasian juga berkontribusi terhadap efektivitas penanganan kasus.

B. Meningkatnya Layanan Keimigrasian di Kewilayahan

1. Rasio Layanan Keimigrasian di Kewilayahan yang Diselesaikan terhadap Total Permohonan yang Diterima

Target rasio penyelesaian layanan keimigrasian ditetapkan sebesar 90 persen. Pada Tahun 2024 realisasi mencapai 92,63 persen dengan capaian kinerja sebesar 102,92 persen. Capaian ini menunjukkan bahwa sebagian besar permohonan layanan keimigrasian dapat diselesaikan tepat waktu dan sesuai ketentuan.

Peningkatan capaian ini mencerminkan membaiknya kualitas pelayanan keimigrasian. Proses pelayanan berjalan lebih optimal dengan dukungan sistem kerja yang telah beradaptasi terhadap kebutuhan masyarakat. Faktor pendukung meliputi meningkatnya kesiapan pegawai dalam memberikan pelayanan, adanya standar pelayanan yang semakin jelas, serta komitmen pimpinan dalam menjaga kualitas dan ketepatan waktu penyelesaian layanan.

Faktor penghambat antara lain keterbatasan kuota pelayanan paspor, gangguan jaringan pada aplikasi antrian online, serta keterbatasan sumber daya manusia yang menyebabkan beberapa pegawai harus merangkap tugas demi menjaga kelancaran pelayanan.

C. Meningkatnya Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkup UPT Imigrasi

1. Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi

Target pelaksanaan rencana aksi Reformasi Birokrasi ditetapkan sebesar 100 persen dan berhasil direalisasikan sepenuhnya pada Tahun 2024 dengan capaian kinerja sebesar 100 persen. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh rencana aksi Reformasi Birokrasi telah dilaksanakan sesuai perencanaan.

Faktor pendukung pencapaian ini antara lain adanya kesamaan persepsi dan tujuan seluruh pegawai, komitmen pimpinan dari tingkat tertinggi hingga terendah, ketersediaan anggaran, serta konsistensi dan keberlanjutan pelaksanaan Reformasi Birokrasi. Dukungan sarana prasarana, koordinasi internal yang baik, monitoring dan evaluasi secara triwulanan, serta dukungan dari Kantor Wilayah turut memperkuat pelaksanaan rencana aksi.

Faktor yang perlu menjadi perhatian adalah perubahan mindset sebagian pegawai dalam melayani masyarakat, resistensi terhadap perubahan karena kenyamanan pada sistem lama, keterbatasan sumber daya manusia, keterbatasan anggaran, serta proses pembangunan Zona Integritas yang menyita waktu dan energi sehingga berpotensi menurunkan motivasi pegawai.

2. Indeks Kepuasan Unit Kerja terhadap Layanan Kesekretariatan

Target indeks kepuasan ditetapkan sebesar 3,1 dengan realisasi sebesar 3,90 sehingga capaian kinerja mencapai 125,8 persen. Capaian ini menunjukkan bahwa layanan kesekretariatan dinilai sangat baik dan mampu melampaui ekspektasi unit kerja.

Faktor pendukung utama adalah meningkatnya kualitas koordinasi, responsivitas layanan kesekretariatan, ketersediaan sarana prasarana pendukung, serta motivasi dan kerja sama antarpegawai. Monitoring dan evaluasi yang rutin serta arahan pimpinan yang konsisten turut berkontribusi terhadap tingginya tingkat kepuasan internal.

1.1.4. Capaian Kinerja Anggaran

Di samping aspek capaian indikator kinerja kegiatan, kinerja keuangan satuan kerja imigrasi merupakan salah satu aspek yang digunakan untuk mengetahui tingkat akuntabilitas kinerja. Kinerja keuangan selanjutnya dapat dilihat dari sisi realisasi anggaran dan belanja.

Matriks Perbandingan Target dan Realisasi Penerimaan PNBP

	2020	2021	2022	2023	2024
Target PNBP	0	0	4.090.000.000	5.049.000.000	5.389.250.000
Realisasi PNBP	16.613.851	741.105	18.575.634.080	22.231.355.075	26.055.082.800

Data tersebut menunjukkan kinerja Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) selama lima tahun terakhir. Terdapat perbedaan fase yang sangat kontras antara masa pandemi (2020-2021) dengan masa pemulihan pasca-pandemi (2022-2024). Secara keseluruhan, tren menunjukkan peningkatan pendapatan yang sangat signifikan dari tahun ke tahun.

Pada periode 2020-2021, kinerja PNBP sangat dipengaruhi oleh pembatasan sosial dan kebijakan pemerintah terkait pandemi.

a. Target Nol (0): Pada tahun 2020 dan 2021, Direktorat Jenderal Imigrasi tidak menetapkan target PNBP. Hal ini merupakan respons kebijakan terhadap situasi *force majeure* pandemi COVID-19.

b. Realisasi Minim:

- 1) **Tahun 2020** : Realisasi sebesar **Rp16.613.851**.
- 2) **Tahun 2021** : Realisasi turun drastis menjadi hanya **Rp741.105**.
- 3) **Penyebab** : Penurunan ini disebabkan oleh pembatasan permohonan dokumen keimigrasian (terutama Paspor) di Kantor Imigrasi untuk mencegah penyebaran virus.

Mulai tahun 2022, terlihat lonjakan aktivitas yang luar biasa, menandakan pulihnya mobilitas masyarakat dan layanan keimigrasian.

a. Lonjakan Realisasi (Rebound):

- 1) Dari tahun 2021 ke 2022, terjadi lonjakan pendapatan yang masif, dari ratusan ribu rupiah menjadi miliaran rupiah.

b. Konsistensi Melampaui Target (Over-Target):

- 1) **Tahun 2022** : Target sebesar Rp4,09 Miliar, namun realisasi mencapai **Rp18,57 Miliar** (capaian lebih dari 450% dari target).
- 2) **Tahun 2023** : Target dinaikkan menjadi Rp5,04 Miliar, realisasi kembali melonjak menjadi **Rp22,23 Miliar**.
- 3) **Tahun 2024** : Target dinaikkan lagi menjadi Rp5,38 Miliar, dan realisasi menembus angka tertinggi di **Rp26,05 Miliar**.

**Matriks Pendapatan PNBK Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Pamekasan
Berdasarkan Jenis Pelayanan**

	2020	2021	2022	2023	2024
Pendapatan Paspor	0	0	17.734.500.000	21.128.300.000	25.257.500.000
Pendapatan Izin Keimigrasian dan Izin Masuk Kembali (Re-Entry Permit)	0	0	572.350.000	690.850.000	435.150.000
Pendapatan Pelayanan Keimigrasian Lainnya	0	0	240.300.000	386.800.000	352.900.000
Pendapatan Sewa Tanah, Gedung dan Bangunan	2.797.130	0	0	8.759.575	7.401.300
Pendapatan dari Penjualan Peralatan dan Mesin	0	0	0	16.275.000	0
Penerimaan Kembali Belanja Modal Tahun Anggaran Yang Lalu	16.613.851	0	23.860.926	0	0

Penerimaan Kembali Belanja Barang Tahun Anggaran Yang Lalu	0	0	4.623.000	0	2.131.500
Penerimaan Kembali Belanja Pegawai Tahun Anggaran Yang Lalu	0	0	154	370.000	0
Pendapatan Denda Penyelesaian Pekerjaan Pemerintah	0	741.105	0	0	0

Penetapan Target Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) pada tahun 2020 dan 2021 masih menggunakan pendekatan top-down, di mana perumusan target dilakukan oleh tingkat pusat dan tidak dilanjutkan secara detail hingga level Unit Pelaksana Teknis (UPT). Namun, mulai tahun 2022, penetapan Target PNBP telah beralih menggunakan pendekatan bottom-up, yaitu dimulai dari usulan dan proyeksi masing-masing UPT/Satuan Kerja (Satker) yang kemudian dihimpun dan ditetapkan pada tingkat yang lebih tinggi. Pergeseran pendekatan ini turut mendukung perencanaan target yang lebih akurat dan sesuai dengan potensi riil di lapangan.

Matriks Realisasi Anggaran Berdasarkan Sumber Dana

	2020	2021	2022	2023	2024
RM	3.008.976.580	2.956.342.871	3.426.878.721	3.771.567.806	4.492.287.450
PNBP	1.815.171.661	3.099.146.783	2.119.648.695	7.332.493.865	21.963.577.429
Total Sumber Dana	4.824.148.241	6.055.489.654	5.546.527.416	11.104.061.671	26.455.864.879

Realisasi anggaran menunjukkan peningkatan dari tahun ke tahun, dengan lonjakan yang cukup signifikan pada tahun 2024. Kenaikan tersebut terutama berasal dari dukungan anggaran berbasis PNBP yang dialokasikan untuk pelaksanaan kegiatan renovasi Gedung dan Bangunan pada Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Pamekasan, sebagai upaya peningkatan kualitas sarana dan prasarana pelayanan keimigrasian.

Matriks Realisasi Anggaran Berdasarkan Jenis Belanja

	2020	2021	2022	2023	2024
Belanja Pegawai	1.749.953.477	1.649.131.807	1.768.274.387	2.131.806.531	2.596.274.698
Belanja Barang	2.483.792.264	2.714.379.124	3.302.456.619	3.376.096.140	4.828.616.802
Belanja Modal	590.402.500	1.691.978.723	475.796.410	5.596.159.000	19.030.973.379
Total Belanja Keseluruhan	4.824.148.241	6.055.489.654	5.546.527.416	11.104.061.671	26.455.864.879

Realisasi anggaran dari tahun ke tahun menunjukkan tren peningkatan, khususnya pada kelompok belanja modal. Peningkatan yang signifikan terjadi pada tahun 2024, seiring dengan adanya alokasi anggaran untuk pelaksanaan renovasi Gedung dan Bangunan Kantor sebagai bagian dari upaya peningkatan fasilitas pelayanan keimigrasian.

Matriks Capaian Kinerja Anggaran

	2020	2021	2022	2023	2024
Alokasi	5.632.552.000	7.779.883.000	5.820.151.000	11.303.712.000	27.379.998.000
Realisasi	4.824.148.241	6.055.489.654	5.546.527.416	11.104.061.671	26.455.864.879
Capaian	85,65%	77,84%	95,30%	98,23%	96,62%

Capaian kinerja anggaran pada Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Pamekasan menunjukkan perkembangan yang fluktuatif namun tetap berada pada tingkat yang baik sepanjang periode tahun 2020 hingga 2024. Pada tahun 2020, capaian kinerja anggaran berada pada angka 85,65% dan mengalami penurunan pada tahun 2021 menjadi 77,84% akibat berbagai penyesuaian kebijakan anggaran di tingkat nasional. Memasuki tahun 2022, kinerja anggaran meningkat secara signifikan mencapai 95,30%, kemudian berlanjut pada tahun 2023 yang mencatatkan capaian tertinggi dalam periode tersebut, yakni sebesar 98,23%. Pada tahun 2024, capaian kinerja anggaran sedikit berkontraksi menjadi 96,662%, namun masih mencerminkan pengelolaan anggaran yang efektif dan optimal.

Secara keseluruhan, capaian kinerja anggaran selama lima tahun terakhir menunjukkan bahwa Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Pamekasan mampu memaksimalkan pemanfaatan anggaran secara efisien, dengan konsistensi capaian yang terus meningkat setelah tahun 2021 serta tetap berada di atas standar kinerja yang baik pada tahun-tahun berikutnya.

Matriks Hibah

Jenis Hibah	Uraian	Nilai	Pemberi Hibah	Penerima Hibah
Barang	Paving (759,51 m ²) ; Topi Uskup (163,12 m ²)	Rp. 182.277.600	Muharram, ST (Kepala Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman)	Imam Bahri, SH, MH (Kepala Kantor Imigrasi Pamekasan)

1.2. Potensi dan Permasalahan

Berdasarkan pada Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor 19 Tahun 2018, menggambarkan begitu luas tugas dan fungsi Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Pamekasan di berbagai bidang. Namun demikian Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Pamekasan terus berupaya secara optimal melaksanakan tugas dan fungsinya serta terus berinovasi dalam peningkatan kualitas pelayanan publik, penegakan hukum dan dukungan manajemen di bidang Keimigrasian.

Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Pamekasan memiliki potensi strategis yang bersifat struktural dan berkelanjutan, yang bersumber dari kombinasi antara karakteristik demografis wilayah kerja, budaya sosial masyarakat, serta kinerja fiskal dan operasional satuan kerja. Tingginya mobilitas internasional masyarakat Madura, baik untuk kepentingan ekonomi sebagai pekerja migran maupun untuk ibadah, menciptakan permintaan layanan keimigrasian yang stabil, berulang, dan relatif kebal terhadap fluktuasi ekonomi. Kondisi ini menjadikan Kanim Pamekasan tidak hanya sebagai unit pelayanan publik, tetapi juga sebagai simpul strategis dalam fungsi pengawasan dan perlindungan WNI di hulu. Didukung oleh capaian PNBP yang konsisten melampaui target, efisiensi anggaran, serta posisi sebagai filter administratif awal bagi calon pelintas batas negara, potensi Kanim Pamekasan mencerminkan nilai tambah yang tinggi (high value unit) baik dari sisi pelayanan, penerimaan negara, maupun kontribusinya terhadap stabilitas dan keamanan nasional.

Permasalahan utama Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Pamekasan tidak terletak pada rendahnya kinerja, melainkan pada struktur kinerja yang timpang dan berisiko jangka menengah. Dominasi pendapatan dari layanan paspor yang bersifat monokultur menjadikan ketahanan fiskal satuan kerja sangat rentan terhadap faktor eksternal di luar kendali organisasi, seperti kebijakan mobilitas global dan ketenagakerjaan internasional. Di saat yang sama, disparitas yang sangat lebar antara target dan realisasi PNBP mengindikasikan

kelemahan fundamental dalam akurasi perencanaan dan penetapan target kinerja, sehingga capaian tinggi belum sepenuhnya mencerminkan tata kelola anggaran yang optimal. Lonjakan volume layanan paspor juga memunculkan tekanan signifikan pada kapasitas operasional, infrastruktur, dan sumber daya manusia, yang berpotensi menurunkan kualitas pelayanan serta meningkatkan risiko lolosnya praktik migrasi non-prosedural dan TPPO di hulu. Selain itu, rendahnya kontribusi layanan keimigrasian orang asing membuka indikasi adanya blindspot pengawasan di wilayah Madura yang memiliki karakteristik geografis terbuka, sehingga fungsi intelijen dan penegakan hukum berpotensi belum berjalan seimbang dengan fungsi pelayanan.

1.2.1. Potensi

Potensi utama Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Pamekasan terletak pada **karakteristik demografi wilayah kerja** yang memiliki budaya mobilitas internasional tinggi (Pekerja Migran dan Ibadah), menciptakan **permintaan layanan paspor yang berkelanjutan (*sustainable demand*)**. Hal ini didukung oleh **ketahanan operasional** yang teruji dan **kapasitas fiskal** yang mampu menghasilkan PNBPN jauh melampaui target, menjadikan satuan kerja ini sebagai pilar strategis tidak hanya dalam fungsi pelayanan publik, tetapi juga sebagai **filter hulu (*upstream filter*)** dalam pengawasan WNI yang akan melintas batas negara.

1. Potensi Demografis & Sosiologis (*The "Madura" Factor*)

Wilayah kerja Kanim Pamekasan memiliki karakteristik demografi yang unik dan menjadi "aset abadi" bagi pelayanan keimigrasian.

- a. **Budaya Merantau sebagai *Sustainable Demand***: Masyarakat Madura memiliki budaya merantau internasional yang kuat (ke Malaysia, Arab Saudi, dll). Hal ini menciptakan permintaan paspor yang bersifat *siklikal* (berulang) dan *generasional* (turun-temurun). Berbeda dengan wilayah lain yang paspornya mungkin hanya untuk liburan (musiman), di Pamekasan, paspor adalah **kebutuhan primer ekonomi** masyarakat.
- b. **Basis Religiusitas Tinggi (Pasar Haji & Umrah)**: Keberadaan basis pesantren yang kuat dan tingkat religiusitas masyarakat Madura menjamin aliran permohonan paspor untuk tujuan ibadah (Umrah dan Haji) tidak akan pernah putus. Ini adalah pangsa pasar yang *immune* (kebal) terhadap isu ekonomi makro; masyarakat cenderung tetap berangkat umrah meskipun ekonomi sedang sulit.
- c. **Implikasi**: Kantor Imigrasi Pamekasan memiliki "Captive Market" (Pasar Terjamin) yang tidak perlu dicari-cari lagi pemasarannya, melainkan hanya perlu dikelola antreannya.

2. Potensi Fiskal & Efisiensi Anggaran (High ROI)

Data keuangan sebagaimana yang terurai diatas menunjukkan bahwa Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Pamekasan adalah unit kerja yang sangat "menguntungkan" bagi negara (*High Return on Investment*).

- a. **Elastisitas Pendapatan yang Tinggi:** Kemampuan mencetak pendapatan PNBPN sebesar **Rp26 Miliar (2024)** menunjukkan skala ekonomi yang besar. Jika dibandingkan dengan biaya operasional kantor (DIPA), kemungkinan besar Kanim Pamekasan mengalami surplus signifikan.
- b. **Tingkat Kepastian Penerimaan (Predictable Revenue):** Tren kenaikan yang konsisten dari tahun 2022 (18 M) ke 2023 (22 M) dan 2024 (26 M) membentuk pola grafik yang *predictable*. Hal ini memudahkan manajemen dalam menyusun target PNBPN yang lebih agresif di masa depan untuk menopang target nasional.
- c. **Implikasi:** Satuan kerja ini memiliki *Bargaining Position* yang kuat di tingkat Kanwil/Pusat untuk meminta dukungan sarana prasarana tambahan, karena terbukti produktif menghasilkan PNBPN.

3. Potensi Layanan "First Line Defense" (Peran Intelijen)

Meskipun berstatus "Non TPI" (bukan tempat pemeriksaan di perbatasan), Kanim Pamekasan memegang peran kunci strategis.

- a. **Filter Administratif PMI Non-Prosedural:** Karena menjadi hulu (sumber) dari ribuan Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI), Kanim Pamekasan memiliki potensi besar sebagai **filter pertama** pencegahan TPPO (Tindak Pidana Perdagangan Orang). Wawancara paspor di Pamekasan adalah benteng pertahanan pertama sebelum mereka sampai di bandara/pelabuhan.
- b. **Pusat Data Intelijen Keimigrasian Wilayah:** Dengan volume penerbitan paspor puluhan ribu per tahun, Kanim Pamekasan memiliki potensi memiliki *database* profil pemohon yang sangat kaya. Data ini berharga untuk pemetaan pola migrasi warga Madura, yang berguna bagi kebijakan nasional.
- c. **Implikasi:** Peran Kanim Pamekasan sangat vital dalam stabilitas keamanan nasional, khususnya dalam isu perlindungan WNI di luar negeri melalui pencegahan dini.

4. Potensi Pengembangan Layanan Premium (E-Passport & Percepatan)

Melihat daya beli masyarakat yang tercermin dari tingginya angka perjalanan, terdapat potensi diversifikasi produk layanan.

- a. **Peluang Migrasi ke Paspor Elektronik (E-Paspor):** Masyarakat yang sering bepergian (frequent traveler) atau TKI yang membutuhkan dokumen lebih kuat (chip-based) adalah target pasar E-Paspor. Mengingat volume permohonan yang

tinggi, Kanim Pamekasan berpotensi menjadi salah satu *pilot project* tersukses untuk peningkatan kuota E-Paspor di Jawa Timur.

- b. **Layanan Percepatan (Same Day Service):** Bagi segmen masyarakat pebisnis atau kebutuhan mendesak, potensi penerimaan dari layanan percepatan (Rp1.000.000 per permohonan) sangat terbuka lebar untuk dimaksimalkan, menambah pundi-pundi PNBP di luar tarif normal.

5. Potensi Kolaborasi Wilayah

Karakteristik wilayah yang komunal membuka peluang model pelayanan inovatif.

- a. **Jejaring Simpul Masyarakat (Tokoh Agama/Klebun):** Struktur sosial Madura sangat menghormati tokoh agama dan kepala desa (Klebun). Kanim Pamekasan memiliki potensi untuk membangun aliansi strategis dengan para tokoh ini untuk sosialisasi hukum keimigrasian. Pendekatan kultural ini jauh lebih efektif dibanding pendekatan formal birokrasi.
- b. **Implikasi:** Kemudahan dalam penyebaran informasi dan pengendalian situasi lapangan melalui pendekatan tokoh masyarakat.

1.2.2. Permasalahan

Permasalahan mendasar pada Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Pamekasan adalah **ketimpangan struktur pendapatan** yang sangat didominasi oleh layanan Paspor (>95%), menciptakan kerentanan fiskal terhadap perubahan kebijakan mobilitas global. Selain itu, **disparitas yang ekstrem antara target dan realisasi PNBP** mengindikasikan belum optimalnya akurasi perencanaan anggaran. Dari sisi teknis, lonjakan volume pemohon paspor menimbulkan risiko **beban berlebih (overcapacity)** pada infrastruktur layanan dan meningkatkan risiko lolosnya pemohon paspor non-prosedural (TPPO) akibat tekanan beban kerja pada petugas wawancara. Di sisi lain, minimnya kontribusi PNBP dari layanan WNA mengindikasikan perlunya evaluasi mendalam terhadap efektivitas **pengawasan orang asing** di wilayah geografis Madura yang terbuka.

1. Aspek Struktur Anggaran: Kerentanan Akibat "Monokultur" Pendapatan

Data menunjukkan ketimpangan ekstrem di mana **>95% PNBP berasal dari satu keranjang: Layanan Paspor.**

- a. **Risiko Volatilitas Tinggi (High Volatility Risk):** Seperti yang terlihat pada data tahun 2020-2021 (Pendapatan Paspor Rp0), kinerja keuangan kantor ini tidak memiliki penyangga (*buffer*) lain. Jika terjadi gangguan pada mobilitas lintas negara (pandemi, kebijakan moratorium pengiriman TKI ke Timur Tengah/Malaysia, atau masalah geopolitik), maka pendapatan negara di satuan kerja ini akan langsung

lumpuh total. Tidak ada diversifikasi pendapatan yang signifikan dari sektor Izin Tinggal WNA.

- b. **Ketergantungan pada Kebijakan Eksternal:** Tingginya realisasi paspor sangat bergantung pada kuota haji/umrah dari Arab Saudi dan kebijakan ketenagakerjaan negara tujuan PMI. Kantor Imigrasi tidak memiliki kendali penuh atas faktor-faktor ini, menempatkan kinerja PNPB dalam posisi reaktif, bukan proaktif.

2. Aspek Perencanaan: Kualitas *Forecasting* Target yang Rendah

Terdapat **disparitas (kesenjangan) yang terlalu lebar** antara Target dan Realisasi.

- a. **Fakta Data:** Tahun 2024 target Rp5,3 Miliar, namun realisasi Rp26 Miliar (selisih hampir 500%).
- b. **Permasalahan Akuntabilitas Perencanaan:** Secara administratif, capaian ini terlihat "Sangat Baik" (hijau). Namun, dalam perspektif manajemen kinerja modern, *gap* yang terlalu jauh ini mengindikasikan **lemahnya akurasi perencanaan (low forecasting accuracy)**. Penetapan target yang terlalu rendah (konservatif) membuat indikator kinerja utama (IKU) menjadi tidak menantang dan tidak mencerminkan potensi riil wilayah. Hal ini berpotensi menyebabkan inefisiensi dalam alokasi pagu anggaran belanja, karena kebutuhan anggaran biasanya berbasis target, bukan realisasi.

3. Aspek Operasional: Risiko "Overheating" Pelayanan

Lonjakan pendapatan paspor dari Rp17 Miliar (2022) ke Rp25 Miliar (2024) berkorelasi langsung dengan lonjakan jumlah manusia (pemohon) yang datang ke kantor.

- a. **Beban Infrastruktur & SDM (Capacity Strain):** Permasalahan muncul jika kenaikan volume pemohon (ribuan orang per bulan) tidak diimbangi dengan *upgrading* ruang tunggu, lahan parkir, jumlah *booth* foto, dan jumlah pegawai. Risiko yang dihadapi adalah suasana kantor yang *crowded* (sesak), antrean yang mengular, dan kelelahan petugas (*burnout*). Kondisi ini adalah ancaman nyata bagi penurunan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM).
- b. **Potensi Gangguan Sistem (System Overload):** Tingginya lalu lintas data permohonan paspor meningkatkan risiko *downtime* sistem kesisteman pusat di level UPT, yang dapat memicu komplain publik yang masif.

4. Aspek Penegakan Hukum: Isu Hulu Pekerja Migran (TPPO)

Pamekasan/Madura adalah salah satu kantong penyumbang Pekerja Migran Indonesia (PMI) terbesar, yang seringkali berangkat secara non-prosedural.

- a. **Dilema Pelayanan vs Pengawasan (Profiling Risk):** Dengan volume permohonan yang begitu tinggi (mengejar target penyelesaian paspor), petugas wawancara menghadapi tekanan waktu.

- 1) *Masalahnya*: Risiko meloloskan paspor bagi korban atau pelaku TPPO (Tindak Pidana Perdagangan Orang) menjadi lebih tinggi ketika petugas harus melayani ratusan orang per hari.
- 2) *Modus Operandi*: Banyak pemohon mungkin memalsukan tujuan perjalanan (mengaku umrah/wisata padahal bekerja). Mendeteksi kebohongan ini di tengah *load* kerja tinggi adalah permasalahan teknis yang serius.

5. Aspek Kewilayahan: "Blindspot" Pengawasan Orang Asing

Rendahnya pendapatan dari Izin Tinggal (hanya kisaran Rp400-600 juta) bisa diinterpretasikan dua hal: memang tidak ada orang asing, atau **pengawasan yang belum optimal**.

- a. **Karakteristik Geografis Kepulauan**: Wilayah kerja mencakup 4 kabupaten di Pulau Madura dengan garis pantai yang sangat panjang dan banyak "pelabuhan tikus".
- b. **Permasalahan Pengawasan**: Kecilnya PNBP dari layanan asing mungkin menutupi fakta lapangan bahwa ada WNA yang masuk secara ilegal atau penyalahgunaan izin tinggal yang tidak terdeteksi (sehingga tidak membayar biaya perpanjangan izin tinggal/denda). Sumber daya yang tersedot habis untuk melayani paspor WNI membuat fungsi intelijen dan pengawasan lapangan (Wasdakim) berpotensi menjadi "anak tiri" atau kurang prioritas.

1.2.3. Peluang dan Tantangan

Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Pamekasan memiliki posisi strategis dengan potensi pertumbuhan kinerja yang signifikan, didorong oleh karakteristik demografis wilayah Madura sebagai basis Pekerja Migran Indonesia (PMI) dan jemaah umrah yang menciptakan permintaan paspor berkelanjutan (*sustainable demand*) bagi penerimaan negara. Namun, dominasi kinerja ini membawa kerentanan struktural berupa ketergantungan fiskal yang ekstrem pada satu sektor layanan serta tingginya risiko keamanan terkait Tindak Pidana Perdagangan Orang (TPPO), sehingga tantangan utamanya adalah menjaga keseimbangan presisi antara akselerasi pelayanan publik yang masif dengan fungsi pengawasan keimigrasian yang ketat di tengah dinamika global yang fluktuatif.

	Internal	Eksternal
Potensi	(Strategi & Kapabilitas Layanan)	(Peluang Pasar & Lingkungan)
	1. Program "Jemput Bola" (Eazy Passport): Kemampuan melakukan pelayanan kolektif ke kantong-kantong desa untuk memangkas birokrasi.	1. Demografi Basis CPMI & Umrah: Karakteristik wilayah Madura menciptakan permintaan paspor yang masif dan berkelanjutan (sustainable demand).
	2. Intensifikasi PNBP (E-Paspor): Potensi peningkatan pendapatan negara tanpa menambah jumlah pemohon melalui edukasi peralihan ke Paspor Elektronik.	2. Relaksasi Kebijakan Saudi: Normalisasi aturan visa Arab Saudi menjamin stabilitas arus kas (PNBP) sepanjang tahun.
	3. Pengembangan SDM (Kawah Candradimuka): Beban kerja tinggi membentuk SDM yang tangguh, cekatan, dan memiliki jam terbang teknis tinggi.	3. Minimnya WNA Tercatat: Jumlah Izin Tinggal yang sedikit memberikan peluang untuk lebih fokus pada deteksi dini di lapangan.
	4. Inisiator TIMPORA: Kemampuan merevitalisasi pengawasan orang asing berbasis komunitas intelijen hingga tingkat kecamatan.	
Permasalahan	(Hambatan Operasional & Integritas)	(Ancaman Keamanan & Ketidakpastian)
	1. Dilema "Kecepatan vs Ketelitian": Risiko kelelahan petugas akibat mengejar kuota waktu layanan yang dapat melemahkan profiling keamanan.	1. Ancaman TPPO: Kompleksitas modus operandi perdagangan orang yang sulit dideteksi secara administratif.
	2. Risiko Integritas (Moral Hazard): Tingginya perputaran uang dan desakan pemohon (butuh	2. Kesenjangan Literasi Digital: Rendahnya kemampuan teknologi masyarakat desa yang

	cepat) membuka celah gratifikasi/pungli.	dimanfaatkan oleh calo/biro jasa liar.
	3. "Zona Nyaman" (Complacency): Rendahnya statistik WNA dapat membuat petugas lengah merasa wilayah aman dari pelanggaran.	3. Ketidakpastian Geopolitik: Faktor tak terkendali (wabah, ketegangan diplomatik, moratorium TKI) yang bisa langsung menjatuhkan kinerja.
	4. Ketergantungan Fiskal Sektoral: Kinerja organisasi terlalu bergantung pada satu jenis layanan (paspor), menciptakan kerentanan jika terjadi guncangan.	4. Wilayah Pesisir Terbuka: Luasnya pantai dan pelabuhan tikus yang rawan menjadi jalur penyelundupan manusia (people smuggling).

1. Dinamika Pasar "Captive" (Peluang Migrasi) vs. Risiko TPPO (Tantangan Proteksi)

Hal ini adalah isu paling krusial di wilayah kerja Madura.

- a. **Peluang (Ekspansi Layanan):** Besarnya basis Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) memberikan peluang masif untuk program "**Jemput Bola**" (**Eazy Passport**). Kanim Pamekasan dapat bekerja sama dengan LTSA (Layanan Terpadu Satu Atap) atau kantong-kantong desa migran untuk melakukan pelayanan paspor kolektif. Ini meningkatkan PNBP, mendekatkan negara ke masyarakat, dan memangkas peran calo.
- b. **Tantangan (Filter Keamanan):** Tingginya volume ini berhadapan dengan **kompleksitas modus operandi Tindak Pidana Perdagangan Orang (TPPO)**. Tantangannya adalah "Dilema Kecepatan vs Ketelitian". Petugas dituntut melayani cepat (SOP waktu), namun di saat bersamaan harus melakukan *profiling* mendalam untuk mendeteksi pemohon yang memalsukan identitas atau tujuan perjalanan (misal: mengaku kunjungan keluarga padahal bekerja non-prosedural). Jika lengah sedikit saja karena kelelahan mengejar kuota layanan, risiko hukum dan kemanusiaan menanti.

2. Transformasi Digital (Peluang E-Paspor) vs. Kesenjangan Literasi (Tantangan Kultural)

- a. **Peluang (Peningkatan Nilai PNBP):** Ada peluang besar untuk menggeser preferensi masyarakat dari Paspor Biasa ke **Paspor Elektronik (E-Paspor)**. Dengan edukasi bahwa E-Paspor memudahkan proses imigrasi di negara tujuan (seperti

autogate), PNBP dapat ditingkatkan secara signifikan tanpa harus menambah jumlah pemohon (intensifikasi pendapatan).

- b. **Tantangan (Hambatan Digital & Percaloan):** Karakteristik masyarakat pedesaan di wilayah kerja mungkin memiliki **literasi digital yang belum merata**. Kewajiban penggunaan aplikasi *M-Paspor* seringkali menjadi hambatan bagi pemohon lansia atau berpendidikan rendah. Celah ini sering dimanfaatkan oleh pihak ketiga (*calo/biro jasa liar*) yang membebankan biaya tinggi ke masyarakat. Tantangan bagi Kanim adalah menciptakan mekanisme bantuan (*helpdesk*) yang inklusif tanpa melanggar aturan anti-percaloan.

3. Stabilitas Pendapatan (Peluang Haji/Umrah) vs. Kerentanan Geopolitik (Tantangan Eksternal)

- a. **Peluang (Sustainability):** Normalisasi dan relaksasi aturan visa oleh Arab Saudi adalah "angin segar" abadi bagi Kanim Pamekasan. Ini menjamin arus kas (PNBP) yang stabil sepanjang tahun, menjadikan Kanim ini salah satu penyumbang PNBP paling andal di Jawa Timur.
- b. **Tantangan (Faktor Tak Terkendali):** Kinerja Kanim memiliki **ketergantungan struktural pada kebijakan negara lain**. Tantangannya adalah ketidakpastian global. Contoh: Jika terjadi wabah penyakit baru di Timur Tengah, atau ketegangan diplomatik yang menyebabkan moratorium pengiriman TKI, maka grafik kinerja Kanim Pamekasan akan langsung terjun bebas (seperti data 2021). Kanim tidak memiliki kendali atas variabel ini, namun harus menanggung dampak penurunan kinerjanya.

4. Pengawasan Wilayah Terbuka (Peluang Sinergi) vs. "Silent Threat" (Tantangan Deteksi)

- a. **Peluang (Penguatan TIMPORA):** Minimnya orang asing yang tercatat (Izin Tinggal sedikit) justru menjadi peluang untuk **merevitalisasi Tim Pengawasan Orang Asing (TIMPORA)** sampai ke tingkat kecamatan. Kanim bisa menjadi inisiator utama dalam membangun jaringan intelijen berbasis komunitas (*community-based intelligence*) dengan tokoh lokal.
- b. **Tantangan (Zona Nyaman & Pintu Belakang):** Rendahnya statistik WNA bisa menjebak petugas dalam **"Zona Nyaman" (Complacency)**, merasa wilayahnya aman dari pelanggaran keimigrasian. Padahal, tantangan sesungguhnya adalah **wilayah pesisir yang luas dan pelabuhan rakyat** di Madura yang rawan menjadi jalur transit/penyelundupan manusia (*People Smuggling*) atau pelarian DPO asing yang tidak terdeteksi secara administratif.

5. Bonus Demografi Internal (Peluang SDM) vs. Risiko Integritas (Tantangan Moral)

- a. **Peluang (Produktivitas):** Dengan beban kerja tinggi dan pendapatan tinggi, Kanim Pamekasan menjadi tempat "kawah candradimuka" untuk membentuk SDM Imigrasi yang tangguh, cekatan, dan memiliki jam terbang tinggi dalam pelayanan teknis.
- b. **Tantangan (Risiko Pungli & Gratifikasi):** Tingginya permintaan layanan paspor yang berbanding lurus dengan urgensi pemohon (butuh cepat untuk kerja/umrah) menciptakan **pasar potensial untuk gratifikasi**. Tantangan terbesar pimpinan adalah menjaga integritas moral pegawai agar tidak tergoda melakukan pungutan liar (pungli) atau jalur prioritas ilegal di tengah tingginya perputaran uang dan desakan masyarakat yang ingin serba instan.

Secara keseluruhan, analisis ini menegaskan bahwa meskipun Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Pamekasan memiliki keunggulan kompetitif dari sisi kemandirian fiskal dan tingginya permintaan layanan, keberlanjutan organisasi sangat bergantung pada kemampuan memitigasi risiko ketergantungan sektoral dan ancaman keamanan transnasional, sehingga orientasi kinerja ke depan harus menyeimbangkan antara akselerasi PNBPN dengan ketepatan fungsi penegakan hukum.

BAB II

VISI, MISI, TUJUAN, SASARAN DAN MANAJEMEN RISIKO

KANTOR IMIGRASI KELAS II NON TPI PAMEKASAN

Visi didefinisikan sebagai keadaan yang ingin dicapai sebagai akhir dari proses perencanaan dan pelaksanaan. Dalam Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional Visi adalah Visi Kementerian/Lembaga yang menjabarkan Visi Presiden dan Wakil Presiden sebagaimana dimuat dalam RPJM Nasional yang disusun dalam bentuk rumusan umum mengenai **keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan** sesuai dengan tugas dan fungsi Kementerian/ Lembaga tersebut. Dari visi tersebut diturunkan menjadi Misi Kementerian/Lembaga yakni rumusan umum mengenai **upaya-upaya untuk mewujudkan Visi**. Sedangkan Tujuan adalah **penjabaran atas Visi** dalam rangka mencapai sasaran program prioritas Presiden dan Wakil Presiden.

2.1. Visi dan Misi

2.1.1. Visi

Visi Presiden dan Wakil Presiden 2025–2029 adalah “**Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045**”. Visi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan disusun agar selaras dengan visi tersebut, yakni: “**Terwujudnya Penegakan Hukum dan Pelayanan Keimigrasian dan Pemasarakatan yang Berintegritas, Berkeadilan, serta Mendukung Keamanan Nasional yang Tangguh Menuju Indonesia Emas 2045.**”

Sebagai unit Eselon I di bawah Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Direktorat Jenderal Imigrasi mengemban visi yang sama. Begitu pula Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Pamekasan sebagai satuan kerja di lingkungan Ditjen Imigrasi, yang turut menjalankan dan mendukung pencapaian visi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan.

Pemaknaan Visi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan bagi Direktorat Jenderal Imigrasi dan satuan kerja imigrasi adalah dalam pelaksanaan penegakan hukum dan pelayanan keimigrasian dibutuhkan proses yang **transparan dan berkeadilan**. Transparan berarti keterbukaan dalam proses pengambilan keputusan serta penyampaian informasi. Transparansi akan membentuk pola pemerintahan yang baik serta mendorong partisipasi aktif dari masyarakat. Transparansi juga dapat menjamin kepastian hukum yang adil, dan terstandarisasi; serta mewujudkan birokrasi yang sesuai dengan prinsip *good governance*. Berkeadilan artinya memberikan perlakuan yang sama kepada setiap orang di depan

hukum, baik dalam konteks memberikan pelayanan sesuai regulasi yang berlaku dan penegakan hukum.

Selanjutnya visi tersebut juga mencerminkan kebutuhan terimplementasikannya **sistem yang modern dan pelayanan yang humanis**. Modern mencerminkan komitmen dalam memberikan pelayanan publik berbasis teknologi yang terintegrasi, didukung oleh sistem yang efektif, efisien, namun berdampak. Penegakan dan pelayanan hukum yang humanis adalah sesuai dengan aturan yang berlaku; transparan dalam sistem, data dan informasi - terkait kebijakan, proses hingga hasil; menjamin aksesibilitas dan akuntabilitas publik sesuai dengan ketentuan perundang-undangan; serta berupaya menciptakan kepastian hukum. Selain itu, bentuk pendekatan humanis dan adaptif yang juga dilakukan dengan membangun sinergitas antara pemerintah, pemerintah daerah, masyarakat dan akademisi sehingga terjalin sistem integrasi sosial yang lebih baik.

Dalam lima tahun ke depan, Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan berorientasi untuk menjadi institusi terbaik di kawasan dalam penyelenggaraan fungsi keimigrasian dan pemasarakatan. Orientasi ini diwujudkan melalui berbagai **transformasi kelembagaan, digitalisasi layanan, penguatan SDM, serta kolaborasi lintas sektor dan internasional..**

2.1.2. Nilai-nilai Utama Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan

Selaras dengan Visi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan terdapat **peran serta nilai-nilai utama** Kementerian yang wajib dipedomani satuan kerja dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sehari-hari dalam rangka mewujudkan pelayanan dan penegakan hukum yang berintegritas, berkeadilan, serta Mendukung Keamanan Nasional yang Tangguh. Adapun terdapat 2 (dua) peran imigrasi yakni sebagai **pelindung** (penjaga terdepan dalam menjaga gerbang dan kedaulatan Indonesia), serta **pembimbing** (membimbing baik masyarakat umum dan pengunjung yang datang dari luar Indonesia untuk mematuhi regulasi dan peraturan yang berlaku di Indonesia.)

Disamping peran yang diemban imigrasi, terdapat nilai-nilai utama yang juga menjadi landasan bersikap dan pondasi budaya kerja di satuan kerja keimigrasian dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Adapun nilai utama tersebut dirumuskan dalam singkatan **PRIMA (Profesional, Responsif, Integritas, Modern, dan Akuntabel)**

2.1.3. Misi

Pemerintahan Presiden dan Wakil Presiden terpilih periode 2024 - 2029 memiliki visi “Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045”, dengan 8 misi asta cita, 17 program prioritas, dan 8 program hasil terbaik cepat. **Adapun 8 misi asta cita presiden dan wakil presiden yang kemudian diterjemahkan menjadi 8 Prioritas Nasional (PN) mencakup:**

- 1. Memperkokoh ideologi Pancasila, demokrasi, dan hak asasi manusia (HAM).**
2. Memantapkan sistem pertahanan keamanan negara dan mendorong kemandirian bangsa melalui swasembada pangan, energi, air, ekonomi kreatif, ekonomi hijau, dan ekonomi biru.
3. Meningkatkan lapangan kerja yang berkualitas, mendorong kewirausahaan, mengembangkan industri kreatif, dan melanjutkan pengembangan infrastruktur.
4. Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda, dan penyandang disabilitas.
5. Melanjutkan hilirisasi dan industrialisasi untuk meningkatkan nilai tambah di dalam negeri.
6. Membangun dari desa dan dari bawah untuk pemerataan ekonomi dan pemberantasan kemiskinan.
- 7. Memperkuat reformasi politik, hukum, dan birokrasi, serta memperkuat pencegahan dan pemberantasan korupsi dan narkoba.**
8. Memperkuat penyelarasan kehidupan yang harmonis dengan lingkungan, alam, dan budaya, serta peningkatan toleransi antarumat beragama untuk mencapai masyarakat yang adil dan makmur.

Sesuai dengan tugas dan fungsi yang diemban oleh Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan dan telah disepakati dengan Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional (PPN)/Bappenas, dari 8 Prioritas Nasional (PN) atau Asta Cita, disepakati bahwa **Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan mendukung secara langsung pencapaian Asta Cita 1 dan 7 yaitu: (1) memperkokoh ideologi Pancasila, demokrasi, dan hak asasi manusia (HAM); dan (7) memperkuat reformasi politik, hukum, dan birokrasi, serta memperkuat pencegahan dan pemberantasan korupsi dan narkoba.**

Berdasarkan 2 misi presiden yang diejawantahkan melalui asta cita tersebut, maka kemudian diturunkan **2 (dua) Misi Direktorat Jenderal Imigrasi dan satuan kerja**

keimigrasian yang juga selaras dengan misi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan. Adapun Misi tersebut adalah sebagai berikut:

1. **Misi 1.** Mewujudkan penegakan hukum dan pelayanan bidang keimigrasian dan pemasarakatan yang berintegritas dan berkeadilan.
2. **Misi 2.** Mewujudkan tata kelola penyelenggaraan keimigrasian dan pemasarakatan yang modern, profesional, dan berintegritas.

Adapun penjabarannya sebagai berikut :

1. Misi 1. Mewujudkan Penegakan Hukum dan Pelayanan Bidang Keimigrasian dan Pemasarakatan yang Berintegritas dan Berkeadilan.

Misi pertama sejalan dengan Asta Cita 1 yaitu Memperkokoh ideologi Pancasila, demokrasi, dan hak asasi manusia (HAM). Perwujudan Asta Cita 1 dalam konteks keimigrasian adalah satuan kerja harus menjalankan seluruh fungsi keimigrasian secara profesional, transparan, serta bebas dari penyalahgunaan wewenang. Pelayanan kepada masyarakat wajib diberikan sesuai peraturan dan prosedur yang berlaku, akuntabel, serta menjunjung prinsip keadilan dan kepastian hukum (tidak diskriminatif). Dalam penegakan hukum, satuan kerja dituntut untuk melakukan pengawasan orang asing, tindakan administratif, serta proses penegakan hukum lainnya secara objektif dan proporsional sesuai ketentuan yang berlaku.

2. Misi 2. Mewujudkan Tata Kelola Penyelenggaraan Keimigrasian dan Pemasarakatan yang Modern, Profesional, dan Berintegritas.

Misi kedua sejalan dengan Asta Cita 7 yaitu Memperkuat reformasi politik, hukum, dan birokrasi, serta memperkuat pencegahan dan pemberantasan korupsi dan narkoba. Perwujudan Asta Cita 7 adalah terkait upaya mengembangkan penyelenggaraan layanan dan penegakan hukum yang berbasis teknologi, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan dan kepuasan Masyarakat, serta kemudaha berusaha. Satuan kerja dituntut meningkatkan kualitas SDM melalui pelatihan berkelanjutan, penerapan standar operasional yang jelas, serta penggunaan sistem informasi yang terintegrasi guna mempercepat proses kerja dan meminimalkan potensi penyimpangan. Selain itu, setiap pegawai wajib menegakkan nilai integritas, akuntabilitas, dan transparansi dalam setiap tahapan pelayanan maupun pengawasan.

Upaya ini didukung oleh peningkatan dukungan manajemen dalam mendukung penegakan dan pelayanan hukum keimigrasian, serta penyelenggaraan birokrasi yang modern, profesional dan berintegritas sebagai bagian dari komitmen terhadap prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*).

2.2. Tujuan

Untuk mewujudkan Visi dan Misi tersebut diturunkan menjadi tujuan. Tujuan yang akan dicapai oleh Direktorat Jenderal Imigrasi dan juga satuan kerja imigrasi juga selaras dengan tujuan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan. Berdasarkan Visi dan Misi yang akan dicapai oleh Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, maka tujuan yang akan dicapai oleh Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan pada periode 2025 – 2029 sesuai dengan misi antara lain sebagai berikut:

Tujuan 1. Meningkatkan kualitas penegakan dan pelayanan hukum bidang keimigrasian dan pemasarakatan dalam rangka menjaga tegaknya kedaulatan negara serta mewujudkan reintegrasi sosial, yang memiliki **Indikator Kinerja Tujuan 1.** Indeks penegakan dan pelayanan hukum bidang Imigrasi dan Pemasarakatan.

Tujuan 2. Meningkatkan kualitas sistem keimigrasian dan pemasarakatan yang modern, terintegrasi, dan akuntabel melalui pengembangan kompetensi dan peningkatan profesionalisme sumber daya manusia yang berintegritas, responsif, dan adaptif di bidang keimigrasian dan pemasarakatan, yang memiliki **Indikator Kinerja Tujuan 2.** Indeks RB Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan.

2.3. Sasaran Kegiatan

Sasaran Kegiatan adalah hasil yang akan dicapai dari suatu kegiatan dalam rangka pencapaian Sasaran Program yang mencerminkan berfungsinya Keluaran Kegiatan. Sasaran Kegiatan merupakan turunan dari Sasaran Strategis pada level Kementerian/Lembaga dan Sasaran Program pada level Unit Eselon I. **Sasaran Kegiatan ini dilaksanakan oleh Unit Eselon II, Kanwil Ditjenim, serta UPT Imigrasi di wilayah.**

Sebelum sampai pada Sasaran Kegiatan Satuan Kerja Imigrasi di Wilayah, penting bagi satker untuk memahami apakah Sasaran Strategis Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, dan apakah Sasaran Program Direktorat Jenderal Imigrasi. Perlu dipahami bahwa Sasaran Kegiatan di wilayah berkontribusi untuk tercapainya Sasaran Program dan Sasaran Strategis.

Sasaran strategis Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan adalah sebagai berikut:

1. Sasaran Strategis 1. **Meningkatnya Kualitas Penegakan Hukum dan Pelayanan Bidang Keimigrasian dan Pemasarakatan** yang memiliki Indikator Indeks Penegakan Hukum dan Pelayanan Bidang Imigrasi dan Pemasarakatan.

2. Sasaran Strategis 2. **Meningkatnya Tata Kelola Penyelenggaraan Keimigrasian dan Pemasarakatan yang Berintegritas, Efektif, dan Efisien** yang memiliki Indikator Indeks RB Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan.

Pada Level Direktorat Jenderal Imigrasi, Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Sasaran Strategis Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan diturunkan menjadi 2 (dua) Program yakni:

1. **Program Penegakan dan Pelayanan Hukum**
2. **Program Dukungan Manajemen**

Kedua Program tersebut memiliki Sasaran Program beserta Indikator sebagai berikut:

1. Program Penegakan dan Pelayanan Hukum
 - 1) Sasaran Program 1. **Terwujudnya Penegakan Hukum Keimigrasian Direktorat Jenderal Imigrasi** dengan Indikator Indeks Penegakan Hukum Keimigrasian
 - 2) Sasaran Program 2. **Meningkatnya Kualitas Layanan Keimigrasian** dengan Indikator Kinerja Program (IKP) : Indeks Kualitas Layanan Keimigrasian
2. Program Dukungan Manajemen
 - 1) Sasaran Program 1. **Meningkatnya Penerapan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Direktorat Jenderal Imigrasi**, dengan Indikator Indeks Kinerja Dukungan Manajemen

Pada Level satuan kerja di wilayah, Sasaran Program diturunkan menjadi Sasaran Kegiatan, yakni :

1. Sasaran Kegiatan 1: **Optimalnya Penegakan Hukum Keimigrasian di Kewilayahan**, dengan Indikator Indeks Penegakan Hukum Keimigrasian di Wilayah
2. Sasaran Kegiatan 2: **Meningkatnya Layanan Keimigrasian di Kewilayahan**, dengan indikator Indeks Kualitas Layanan Keimigrasian di Wilayah; serta
3. Sasaran Kegiatan 3: **Meningkatnya Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkup Kewilayahan** dengan indikator Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di Lingkup kewilayahan, dan Indeks Kepuasan Unit Kerja Lingkup UPT Imigrasi terhadap Layanan Kesekretariatan di UPT Masing-Masing

2.4. Manajemen Risiko

Dalam peraturan terbaru mengenai Rencana Strategis K/L, terdapat ketentuan bahwa identifikasi manajemen risiko menjadi salah satu unsur pembeda dalam penyusunan Renstra K/L 2025–2029 dibanding periode sebelumnya. Hal ini ditegaskan dalam Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2025 tentang Penyusunan Renstra dan Rencana Kerja K/L, yang mengatur bahwa identifikasi risiko beserta langkah perlakuannya merupakan bagian integral dari mekanisme pengendalian dan evaluasi Renstra maupun Rencana Kerja K/L.

Pada Permenimipas Nomor 11 Tahun 2025 tentang Renstra Kemenimipas 2025-2029 teridentifikasi beberapa risiko terhadap Sasaran Strategis K/L yang menghambat peningkatan kualitas penegakan hukum dan pelayanan bidang keimigrasian, diantaranya: **Penurunan Penerimaan PNBP Keimigrasian karena Situasi Global dan Nasional, Terganggunya Keandalan dan Keamanan Sistem Teknologi dan Informasi (TI), Modus baru TPPO dan TPPM, serta dalam hal fasilitatif yang menghambat optimalnya pelaksanaan tusi yakni Tingginya Gap Kompetensi Pegawai dengan Kompetensi yang Dibutuhkan di Bidang Keimigrasian**

Sementara identifikasi risiko level sasaran strategis Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan yang menghambat upaya- upaya untuk meningkatkan Tata Kelola Penyelenggaraan Keimigrasian dan Pemasarakatan yang Berintegritas, Efektif, dan Efisien; teridentifikasi diantaranya: **Pelayanan Tidak Transparan dan Infrastruktur terkait RB tidak tersedia Tepat Waktu, keterbatasan anggaran, serta tidak terbentuknya lembaga pendidikan Imigrasi**

Pada Renstra Ditjenim teridentifikasi beberapa risiko yang dapat menghambat tercapainya Target Indikator Kinerja Program (IKP) Ditjenim antara lain : **Lemahnya efektivitas penegakan hukum keimigrasian, Keterbatasan kapasitas intelijen dan pengawasan keimigrasian, Rendahnya tingkat kepatuhan masyarakat terhadap hukum keimigrasian, Penurunan permohonan layanan visa, izin tinggal, dan dokumen perjalanan; dan Gangguan sistem teknologi informasi keimigrasian**

Dalam rangka mendukung implementasi manajemen risiko yang terintegrasi pada periode Renstra 2025–2029, Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Pamekasan juga menyusun matriks manajemen risiko pada level kegiatan sebagai bagian dari mekanisme pengendalian dan evaluasi kinerja yang mengacu pada risiko strategis yang telah ditetapkan di tingkat kementerian dan Ditjen Imigrasi.

Tabel Manajemen Risiko Sasaran Kegiatan

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	No	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
Optimalnya Penegakan Hukum Keimigrasian di Kewilayahan	Indeks Penegakan Hukum Keimigrasian di Wilayah	1	Pelaksanaan pemeriksaan orang asing di titik-titik strategis belum dapat menghasilkan data yang sepenuhnya lengkap karena keterbatasan sarana pendukung di lapangan	Pelaksanaan pemeriksaan dilakukan sesuai SOP dengan meningkatkan koordinasi antar instansi, melakukan perbaikan checklist pemeriksaan, serta menyiapkan format cadangan untuk memastikan kelancaran pencatatan di lapangan	Kepala Seksi Intelijen dan Penindakan Keimigrasian	Persentase pemeriksaan dengan data lengkap dan memenuhi target, serta seluruh proses pencatatan terlaksana tanpa menimbulkan backlog data

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	No	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
		2	Proses administrasi dalam penanganan kasus pelanggaran mengalami keterlambatan akibat kendala jaringan dan infrastruktur TI yang belum optimal	Alur penegakan dilaksanakan sesuai ketentuan, disertai pelaporan rutin serta penerapan prosedur darurat untuk pengiriman berkas apabila diperlukan	Kepala Seksi Intelijen dan Penindakan Keimigrasian	Alur penegakan dilaksanakan sesuai ketentuan, disertai pelaporan rutin serta penerapan prosedur darurat untuk memastikan pengiriman berkas tetap berjalan tanpa hambatan
		3	Pemantauan tindak lanjut kasus pasca penindakan belum berjalan optimal	Laporan internal dan review kasus dilaksanakan secara berkala, disertai	Kepala Seksi Intelijen dan Penindakan Keimigrasian	Seluruh kasus telah ditindaklanjuti sesuai jadwal, dengan laporan yang tersusun

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	No	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
			sehingga diperlukan peningkatan koordinasi dan mekanisme monitoring yang lebih efektif	penetapan jadwal monitoring untuk memastikan tindak lanjut berjalan sesuai ketentuan		lengkap dan sesuai ketentuan
		4	Pelaksanaan pembinaan dan sosialisasi hukum keimigrasian belum optimal karena partisipasi pihak terkait masih rendah, sehingga masih terdapat potensi pelanggaran	Program sosialisasi dilaksanakan secara rutin, disertai evaluasi efektivitas serta penguatan kolaborasi dengan pihak lokal untuk meningkatkan hasil yang dicapai	Kepala Seksi Teknologi Informasi dan Keimigrasian serta Kepala Seksi Intelijen dan Penindakan Keimigrasian	Persentase peserta tentang pemahaman materi telah mencapai atau melampaui target, disertai penurunan angka pelanggaran berulang

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	No	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
Meningkatnya Layanan Keimigrasian di Kewilayahan	Indeks Kualitas Layanan Keimigrasian di Wilayah	1	Pelayanan paspor dan dokumen di kantor masih mengalami waktu tunggu yang panjang sehingga proses layanan menjadi terhambat	Jadwal layanan diterapkan dengan antrean yang lebih teratur, disertai sosialisasi mengenai layanan alternatif untuk mengurangi kepadatan	Kepala Seksi Dokumen Perjalanan dan Izin Tinggal Keimigrasian	Rata-rata waktu tunggu \leq target, sehingga tingkat kepuasan pengguna meningkat
		2	Penanganan keluhan masyarakat belum berjalan cepat karena saluran aduan yang tersedia masih kurang efektif	Penanganan keluhan diperkuat melalui penggunaan saluran aduan resmi, peningkatan sosialisasi, penyediaan jalur	Kepala Seksi Teknologi Informasi dan Keimigrasian	Waktu respon aduan \leq SLA (<i>Service Level Agreement</i>), dengan tingkat penutupan aduan yang tetap tinggi

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	No	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
				anonim, serta monitoring terhadap kecepatan respon		
Meningkatnya Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkup Kewilayahan	Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di Lingkup kewilayahan	1	Penyusunan rencana aksi belum optimal karena beberapa rencana tidak lengkap atau kurang realistis untuk kondisi wilayah	Penyusunan rencana aksi dilakukan berdasarkan panduan umum, disesuaikan dengan karakteristik wilayah, serta melalui konsultasi lintas unit untuk memastikan keselarasan pelaksanaannya	Kepala Sub Bagian Tata Usaha	Rencana final telah disusun sesuai kebutuhan lokal, dengan tingkat penerimaan internal mencapai 100%

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	No	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
		2	Implementasi langkah reformasi birokrasi belum optimal karena pelaksanaannya terhambat oleh prioritas kegiatan lain.	Upaya percepatan dilakukan melalui pembagian tugas yang jelas, penjadwalan ulang kegiatan, serta penyediaan alokasi waktu khusus untuk menjamin kelancaran pelaksanaan	Tim Zona Integritas	Persentase langkah yang terealisasi sesuai jadwal telah mencapai atau melampaui target.
		3	Pemantauan capaian dan evaluasi belum berjalan optimal karena data	Mekanisme pelaporan periodik diterapkan dengan	Kepala Sub Bagian Tata Usaha	Laporan telah terkumpul sesuai jadwal, dan hasil evaluasi tersedia

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	No	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
			tidak terkumpul tepat waktu atau tidak akurat	menggunakan format yang disederhanakan serta dilengkapi backup offline untuk memastikan ketersediaan data		serta dimanfaatkan dalam proses perbaikan
		4	Pemahaman SDM terhadap agenda reformasi masih kurang, sehingga sosialisasi dan pembinaan internal perlu diperkuat	Program pembinaan dilaksanakan secara rutin, dengan materi yang disesuaikan berdasarkan kasus lokal serta didukung pemberian	Kepala Sub Bagian Tata Usaha	Pemahaman SDM telah mencapai atau melampaui target, disertai peningkatan dalam penerapan langkah-langkah reformasi

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	No	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
				penghargaan internal untuk meningkatkan motivasi SDM		
	Indeks Kepuasan Unit Kerja Lingkup UPT Imigrasi terhadap Layanan Kesekretariatan di UPT Masing-masing	1	Penyediaan dokumen dan arsip internal belum optimal karena proses pengelolaan dokumen berjalan lambat, serta masih ditemui dokumen yang rusak atau hilang akibat sistem arsip yang tidak konsisten	Pengelolaan arsip diperbaiki melalui penerapan prosedur arsip dasar, standarisasi tata letak, pemeriksaan rutin, serta pelatihan bagi petugas terkait	Kepala Sub Bagian Tata Usaha	Ketersediaan dokumen telah mencapai 100%, dengan waktu penyediaan yang berada pada atau di bawah target.

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	No	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
		2	Koordinasi jadwal rapat dan kegiatan internal belum optimal karena penjadwalan sering sulit, terjadi benturan agenda, serta komunikasi yang kurang efektif	Koordinasi diperbaiki melalui mekanisme pemberitahuan manual yang lebih tertata, pemanfaatan grup komunikasi cepat, serta penggunaan pengingat (reminder) untuk memastikan keteraturan jadwal	Kepala Sub Bagian Tata Usaha	Kehadiran rapat telah mencapai atau melampaui target, dengan benturan jadwal yang semakin minimal
		3	Layanan administrasi dan perizinan internal belum	Perbaikan layanan dilakukan melalui	Kepala Sub Bagian Tata Usaha	Waktu proses telah berada pada atau di bawah target,

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	No	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
			optimal karena prosedur yang belum jelas dan pemahaman SDM yang masih kurang	penyusunan SOP dasar, penyelenggaraa n pelatihan singkat, serta penyediaan panduan ringkas bagi seluruh petugas		disertai penurunan keluhan terkait prosedur
		4	Respon terhadap kebutuhan mendesak dari unit lain belum optimal karena keterlambatan penanganan dan ketidakjelasan prioritas	Perbaikan dilakukan melalui penataan alur komunikasi, penetapan prioritas untuk layanan yang bersifat urgent, serta penyediaan	Kepala Sub Bagian Tata Usaha	Waktu respon terhadap kebutuhan urgent telah berada pada atau di bawah target, sehingga tingkat kepuasan unit terkait meningkat

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	No	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
				dukungan cadangan guna memastikan respons yang cepat		

BAB III

TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

3.1. Target Kinerja

3.1.1. Informasi Kinerja

Target kinerja pada (kanwil/UPT imigrasi) merupakan target atas sasaran kegiatan yang telah ditetapkan oleh Direktorat Jenderal Imigrasi dan menjadi tanggung jawab kepala satuan kerja untuk mencapainya. Setiap capaian target kinerja kegiatan di wilayah berkontribusi langsung terhadap keberhasilan capaian kinerja Program di tingkat Direktorat Jenderal Imigrasi. Sebagaimana dijelaskan sebelumnya, terdapat tiga sasaran kegiatan di wilayah, yaitu: (1) Optimalnya Penegakan Hukum Keimigrasian di Kewilayahan, (2) Meningkatnya Layanan Keimigrasian di Kewilayahan, dan (3) Meningkatnya Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkup Kewilayahan.

Untuk Sasaran Kegiatan 1, indikator yang digunakan adalah Indeks Penegakan Hukum Keimigrasian di Wilayah, yang dibentuk oleh enam komponen: tingkat penanganan penegakan hukum (pro justisia atau tindakan administratif keimigrasian), persentase pengawasan keimigrasian, persentase produk intelijen yang ditindaklanjuti, ketepatan waktu penyelesaian tindak lanjut intelijen, tingkat kepatuhan masyarakat terhadap hukum keimigrasian melalui Desa Binaan, serta indeks keamanan dan pencegahan ancaman keimigrasian di wilayah.

Sasaran Kegiatan 2 diukur melalui Indeks Kualitas Layanan Keimigrasian di Wilayah, yang terdiri dari dua komponen utama: kualitas layanan dokumen perjalanan serta kualitas layanan izin tinggal dan status keimigrasian. Sementara itu, Sasaran Kegiatan 3 menggunakan indikator Indeks Kepuasan Unit Kerja Lingkup UPT Imigrasi terhadap Layanan Kesekretariatan, yang merupakan gabungan dari delapan parameter meliputi: kompleksitas persyaratan, kejelasan informasi, kemudahan prosedur, ketepatan waktu layanan, kesesuaian layanan dengan kebutuhan, respons terhadap pengaduan dan masukan, respons dalam menangani kendala saat memberikan layanan, serta kualitas sarana dan prasarana layanan.

Di bawah ini disampaikan Matriks Target Kinerja Level Kegiatan (Kanwil/UPT Imigrasi) periode 2025–2029 yang telah ditetapkan oleh Direktorat Jenderal Imigrasi sebagai acuan capaian kinerja satuan kerja di wilayah.

Kerangka Kinerja Direktorat Jenderal Imigrasi

No.	Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Sasaran Strategis / Sasaran Program / Indikator Kinerja Program / Sasaran Kegiatan / Indikator Kinerja Kegiatan	Lokasi	Target Kinerja					Penanggungjawab
			2025	2026	2027	2028	2029	
Direktorat Jenderal Imigrasi								
SS 1	Meningkatnya Kualitas Penegakan Hukum dan Pelayanan Bidang Keimigrasian dan Pemasarakatan							
IKSS 1.1	Indeks Penegakan Hukum dan Pelayanan Bidang Imigrasi dan Pemasarakatan		3,45	3,52	3,57	3,63	3,68	
Program Penegakan dan Pelayanan Hukum								
SP. 1	Terwujudnya Penegakan Hukum Keimigrasian							Direktorat Jenderal Imigrasi
IKP 1.1	Indeks Penegakan Hukum Keimigrasian		3,77	3,80	3,82	3,84	3,87	
6161 - Penyelenggaraan Fungsi Pengkoordinasian, Pelayanan dan Penegakan Hukum Keimigrasian di Wilayah								
SK. 9	Optimalnya Penegakan Hukum Keimigrasian di Kewilayahan	Wilayah						Kepala Kantor Wilayah Imigrasi, UPT Imigrasi
IKK 9.1	Indeks Penegakan Hukum Keimigrasian di Wilayah		90,80	91,53	92,02	92,52	93,01	
SP 2	Meningkatnya Kualitas Layanan Keimigrasian							Direktorat Jenderal Imigrasi
IKP 2.1	Indeks Kualitas Layanan Keimigrasian		3,73	3,76	3,78	3,81	3,83	
6161 - Penyelenggaraan Fungsi Pengkoordinasian, Pelayanan dan Penegakan Hukum Keimigrasian di Wilayah								
SK. 8	Meningkatnya Layanan Keimigrasian di Kewilayahan	Wilayah						Kepala Kantor Wilayah Imigrasi, UPT Imigrasi
IKK 8.1	Indeks Kualitas Layanan Keimigrasian di Wilayah		91,00	92,20	93,40	94,00	95,20	
SS. 2	Meningkatnya Tata Kelola Penyelenggaraan Keimigrasian dan Pemasarakatan yang Berintegritas, Efektif, dan Efisien							
IKSS 2.1	Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan		90,38	90,38	91,38	92,38	93,38	
Program Dukungan Manajemen								
SP 4	Meningkatnya Penerapan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Direktorat Jenderal Imigrasi							Direktorat Jenderal Imigrasi

No.	Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Sasaran Strategis / Sasaran Program / Indikator Kinerja Program / Sasaran Kegiatan / Indikator Kinerja Kegiatan	Lokasi	Target Kinerja					Penanggungjawab
			2025	2026	2027	2028	2029	
IKP 4.1	Indeks Kinerja Dukungan Manajemen		3,76	3,76	3,77	3,77	3,78	
6163 - Dukungan Manajemen dan Teknis Lainnya di Wilayah								
SK. 13	Meningkatnya Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkup Kewilayahan	Wilayah						Kepala Kantor Wilayah Imigrasi, UPT Imigrasi
IKK 13.1	Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di Lingkup kewilayahan		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	
IKK 13.2	Indeks Kepuasan Unit Kerja Lingkup UPT Imigrasi terhadap Layanan Kesekretariatan di UPT Masing-Masing		3,51	3,52	3,53	3,54	3,55	

Renstra Satuan kerja tidak terdapat arah kebijakan dan strategi; dimana hal tersebut bersifat strategis dan hanya dirumuskan dan disusun oleh Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan serta Direktorat Jenderal Imigrasi; maka satuan kerja hanya melaksanakan strategi-strategi yang telah ditetapkan Direktorat Jenderal Imigrasi dalam kegiatan teknis atau inovasi kegiatan teknis yang tidak menyimpang jauh dari strategi tersebut; serta berkontribusi untuk pencapaian target kinerja kegiatan sebagaimana pada matriks. Adapun proyeksi inovasi pelayanan dan penegakan hukum; maupun yang bersifat dukungan manajemen dalam 5 tahun mendatang (2025-2029) dijabarkan sebagai berikut.

1. Inovasi terkait Pelayanan :

a. Layanan Jemput Bola "Eazy Passport" Tematik Berbasis Komunitas

1) Dasar Strategis:

- a) **Mendukung Strategi 1:** Melakukan penyederhanaan birokrasi dalam mendukung kemudahan dan kelancaran layanan.
- b) **Mendukung Strategi 5:** Mengoptimalkan sistem, sarana, dan prasarana layanan di satuan kerja.

2) Penjabaran: Mengubah metode layanan jemput bola menjadi terjadwal rutin di lokasi **Pondok Pesantren** dan **Desa Kantong TKI**. Layanan ini tidak hanya bersifat mobilisasi alat, tetapi juga penyederhanaan alur verifikasi berkas secara kolektif di lokasi komunitas sebelum data diinput ke sistem.

3) Tujuan & Manfaat: Mengurangi beban antrean di kantor induk akibat lonjakan pemohon (Realisasi PNPB Paspor Rp25,2 M di 2024) serta memberikan efisiensi biaya transportasi bagi masyarakat yang berdomisili jauh dari pusat layanan.

b. Pojok Asistensi Digital (Duta Layanan M-Paspor)

1) Dasar Strategis:

- a) **Mendukung Strategi 1:** Melakukan penyederhanaan birokrasi dan kemudahan prosedur layanan.
- b) **Mendukung Strategi 3:** Otomatisasi layanan melalui pemanfaatan teknologi (mendukung transisi masyarakat ke layanan digital).

2) Penjabaran: Menyediakan unit layanan pendampingan *walk-in* bagi pemohon yang mengalami hambatan literasi digital. "Duta Layanan" bertugas memandu penggunaan aplikasi M-Paspor agar masyarakat dapat mengakses layanan digital tanpa perantara/caloe.

3) Tujuan & Manfaat: Menjamin hak akses layanan yang setara bagi seluruh lapisan masyarakat dan menutup celah percaloean yang memanfaatkan ketidaktahuan teknologi.

c. "MENU KOLABORASI" (Peminjaman Aset BMN)

1) Dasar Strategis:

a) **Mendukung Arah Kebijakan 2, Strategi 4:** Meningkatkan peran untuk mengawasi dan mempertahankan koordinasi antara petugas keimigrasian dan masyarakat.

2) Penjabaran: Membuka akses pemanfaatan fasilitas kantor (Aula, Lapangan Olahraga, *Sound System*) yang sedang tidak digunakan (*idle*) bagi komunitas masyarakat/desa sekitar secara transparan dan akuntabel.

3) Tujuan & Manfaat: Membangun kedekatan emosional dan kepercayaan publik (*trust building*) antara Imigrasi Pamekasan dengan masyarakat, sehingga koordinasi di lapangan menjadi lebih mudah.

2. Inovasi terkait Penegakan Hukum :

a. Sistem Deteksi Dini TPPO (*Early Warning System*) saat Wawancara

1) Dasar Strategis:

a) **Mendukung Strategi 3:** Penguatan fungsi intelijen melalui pengumpulan dan pengolahan data dan informasi intelijen keimigrasian.

b) **Mendukung Strategi 5:** Meningkatkan kualitas penindakan hukum keimigrasian yang transparan dan akuntabel.

2) Penjabaran: Digitalisasi instrumen *profiling* wawancara dengan indikator risiko TPPO yang terstandardisasi. Petugas wajib mengisi *checklist* digital yang terintegrasi untuk mendeteksi anomali profil pemohon paspor.

3) Tujuan & Manfaat: Mencegah penerbitan paspor bagi calon korban TPPO/Pekerja Migran Non-Prosedural secara preventif di hulu, serta menyediakan basis data intelijen terkait pola migrasi ilegal.

b. Revitalisasi PIMPASA (Petugas Imigrasi Pembina Desa) di Wilayah Pesisir

1) Dasar Strategis:

a) **Mendukung Strategi 4:** Meningkatkan peran Pimpasa (Petugas Imigrasi Pembina Desa) dan Desa Binaan untuk mengawasi dan mempertahankan koordinasi... di desa.

b) **Mendukung Strategi 8:** Memperkuat koordinasi dan kerja sama antar institusi dalam pengawasan melalui Tim PORA.

2) Penjabaran: Penunjukan petugas khusus sebagai pembina di desa-desa pesisir rawan penyelundupan. Petugas ini membangun jejaring informasi cepat dengan Kepala Desa dan nelayan untuk memantau "jalur tikus".

3) Tujuan & Manfaat: Mengatasi keterbatasan personel dalam mengawasi garis pantai Madura yang panjang dan menutupi celah minimnya data perlintasan WNA resmi (Data Izin Tinggal Keimigrasian sangat rendah).

c. Program "IMPACT" (Imigrasi Mengajar)

1) Dasar Strategis:

- a) **Mendukung Arah Kebijakan 1, Strategi 4:** Penguatan sosialisasi produk keimigrasian.
- b) **Mendukung Arah Kebijakan 2, Strategi 4:** Mempertahankan koordinasi antara petugas keimigrasian dan masyarakat

2) Penjabaran: Program edukasi hukum preventif ke sekolah dan pesantren. Materi difokuskan pada bahaya bekerja di luar negeri secara ilegal dan tata cara memperoleh paspor yang benar.

3) Tujuan & Manfaat: Investasi jangka panjang untuk menciptakan generasi muda Madura yang sadar hukum keimigrasian dan mengurangi angka korban TPPO di masa depan.

3. Inovasi terkait Dukungan Manajemen :

a. SAKERA (Sistem Aplikasi Keimigrasian dan Penatausahaan)

1) Dasar Strategis:

- a) **Mendukung Arah Kebijakan 3, Strategi 4:** Penguatan tata kelola administrasi keimigrasian melalui optimalisasi teknologi informasi untuk memastikan proses pelayanan, pengawasan, dan pelaporan berjalan akurat, terintegrasi, dan tepat waktu.

2) Penjabaran: Pengembangan SAKERA sebagai sistem aplikasi internal yang menyatukan seluruh data keimigrasian dari empat seksi—Inteldakim, Doklanintal, Tikim, dan Subbag TU—ke dalam satu platform terpadu. Sistem ini menghilangkan praktik pengelolaan data secara terpisah, menyediakan akses cepat terhadap informasi yang selalu mutakhir, serta memungkinkan pembuatan laporan secara otomatis tanpa proses manual yang berulang.

3) Tujuan & Manfaat: Integrasi Data: Menjamin konsolidasi seluruh data keimigrasian sehingga meminimalkan duplikasi, inkonsistensi, dan potensi kesalahan informasi.

4) Efisiensi Pelaporan: Mempercepat proses penyusunan laporan harian, bulanan, maupun laporan kinerja sehingga pimpinan dapat mengambil keputusan berbasis data secara lebih cepat dan tepat.

5) Peningkatan Akurasi: Menyediakan data real-time yang mendukung akurasi analisis dan monitoring kegiatan tiap seksi.

6) Penguatan Tata Kelola: Mendukung transparansi, akuntabilitas, dan profesionalisme dalam administrasi keimigrasian tanpa menyimpang dari standar operasional yang telah ditetapkan.

b. Perbanyak Pelatihan dan Sertifikasi Bagi Pegawai

1) **Dasar Strategis:**

- a) **Mendukung Arah Kebijakan 4, Strategi 3:** Meningkatkan keterampilan dan kompetensi SDM sesuai kebutuhan tugas.
- b) **Mendukung Arah Kebijakan 4, Strategi 4:** Meningkatkan kualitas SDM melalui pelatihan dan pendidikan pegawai.

2) **Penjabaran:** Program wajib sertifikasi kompetensi teknis (Bahasa Asing, IT, Pelayanan Prima, Pengadaan Barang Jasa) bagi pegawai setiap tahun, bekerja sama dengan lembaga pelatihan terakreditasi.

3) **Tujuan & Manfaat:** Menutup kesenjangan kompetensi SDM terhadap tuntutan layanan global dan teknologi, sehingga kinerja organisasi menjadi lebih profesional dan adaptif.

c. Pelaksanaan "Eco Office" (Kantor Ramah Lingkungan)

1) **Dasar Strategis:**

- a) **Mendukung Arah Kebijakan 5, Strategi 9:** Meningkatkan ketersediaan dan kelengkapan sarana dan prasarana serta standarisasi fasilitas di seluruh satuan kerja.
- b) **Mendukung Arah Kebijakan 5, Strategi 1:** Melakukan penyesuaian tata kelola (efisiensi).

2) **Penjabaran:** Standarisasi tata kelola fasilitas kantor yang efisien energi (*paperless*, hemat listrik/air) dan ramah lingkungan (penghijauan ruang layanan).

3) **Tujuan & Manfaat:** Menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan menekan biaya operasional rutin, sehingga anggaran dapat dialihkan untuk peningkatan fasilitas layanan publik.

Selanjutnya, pada tingkat satuan kerja yang berperan sebagai pelaksana teknis kebijakan keimigrasian, disusun matriks proyeksi Rincian Output (RO) untuk lima tahun ke depan berdasarkan postur anggaran yang tersedia. Proyeksi target RO ini menjadi dasar penting untuk menilai kemampuan satker dalam melaksanakan tugas dan fungsi, memastikan konsistensi capaian dari tahun ke tahun, serta mengidentifikasi kebutuhan anggaran yang diperlukan. Dengan adanya proyeksi ini, satuan kerja dapat merencanakan pelaksanaan kegiatan secara lebih terarah, terukur, dan selaras dengan target kinerja yang telah ditetapkan oleh Direktorat Jenderal Imigrasi.

No	KRO	RO	Target RO				
			2025	2026	2027	2028	2029
1	BAA. Pelayanan Publik kepada Masyarakat	BAA.001. Layanan Penerbitan Dokumen Perjalanan RI (Orang)	48,000	35,100	35,100	35,100	35,100
		BAA.002. Layanan Penerbitan Izin Tinggal (Orang)	350	529	529	529	529
2	BHB. Operasi Bidang keamanan	BHB.U11. Operasi Intelijen Keimigrasian di Wilayah Barat (Operasi)	24	7	7	7	7
		QHB.U02. Operasi Mandiri di Wilayah (Operasi) Prioritas Nasional	16	5	5	5	5
		BHB.U14. Operasi Gabungan di Wilayah Barat (Operasi)	3	1	2	2	2
		BHB.U17. Penyidikan Tindak Pidana Keimigrasian di Wilayah Barat (Operasi)	1	1	1	1	1
3	BKA. Pemantauan masyarakat dan kelompok masyarakat	BKA.001. Pengawasan Keimigrasian (Orang)	4	16	16	16	16
		BKA.002 Pembentukan dan Pembinaan Desa Binaan Imigrasi (Kelompok Masyarakat)	-	1	4	4	4
4	BIB. Pengawasan dan Pengendalian Masyarakat	BIB.001. Tindakan Administratif Keimigrasian (Orang)	35	35	35	35	35

5	EBA. Layanan Dukungan Manajemen Internal	EBA.Z07. Layanan BMN (SBKU)	1	1	1	1	1
		EBA.962. Layanan Umum	1	1	1	1	1
		EBA.963. Layanan Data dan Informasi	1	1	1	1	1
		EBA.994. Layanan Perkantoran	1	1	1	1	1
6	EBB. Layanan Layanan Sarana Internal dan Prasarana Internal	EBB.951. Sarana Internal	223	62	98	98	98
		EBB.971. Prasarana Internal	-	3	16	16	16
7	EBC. Layanan Manajemen SDM Internal	EBC.954. Layanan Manajemen SDM	1	1	1	1	1
8	EBD. Layanan Manajemen Kinerja Internal	EBD.001. Koordinasi dan Konsultasi Perencanaan dan Pelaksanaan Anggaran	1	1	1	1	1
		EBD.Z27. Layanan Manajemen Keuangan (SBKU)	1	1	1	1	1
		EBD.Z32. Layanan Reformasi Kinerja (SBKU)	1	1	1	1	1

3.2. Kerangka Pendanaan

Kerangka pendanaan Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Pamekasan Tahun 2025–2029 disusun secara komprehensif untuk menjamin ketersediaan sumber daya finansial yang dibutuhkan dalam pencapaian target kinerja organisasi. Mengacu pada struktur pendanaan Unit Eselon I (Direktorat Jenderal Imigrasi), proyeksi pendanaan ini mengoptimalkan berbagai sumber pembiayaan, yang bersumber dari Rupiah Murni (RM), pemanfaatan kembali Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) Keimigrasian, serta dukungan pendanaan alternatif lainnya seperti Badan Layanan Umum (BLU), Surat Berharga Syariah Negara (SBSN), Hibah Dalam Negeri (HDN), Pinjaman dan/atau Hibah Luar Negeri (PHLN), Kerja Sama Pemerintah dengan Badan Usaha (KPBU), serta Corporate Social Responsibility (CSR) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Kebutuhan anggaran dalam kerangka pendanaan Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Pamekasan periode 2025–2029 diproyeksikan mencakup aspek-aspek strategis dan krusial yang mendukung transformasi layanan keimigrasian, penguatan penegakan hukum, serta peningkatan tata kelola organisasi secara berkelanjutan, meliputi:

1. Transformasi Digital dan Efisiensi Administrasi

Kebutuhan pengadaan sistem dan perangkat TI yang selaras dengan upaya modernisasi layanan. Fokus pendanaan dialokasikan untuk pengembangan inovasi "**Pojok Asistensi Digital**", peremajaan perangkat server lokal untuk mendukung integrasi data *real-time*, pengadaan perangkat *mobile unit* untuk layanan jemput bola (*Eazy Passport*), serta penguatan keamanan jaringan (*cyber security*) guna melindungi data biometrik pemohon.

2. Penguatan Sarana dan Prasarana Operasional

Kebutuhan pengadaan dan pemeliharaan fasilitas penunjang tugas dan fungsi (tusi), mencakup peremajaan kendaraan dinas operasional untuk menjangkau wilayah pengawasan di 4 kabupaten di Madura, pemeliharaan gedung kantor dengan konsep "**Eco Office**" (ramah lingkungan), serta pemenuhan peralatan pemeriksaan keimigrasian canggih untuk mendeteksi dokumen palsu sebagai upaya pencegahan TPPO.

3. Pengembangan Infrastruktur Fisik

Kebutuhan renovasi gedung dan tata ruang layanan untuk mendukung program layanan prioritas "**TRETAN**" (jalur khusus ramah HAM), penyediaan fasilitas ruang tunggu yang representatif untuk mengurai kepadatan antrean jemaah haji/umrah, serta pemeliharaan rumah dinas guna menunjang kesejahteraan pegawai yang dimutasi ke wilayah Pamekasan.

4. **Komunikasi Publik dan Kehumasan**

Kebutuhan anggaran untuk penyebaran informasi publik yang efektif, termasuk produksi konten sosialisasi berbahasa lokal (Madura) dalam program "**SAPA TRETAN**", dukungan perjalanan dinas untuk program edukasi "**IMPACT**" (**Imigrasi Mengajar**) ke sekolah dan pesantren, serta pengelolaan kanal pengaduan masyarakat yang responsif.

5. **Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM)**

Kebutuhan peningkatan kapasitas pegawai melalui alokasi anggaran khusus untuk pelatihan dan sertifikasi teknis (Bahasa Asing, IT, Pengadaan Barang/Jasa) dalam kerangka program "**Kompetensi Juara**". Ini juga mencakup penyelenggaraan *In-House Training* rutin terkait deteksi dini TPPO dan pelayanan prima.

6. **Manajemen SDM dan Kesehatan Pegawai**

Kebutuhan pengelolaan kepegawaian yang meliputi pelaksanaan pemeriksaan kesehatan rutin (Check-Up) untuk memastikan kebugaran petugas pelayanan, kegiatan pembinaan mental/rohani, asesmen kompetensi berkala, serta dukungan administrasi tata kelola ASN yang akuntabel.

7. **Dukungan Kebijakan Prioritas dan Program Strategis**

Kebutuhan anggaran untuk membiayai kegiatan strategis nasional dan direktorat, seperti Operasi Gabungan **TIMPORA** di wilayah pesisir, revitalisasi peran **PIMPASA** (Petugas Imigrasi Pembina Desa), pelaksanaan evaluasi kinerja berbasis akuntabilitas (SAKIP), serta penguatan predikat Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM).

8. **Pembangunan Fasilitas Kesejahteraan Pegawai (Rumdin Pegawai)**

Dalam rangka mendukung mobilitas SDM dan pemenuhan tempat tinggal dinas yang layak, dialokasikan anggaran belanja modal yang besar untuk :

- a. **Tahun 2026** : Pengadaan lahan (tanah) untuk lokasi Rumah Dinas Pegawai.
- b. **Tahun 2027** : Konstruksi fisik pembangunan Gedung Rumah Susun Pegawai (Rumdin) beserta fasilitas pendukungnya.

9. **Penataan dan Penguatan Kelembagaan (Institutional Upgrading)**

Kebutuhan anggaran untuk mendukung transformasi struktur organisasi yang signifikan, meliputi:

- a. Persiapan dan pemenuhan standar sarana prasarana untuk **pengusulan peningkatan status menjadi Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI** yang ditargetkan pada tahun **2026**. Hal ini berdampak pada konsekuensi kenaikan belanja pegawai (tunjangan kinerja) dan penyesuaian eselonisasi.

- b. Peningkatan status layanan di Kabupaten Bangkalan dari Mal Pelayanan Publik (MPP) menjadi **Unit Kerja Keimigrasian (UKK) Bangkalan**. Kebutuhan anggaran mencakup renovasi interior gedung, pengadaan perangkat kesisteman mandiri, dan operasional layanan penuh.
- c. Persiapan sarana kesisteman dan keamanan area pelabuhan untuk **pengusulan status Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI)** pada tahun **2028**, guna mendukung konektivitas internasional di wilayah Madura.

Tabel Proyeksi Pagu Belanja Per Sumber Dana Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Pamekasan Tahun 2025-2029

Sumber Pendanaan	Proyeksi Pagu Belanja (Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Pamekasan)				
	2025	2026	2027	2028	2029
PNBP Keimigrasian	12.179.471.000	39.778.856.000	49.954.598.000	52.452.344.667	55.074.961.901
APBN Rupiah Murni	5.144.785.000	8.510.610.000	9.023.957.000	9.475.154.850	9.948.912.593
Total	17.324.256.000	48.289.466.000	58.978.555.000	61.927.499.517	65.023.874.493

Proyeksi Anggaran 2025-2029: Komitmen Peningkatan Kualitas Layanan Berkelanjutan

Data proyeksi pagu belanja Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Pamekasan di atas memperlihatkan peta jalan (*roadmap*) keuangan yang sehat dan positif. Angka-angka ini mencerminkan kesiapan organisasi dalam mendukung peningkatan standar pelayanan publik secara bertahap selama lima tahun ke depan.

1. Tren Pertumbuhan Anggaran yang Positif

Secara garis besar, grafik keuangan menunjukkan tren kenaikan yang konsisten dari tahun 2025 hingga 2029. Total pagu belanja yang bergerak dari Rp17,3 Miliar menuju Rp65 Miliar menandakan bahwa organisasi sedang dalam fase penguatan kapasitas. Kenaikan ini dirancang untuk memastikan bahwa dukungan anggaran selalu selaras dengan meningkatnya volume permintaan layanan masyarakat setiap tahunnya.

2. Penguatan Infrastruktur Layanan

Pada tahun anggaran 2026, terlihat adanya penyesuaian pagu anggaran menjadi Rp48,2 Miliar. Peningkatan ini dialokasikan secara strategis untuk kebutuhan pembangunan fasilitas umum (Fasum) dan fasilitas sosial (Fasos). Langkah ini merupakan bentuk responsif kantor imigrasi untuk menyediakan sarana fisik yang lebih layak dan nyaman bagi pemohon, sehingga kualitas infrastruktur berbanding lurus dengan kualitas layanan teknis yang diberikan.

3. Konsistensi Operasional (Asumsi Kenaikan 10% pada 2027-2029)

Untuk menjaga kesinambungan kualitas layanan pasca-pemenuhan infrastruktur, proyeksi tahun 2027 hingga 2029 disusun dengan asumsi kenaikan berkala sebesar 10% per tahun. Asumsi ini diterapkan untuk mengakomodasi penyesuaian biaya operasional, pemeliharaan gedung dan fasilitas baru, sertaantisipasi inflasi.

Dengan skema pertumbuhan 10% ini, stabilitas layanan kepada masyarakat dapat terus terjaga tanpa penurunan kualitas di masa mendatang.

4. Optimisme Kemandirian Fiskal

Postur anggaran ini sangat didukung oleh PNBK Keimigrasian yang terus meningkat (diproyeksikan mencapai Rp55 Miliar di akhir periode). Hal ini menunjukkan optimisme bahwa Kantor Imigrasi Pamekasan mampu mandiri secara finansial, di mana pendapatan yang diperoleh dari layanan dikembalikan lagi untuk membiayai peningkatan fasilitas dan operasional demi kepuasan masyarakat.

3.3. Roadmap

Penyusunan Roadmap Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Pamekasan Tahun 2025–2029 dirancang sebagai panduan strategis yang bersifat *living document*, menjabarkan langkah-langkah konkret dukungan manajemen untuk menopang pelaksanaan tugas dan fungsi keimigrasian di wilayah kerja. Roadmap ini disusun selaras dengan Rencana Strategis Direktorat Jenderal Imigrasi dan Rencana Aksi (Renaksi) Kementerian, serta menjadi basis penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian/Lembaga (RKAKL) tahunan.

Secara garis besar, peta jalan ini dibagi menjadi tiga pilar utama dukungan manajemen: (1) Perencanaan dan Penganggaran, (2) Manajemen Aset dan BMN (RKBMN), serta (3) Manajemen SDM dan Organisasi (Anjab/ABK).

A. Aspek Sarana dan Prasarana (Infrastruktur Fisik)

Fokus pada pengembangan fasilitas gedung untuk perluasan layanan dan kesejahteraan pegawai.

1. **2025:** Perencanaan teknis dan penyusunan DED (*Detail Engineering Design*) untuk renovasi ruang layanan ramah HAM dan persiapan lahan Rumdin Pegawai serta Pemenuhan sarana pendukung untuk peningkatan pelayanan dan kenyamanan kepada masyarakat pengguna layanan keimigrasian melalui Anggaran Belanja Tambahan (ABT)
2. **2026:** Realisasi Pengadaan Tanah untuk pembangunan Rumah Dinas Pegawai dan renovasi interior gedung eks-MPP Bangkalan untuk persiapan UKK dan perluasan untuk ruang pelayanan publik berupa pembangunan fasilitas umum dan fasilitas sosial guna memberikan kemudahan dan kenyamanan kepada masyarakat disaat berada di Kantor Imigrasi Pamekasan.
3. **2027: Konstruksi Fisik** Pembangunan Gedung Rumah Dinas Pegawai beserta fasilitas pendukungnya.
4. **2028:** Penataan sarana fisik di area pelabuhan/pesisir untuk persiapan pos pemeriksaan (Pre-TPI) dan pemeliharaan berat gedung kantor induk.
5. **2029:** Implementasi konsep *Green Building* secara menyeluruh dan standardisasi ruang detensi imigrasi yang lebih modern.

B. Aspek BMN dan Perangkat Operasional (Aset & TIK)

Fokus pada modernisasi teknologi dan manajemen aset negara yang akuntabel.

1. **2025:** Inventarisasi dan penghapusan BMN rusak berat serta pengadaan perangkat *mobile unit* tambahan untuk layanan *Eazy Passport*.
2. **2026:** Pemenuhan BMN (Meubelair & Perangkat IT) untuk operasional awal **UKK Bangkalan**.
3. **2027:** Pengadaan meubelair dan fasilitas hunian untuk Rumdin Pegawai.
4. **2028: Peremajaan Total (Major Overhaul) Aset TIK** (Server, PC Layanan, Perangkat Biometrik, Jaringan FO) yang telah habis masa manfaatnya guna mendukung sistem TPI.
5. **2029:** Digitalisasi penuh manajemen aset dan pemeliharaan preventif perangkat kesisteman canggih.

C. Aspek Sumber Daya Manusia (SDM)

Fokus pada pemenuhan kuantitas pegawai (Anjab/ABK) dan peningkatan kualitas kompetensi.

1. **2025:** Reviu Analisis Beban Kerja (ABK) untuk memetakan kekurangan pegawai akibat lonjakan pemohon paspor dan usulan formasi baru.
2. **2026:** Pemenuhan formasi pegawai untuk operasional **UKK Bangkalan** dan persiapan struktur pejabat struktural/fungsional untuk kenaikan ke **Kelas I**.
3. **2027:** Peningkatan kompetensi teknis melalui Diklat/Sertifikasi Bahasa Asing dan Pelayanan Prima bagi pegawai baru/mutasi.
4. **2028:** Diklat Teknis Spesifik bidang Pemeriksaan Pendaratan (*Border Control Management*) dan Intelijen untuk persiapan operasional TPI.
5. **2029:** Pengembangan manajemen talenta (*Talent Pool*) dan kaderisasi pimpinan tingkat menengah.

D. Aspek Kelembagaan

Fokus pada transformasi status organisasi untuk memperkuat wewenang dan jangkauan.

1. **2025:** Penyusunan Naskah Akademik dan pemenuhan data dukung administrasi untuk usulan kenaikan kelas.
2. **2026:** Pengusulan resmi peningkatan status menjadi **Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI** dan pembentukan **UKK Bangkalan**.
3. **2027:** Operasionalisasi penuh struktur organisasi Kelas I dan peresmian UKK Bangkalan.
4. **2028:** Pengkajian dan pengusulan penetapan status **Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) Laut** di wilayah kerja.
5. **2029:** Penguatan predikat Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) dan evaluasi efektivitas organisasi pasca-kenaikan kelas.

E. Aspek Tatalaksana (SOP & Proses Bisnis)

Fokus pada efisiensi alur kerja dan digitalisasi prosedur.

1. **2025:** Digitalisasi SOP layanan internal dan eksternal serta integrasi *checklist* deteksi dini TPPO dalam prosedur wawancara.
2. **2026:** Penyesuaian Peta Proses Bisnis (Probismis) dan SOP sesuai struktur organisasi Kanim Kelas I dan alur kerja UKK.

3. **2027:** Penerapan ISO 9001:2015 manajemen mutu layanan pada unit kerja baru (UKK).
4. **2028:** Penyusunan SOP Pemeriksaan Keimigrasian di TPI (Laut) dan penanganan pendaratan darurat.
5. **2029:** Integrasi penuh tata kelola perkantoran berbasis elektronik (SPBE) di seluruh lini tugas.

F. Aspek Kerjasama (Kolaborasi)

Fokus pada sinergi lintas sektoral untuk dukungan operasional dan pengawasan.

1. **2025:** Perluasan MoU dengan Pesantren dan Pemerintah Desa untuk program *Eazy Passport* Tematik dan Desa Binaan.
2. **2026:** Perjanjian Kerja Sama (PKS) dengan Pemkab Bangkalan terkait penyediaan sarana/gedung UKK.
3. **2027:** Koordinasi intensif dengan Kementerian PUPR/Perkim terkait pembangunan Rumdin Pegawai.
4. **2028:** Penguatan sinergi TIMPORA Laut (TNI AL, Polairud, Syahbandar) untuk pengamanan rencana TPI.
5. **2029:** Kolaborasi strategis dengan mitra internasional atau instansi terkait untuk penanganan kejahatan transnasional.

Roadmap Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Pamekasan Tahun 2025 s.d. 2029

No	Satuan Kerja	Aspek	2025	2026	2027	2028	2029
1.	Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Pamekasan	Sarana dan Prasarana	Perencanaan Lahan	<ul style="list-style-type: none"> a. Rehabilitasi Pagar permanen kantor b. Pembangunan Gedung serbaguna Keimigrasian c. Renovasi Kantor tahap 2 d. Beli Tanah Rumdin Pegawai & Renovasi UKK 	Bangun Fisik Rumdin Pegawai	Sarpras Pre-TPI	Green Building
		Barang Milik Negara (BMN) dan Perangkat Operasional	<ul style="list-style-type: none"> a. Pengadaan mobil patroli tertutup b. Pengadaan mobil unit penerangan darat c. Pengadaan peralatan dan fasilitas perkantoran d. Pengadaan 	<ul style="list-style-type: none"> a. Pengadaan sepeda motor patroli b. Pengadaan peralatan dan fasilitas perkantoran c. Pengadaan Meja, Kursi Kerja d. Pengadaan AC Central e. Aset UKK 	Meubelair Rumdin Pegawai	<ul style="list-style-type: none"> a. Peremajaan Total TIK b. Penghapusan BMN dengan nilai buku 0 	Maintenance Canggih

No	Satuan Kerja	Aspek	2025	2026	2027	2028	2029
			perangkat pengolah data dan informasi	Bangkalan			
		Kerja Sama	a. MoU Pesantren/Desa b. PKS Pemkab Bangkalan c. Sinergi PUPR/Perkim d. Sinergi TIMPORA Laut Mitra Transnasional	a. MoU Pesantren/Desa b. PKS Pemkab Bangkalan c. Sinergi PUPR/Perkim d. Sinergi TIMPORA Laut Mitra Transnasional	a. MoU Pesantren/Desa b. PKS Pemkab Bangkalan c. Sinergi PUPR/Perkim d. Sinergi TIMPORA Laut Mitra Transnasional	a. MoU Pesantren/Desa b. PKS Pemkab Bangkalan c. Sinergi PUPR/Perkim d. Sinergi TIMPORA Laut Mitra Transnasional	a. MoU Pesantren/Desa b. PKS Pemkab Bangkalan c. Sinergi PUPR/Perkim d. Sinergi TIMPORA Laut Mitra Transnasional
		Kelembagaan	Penyiapan Data Dukung Kelas I	a. Pengusulan peningkatan kelas menjadi Kelas I b. Peningkatan MPP Bangkalan menjadi UKK	Operasional Kelas I	Usul Status TPI	WBBM Berkelanjutan
		Sumber Daya Manusia	Reviu ABK	a. Formasi SDM Kelas I b. Pengusulan PKP, PKA bagi Pejabat Struktural	Diklat Teknis		Talent Pool

No	Satuan Kerja	Aspek	2025	2026	2027	2028	2029
				<ul style="list-style-type: none"> c. Pelaksanaan sertifikasi keahlian bagi pegawai d. Pelatihan budaya pelayanan prima e. Pelatihan softkill seperti ms excel dll 			
		Tata Laksana	<ul style="list-style-type: none"> a. SOP Digital/TPPO b. SOP Kelas I/UKK c. ISO Mutu Layanan d. SOP Pemeriksaan TPI e. Full SPBE 	<ul style="list-style-type: none"> a. SOP Digital/TPPO b. SOP Kelas I/UKK c. ISO Mutu Layanan d. SOP Pemeriksaan TPI e. Full SPBE 	<ul style="list-style-type: none"> a. SOP Digital/TPPO b. SOP Kelas I/UKK c. ISO Mutu Layanan d. SOP Pemeriksaan TPI e. Full SPBE 	<ul style="list-style-type: none"> a. SOP Digital/TPPO b. SOP Kelas I/UKK c. ISO Mutu Layanan d. SOP Pemeriksaan TPI e. Full SPBE 	<ul style="list-style-type: none"> a. SOP Digital/TPPO b. SOP Kelas I/UKK c. ISO Mutu Layanan d. SOP Pemeriksaan TPI e. Full SPBE

BAB IV

MONITORING, EVALUASI, DAN PENGENDALIAN

Kegiatan monitoring, evaluasi, dan pengendalian di lingkungan Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Pamekasan merupakan instrumen penjamin mutu untuk memastikan bahwa seluruh target kinerja yang tertuang dalam Renstra 2025–2029 dapat tercapai secara efektif, efisien, dan akuntabel. Mekanisme ini dilaksanakan selaras dengan arah kebijakan Direktorat Jenderal Imigrasi.

4.1. Monitoring

Pelaksanaan monitoring dilakukan secara berkala melalui mekanisme kunjungan lapangan (untuk pengawasan orang asing dan proyek fisik) serta evaluasi laporan kinerja bulanan, triwulanan, dan semesteran. Fokus pemantauan mencakup kesesuaian pelaksanaan program layanan dan penegakan hukum dengan arah kebijakan pusat, pencapaian target indikator kinerja (IKU), serta efektivitas penggunaan anggaran DIPA.

Secara spesifik, monitoring diarahkan pada pemantauan realisasi PNBPN yang menjadi tulang punggung penerimaan satuan kerja, mengingat dominasi pendapatan dari layanan Paspor yang mencapai Rp25,2 Miliar pada tahun 2024. Analisis kinerja dan serapan anggaran dilakukan setiap tahun untuk mengidentifikasi kesenjangan (gap) dan menentukan langkah korektif segera.

Adapun peta jalan (roadmap) fokus monitoring Kantor Imigrasi Pamekasan per tahun adalah sebagai berikut:

1. Tahun 2025: Diprioritaskan untuk sosialisasi dokumen Renstra kepada seluruh pegawai guna memastikan kesamaan pemahaman terhadap strategi baru (seperti "Eazy Passport Tematik" dan pencegahan TPPO), serta penetapan target kinerja.
2. Tahun 2026: Diarahkan pada penguatan konsistensi pelaksanaan program, khususnya memonitor persiapan kenaikan kelas menjadi Kantor Imigrasi Kelas I dan pengadaan lahan untuk Rumah Dinas Pegawai. Monitoring menekankan analisis capaian per triwulan.
3. Tahun 2027: Menjadi tahun evaluasi tengah periode (mid-term). Monitoring dilakukan mendalam untuk menilai progres pembangunan fisik Rumah Dinas Pegawai dan operasional UKK Bangkalan, serta mengidentifikasi gap signifikan antara target dan realisasi.

4. Tahun 2028: Berfokus pada percepatan capaian indikator yang masih rendah serta penguatan pengendalian internal, terutama dalam persiapan sarana prasarana menuju pengusulan status TPI (Tempat Pemeriksaan Imigrasi).
5. Tahun 2029: Diarahkan pada konsolidasi seluruh capaian program selama lima tahun sebagai dasar penyusunan Renstra periode berikutnya.

4.2. Evaluasi

Evaluasi dilakukan untuk menilai keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi melalui tiga tahapan utama:

1. **Evaluasi Tahunan:** Dilakukan setiap akhir tahun untuk menilai pencapaian target tahunan pada level kegiatan. Evaluasi ini memadukan data hasil monitoring rutin, capaian indikator kinerja (seperti Indeks Kepuasan Masyarakat dan Realisasi PNBPN), serta efisiensi penggunaan anggaran. Hasil evaluasi digunakan untuk merumuskan perbaikan cepat pada layanan yang belum optimal.
2. **Evaluasi Tengah Periode (*Mid-Term Review*):** Dilaksanakan pada tahun 2027 untuk menilai kembali relevansi strategi yang diterapkan. Evaluasi ini mempertimbangkan perubahan lingkungan strategis, seperti perubahan tren modus TPPO atau kebijakan kuota Haji/Umrah yang mempengaruhi permohonan paspor.
3. **Evaluasi Akhir Periode:** Dilakukan pada tahun 2029 untuk menilai keberhasilan keseluruhan Renstra. Evaluasi ini mencakup penilaian menyeluruh terhadap dampak layanan keimigrasian bagi masyarakat Madura dan efektivitas strategi penegakan hukum yang telah dilaksanakan. Hasilnya akan menjadi rekomendasi strategis untuk penyusunan Renstra periode selanjutnya.

4.3. Pengendalian

Rencana pengendalian diarahkan untuk memastikan seluruh sasaran strategis dapat dicapai melalui tindak lanjut sistematis atas hasil monitoring dan evaluasi. Langkah pengendalian di Kantor Imigrasi Pamekasan meliputi:

1. **Tindakan Korektif:** Setiap tahun, satuan kerja akan melakukan tindakan korektif jangka pendek terhadap penyimpangan yang teridentifikasi, seperti keterlambatan proyek konstruksi, ketidaksesuaian output layanan paspor, atau rendahnya serapan anggaran.
2. **Mekanisme Revisi:** Pada kondisi tertentu, Kantor Imigrasi Pamekasan dapat melakukan revisi terhadap dokumen perencanaan (Renja/Renstra Satker) apabila terjadi perubahan kebijakan nasional dari Kemenimipnas atau pergeseran alokasi sumber daya mendadak.

3. **Pembelajaran Organisasi:** Siklus pengendalian difungsikan sebagai instrumen pembelajaran untuk memperkuat tata kelola risiko, meningkatkan kualitas perencanaan di masa depan, dan memastikan pencapaian sasaran strategis secara berkelanjutan.

Sejalan dengan rencana pengendalian yang berorientasi pada hasil monitoring dan evaluasi, Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Pamekasan menetapkan penyesuaian strategi dan arah kebijakan yang adaptif, responsif, dan berbasis risiko guna menjaga keberlanjutan kinerja organisasi. Penyesuaian strategi diarahkan untuk menyeimbangkan antara fungsi pelayanan dan fungsi pengawasan, sekaligus memperkuat ketahanan fiskal dan kualitas tata kelola perencanaan. Dalam konteks ini, arah kebijakan difokuskan pada peningkatan akurasi perencanaan berbasis data historis dan tren permintaan layanan, diversifikasi sumber PNB non-paspor, penguatan kapasitas operasional dan SDM, serta optimalisasi peran hulu Kantor Imigrasi Pamekasan sebagai filter awal pencegahan migrasi non-prosedural dan TPPO.

Penyesuaian strategi tersebut diimplementasikan melalui mekanisme pengendalian yang sistematis. **Tindakan korektif** dilakukan secara berkala untuk merespons deviasi kinerja, baik pada aspek fisik, keuangan, maupun kualitas layanan, sehingga potensi risiko dapat ditekan sejak dini. **Mekanisme revisi dokumen perencanaan** menjadi instrumen kebijakan yang memastikan fleksibilitas organisasi dalam menghadapi perubahan kebijakan nasional, dinamika geopolitik, serta fluktuasi kebutuhan layanan masyarakat. Selanjutnya, seluruh siklus pengendalian dimaknai sebagai bagian dari **pembelajaran organisasi**, yang tidak hanya berfungsi sebagai alat koreksi, tetapi juga sebagai sarana peningkatan kematangan manajemen risiko, perbaikan kualitas forecasting target kinerja, dan penguatan kesinambungan pencapaian sasaran strategis Kantor Imigrasi Pamekasan dalam jangka menengah dan panjang.

BAB V

PENUTUP

5.1. Penutup

Rencana Strategis Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Pamekasan Periode Tahun 2025-2029 disusun sebagai pedoman operasional yang mengacu kepada Rencana Strategis Direktorat Jenderal Imigrasi dan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan Tahun 2025-2029. Dokumen ini dirancang untuk mendukung pencapaian Visi, Misi, dan Tujuan Nasional sebagaimana tertuang dalam RPJMN 2025-2029, khususnya dalam konteks pelayanan publik dan penegakan hukum keimigrasian di wilayah Madura.

Penyusunan Renstra ini didasarkan pada evaluasi mendalam terhadap capaian kinerja periode sebelumnya (2020-2024) serta analisis lingkungan strategis wilayah kerja. Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Pamekasan telah membuktikan ketangguhan organisasi (*organizational resilience*) yang luar biasa dalam menghadapi dampak Pandemi COVID-19. Hal ini tercermin dari grafik pemulihan Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) yang sangat signifikan; dari kondisi nol rupiah pada pendapatan paspor tahun 2020-2021 akibat pembatasan pandemi, mampu bangkit melesat hingga mencatatkan pendapatan paspor sebesar Rp25,2 Miliar pada tahun 2024. Capaian penerimaan PNBP yang persisten tumbuh di atas target selama tiga tahun terakhir ini menjadi modalitas kuat bagi satuan kerja dalam mendukung fungsi keimigrasian di masa mendatang.

Dalam mengemban Visi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, yakni "*Terwujudnya penegakan hukum dan pelayanan bidang keimigrasian dan pemasarakatan yang berintegritas, berkeadilan, dan mendukung keamanan nasional tangguh menuju Indonesia Emas 2045*", Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Pamekasan menerjemahkannya ke dalam dua fokus strategi utama:

1. **Peningkatan Kualitas Pelayanan:** Berorientasi pada kepuasan masyarakat Madura dan kemudahan perizinan, khususnya bagi jemaah calon haji/umrah dan pekerja migran, melalui inovasi layanan yang inklusif.
2. **Penguatan Penegakan Hukum:** Berfokus pada pengawasan orang asing yang adil dan transparan serta pencegahan Tindak Pidana Perdagangan Orang (TPPO) melalui integrasi data dan sinergi antar-lembaga.

Keberhasilan pencapaian target kinerja dalam Renstra ini didukung oleh kerangka pendanaan yang disusun berdasarkan proyeksi kebutuhan riil organisasi, dengan mempertimbangkan potensi pendanaan dari Rupiah Murni serta optimalisasi PNBP

Keimigrasian yang dihasilkan oleh satuan kerja. Pengelolaan anggaran akan dititikberatkan pada pemenuhan standar pelayanan publik, modernisasi sarana dan prasarana kantor, serta peningkatan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional dan berintegritas.

Implementasi Rencana Strategis ini menuntut konsistensi dan komitmen dari seluruh jajaran Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Pamekasan. Oleh karena itu, pelaksanaan Renstra akan disertai dengan mekanisme monitoring dan evaluasi secara periodik untuk mengukur tingkat kemajuan capaian sasaran strategis, sasaran program, dan sasaran kegiatan. Proses evaluasi ini juga berfungsi untuk menganalisis faktor pendukung dan penghambat, serta merespons dinamika perubahan regulasi atau kondisi eksternal secara tangkas.

Dengan menerapkan prinsip peningkatan secara berkelanjutan (*continuous improvement*), diharapkan Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Pamekasan dapat memberikan kontribusi nyata dalam mewujudkan pelayanan keimigrasian yang prima dan penegakan hukum yang berwibawa, selaras dengan cita-cita Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan.

LAMPIRAN I MATRIKS KINERJA DAN PENDANAAN

No.	Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Sasaran Strategis / Sasaran Program / Indikator Kinerja Program / Sasaran Kegiatan / Indikator Kinerja Kegiatan	Lokasi	Target Kinerja					Alokasi					Total Alokasi	Penanggung Jawab
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029		
(1)			(2)					(3)					(4)	
Direktorat Jenderal Imigrasi								9.644.357.710.598	10.960.922.406.234	12.058.598.176.459	12.997.139.245.046	13.912.788.945.122		
SS 1	Meningkatnya Kualitas Penegakan Hukum dan Pelayanan Bidang Keimigrasian dan Pemasarakatan							4.330.818.844.613	4.922.024.953.419	5.414.938.536.015	5.842.886.981.872	6.247.566.748.634		
IKS 1.1	Indeks Penegakan Hukum dan Pelayanan Bidang Imigrasi dan Pemasarakatan		3,45	3,52	3,57	3,63	3,68							
Program Penegakan dan Pelayanan Hukum								4.330.818.844.613	4.922.024.953.419	5.414.938.536.015	5.842.886.981.872	6.247.566.748.634		
SP 1	Terwujudnya Penegakan Hukum Keimigrasian							745.709.135.422	847.506.927.496	932.380.059.969	1.011.443.406.534	1.075.747.512.369		Direktorat Jenderal Imigrasi
IKP 1.1	Indeks Penegakan Hukum Keimigrasian		3,77	3,80	3,82	3,84	3,87							
6161 - Penyelenggaraan Fungsi Pengkoordinasian, Pelayanan dan Penegakan Hukum Keimigrasian di Wilayah														
SK. 9	Optimalnya penegakan hukum keimigrasian di kewilayahan	Wilayah						1.535.038.000	1.612.475.000	1.999.920.000	2.099.916.000	2.204.911.800		Kepala Kantor Wilayah Imigrasi, UPT Imigrasi

No.	Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Sasaran Strategis / Sasaran Program / Indikator Kinerja Program / Sasaran Kegiatan / Indikator Kinerja Kegiatan	Lokasi	Target Kinerja					Alokasi					Total Alokasi	Penanggung Jawab
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029		
(1)			(2)					(3)	(4)					
IKK 9.1	Indeks penegakan hukum keimigrasian di wilayah		90,80	91,53	92,02	92,52	93,01							
SP 2	Meningkatnya Kualitas Layanan Keimigrasian						3.585.109.70 9.191	4.074.518.025. 923	4.482.558.476. 046	4.831.443.575. 338	5.171.819.23 6.265		Direktorat Jenderal Imigrasi	
IKP 2.1	Indeks Kualitas Layanan Keimigrasian		3,73	3,76	3,78	3,81	3,83							
6161 - Penyelenggaraan Fungsi Pengkoordinasian, Pelayanan dan Penegakan Hukum Keimigrasian di Wilayah														
SK. 8	Meningkatnya layanan keimigrasian di kewilayahan	Wilayah						1.535.038.000	1.612.475.000	1.999.920.000	2.099.916.000	2.204.911.800	9.452.260.800	Kepala Kantor Wilayah Imigrasi, UPT Imigrasi
IKK 8.1	Indeks Kualitas Layanan Keimigrasian di Wilayah		91,00	92,20	93,40	94,00	95,20							
SS. 2	Meningkatnya Tata Kelola Penyelenggaraan Keimigrasian dan Pemasyarakatan yang Berintegritas, Efektif, dan Efisien						5.313.538.86 5.985	6.038.897.452. 815	6.643.659.640. 444	7.154.252.263. 174	7.665.222.19 6.488			
IKS 2.1	Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian													

No.	Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Sasaran Strategis / Sasaran Program / Indikator Kinerja Program / Sasaran Kegiatan / Indikator Kinerja Kegiatan	Lokasi	Target Kinerja					Alokasi					Total Alokasi	Penanggung Jawab
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029		
(1)			(2)					(3)	(4)					
	Imigrasi dan Pemasarakatan													
Program Dukungan Manajemen							5.313.538.86	6.038.897.452.	6.643.659.640.	7.154.252.263.	7.665.222.19			
							5.985	815	444	174	6.488			
SP 4	Meningkatnya Penerapan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Direktorat Jenderal Imigrasi						5.313.538.86	6.038.897.452.	6.643.659.640.	7.154.252.263.	7.665.222.19		Ditjen Imigrasi	
							5.985	815	444	174	6.488			
IKP 4.1	Indeks Kinerja Dukungan Manajemen		3,76	3,76	3,77	3,77	3,78							
6163 - Dukungan Manajemen dan Teknis Lainnya di Wilayah														
SK. 13	Meningkatnya pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkup kewilayahan	Wilayah						15.789.218.00	46.676.991.00	56.978.650.969	59.827.583.517	62.818.962.693	242.091.406.180	Kepala Kantor Wilayah Imigrasi, UPT Imigrasi
IKK 13.1	Persentase pelaksanaan rencana aksi reformasi birokrasi di lingkup kewilayahan		100%	100%	100%	100%	100%							
IKK 13.2	Indeks kepuasan unit kerja lingkup UPT Imigrasi terhadap layanan		3,51	3,52	3,53	3,54	3,55							

No.	Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Sasaran Strategis / Sasaran Program / Indikator Kinerja Program / Sasaran Kegiatan / Indikator Kinerja Kegiatan	Loka si	Target Kinerja					Alokasi					Total Alokasi	Penanggung Jawab
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029		
(1)			(2)					(3)		(4)				
	kesekretariatan di UPT masing-masing													

LAMPIRAN II MATRIKS MANAJEMEN RISIKO

No	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Kantor Imigrasi Kelas II non TPI Pamekasan				
Program Penegakan dan Pelayanan Hukum				
1.	Pelayanan			
	a. Pelayanan paspor dan dokumen di kantor masih mengalami waktu tunggu yang panjang sehingga proses layanan menjadi terhambat	Jadwal layanan diterapkan dengan antrean yang lebih teratur, disertai sosialisasi mengenai layanan alternatif untuk mengurangi kepadatan	Kepala Seksi Dokumen Perjalanan dan Izin Tinggal Keimigrasian	Rata-rata waktu tunggu \leq target, sehingga tingkat kepuasan pengguna meningkat.
	b. Penanganan keluhan masyarakat belum berjalan cepat karena saluran aduan	Penanganan keluhan diperkuat melalui penggunaan saluran aduan resmi,	Kepala Seksi Teknologi Informasi dan Keimigrasian	Waktu respon aduan \leq SLA, dengan tingkat penutupan aduan yang tetap tinggi

	yang tersedia masih kurang efektif	peningkatan sosialisasi, penyediaan jalur anonim, serta monitoring terhadap kecepatan respon		
2.	Pengamanan			
	a. Pelaksanaan pemeriksaan orang asing di titik-titik strategis belum dapat menghasilkan data yang sepenuhnya lengkap karena keterbatasan sarana pendukung di lapangan	Pelaksanaan pemeriksaan dilakukan sesuai SOP dengan meningkatkan koordinasi antar instansi, melakukan perbaikan checklist pemeriksaan, serta menyiapkan format cadangan untuk memastikan kelancaran pencatatan di lapangan	Kepala Seksi Intelijen dan Penindakan Keimigrasian	Persentase pemeriksaan dengan data lengkap dan memenuhi target, serta seluruh proses pencatatan terlaksana tanpa menimbulkan backlog data
	b. Proses administrasi dalam penanganan kasus pelanggaran mengalami keterlambatan akibat kendala jaringan dan infrastruktur TI yang belum optimal	Alur penegakan dilaksanakan sesuai ketentuan, disertai pelaporan rutin serta penerapan prosedur darurat untuk pengiriman berkas apabila diperlukan	Kepala Seksi Intelijen dan Penindakan Keimigrasian	Alur penegakan dilaksanakan sesuai ketentuan, disertai pelaporan rutin serta penerapan prosedur darurat untuk memastikan pengiriman berkas tetap berjalan tanpa hambatan
	c. Pemantauan tindak lanjut kasus pasca penindakan belum berjalan optimal sehingga diperlukan peningkatan koordinasi dan mekanisme monitoring yang lebih efektif	Laporan internal dan review kasus dilaksanakan secara berkala, disertai penetapan jadwal monitoring untuk memastikan tindak lanjut berjalan sesuai ketentuan	Kepala Seksi Intelijen dan Penindakan Keimigrasian	Seluruh kasus telah ditindaklanjuti sesuai jadwal, dengan laporan yang tersusun lengkap dan sesuai ketentuan
	d. Pelaksanaan pembinaan dan sosialisasi hukum keimigrasian belum optimal karena partisipasi pihak terkait masih rendah, sehingga masih terdapat potensi pelanggaran	Program sosialisasi dilaksanakan secara rutin, disertai evaluasi efektivitas serta penguatan kolaborasi dengan pihak lokal untuk meningkatkan hasil yang dicapai	Kepala Seksi Teknologi Informasi dan Keimigrasian serta Kepala Seksi Intelijen dan Penindakan Keimigrasian	Persentase peserta tentang pemahaman materi telah mencapai atau melampaui target, disertai penurunan angka pelanggaran berulang

Program Dukungan Manajemen				
1.	Reformasi Birokrasi			
	a. Penyusunan rencana aksi belum optimal karena beberapa rencana tidak lengkap atau kurang realistis untuk kondisi wilayah	Penyusunan rencana aksi dilakukan berdasarkan panduan umum, disesuaikan dengan karakteristik wilayah, serta melalui konsultasi lintas unit untuk memastikan keselarasan pelaksanaannya.	Kepala Sub Bagian Tata Usaha	Rencana final telah disusun sesuai kebutuhan lokal, dengan tingkat penerimaan internal mencapai 100%
	b. Implementasi langkah reformasi birokrasi belum optimal karena pelaksanaannya terhambat oleh prioritas kegiatan lain.	Upaya percepatan dilakukan melalui pembagian tugas yang jelas, penjadwalan ulang kegiatan, serta penyediaan alokasi waktu khusus untuk menjamin kelancaran pelaksanaan	Tim Zona Integritas	Persentase langkah yang terealisasi sesuai jadwal telah mencapai atau melampaui target.
	c. Pemantauan capaian dan evaluasi belum berjalan optimal karena data tidak terkumpul tepat waktu atau tidak akurat	Mekanisme pelaporan periodik diterapkan dengan menggunakan format yang disederhanakan serta dilengkapi backup offline untuk memastikan ketersediaan data	Kepala Sub Bagian Tata Usaha	Laporan telah terkumpul sesuai jadwal, dan hasil evaluasi tersedia serta dimanfaatkan dalam proses perbaikan.
d. Pemahaman SDM terhadap agenda reformasi masih kurang, sehingga sosialisasi dan pembinaan internal perlu diperkuat	Program pembinaan dilaksanakan secara rutin, dengan materi yang disesuaikan berdasarkan kasus lokal serta didukung pemberian penghargaan internal untuk meningkatkan motivasi SDM	Kepala Sub Bagian Tata Usaha	Pemahaman SDM telah mencapai atau melampaui target, disertai peningkatan dalam penerapan langkah-langkah reformasi	
2	a. Penyediaan dokumen dan arsip internal belum optimal	Pengelolaan arsip diperbaiki melalui penerapan prosedur	Kepala Sub Bagian Tata Usaha	Ketersediaan dokumen telah mencapai 100%, dengan waktu

	karena proses pengelolaan dokumen berjalan lambat, serta masih ditemui dokumen yang rusak atau hilang akibat sistem arsip yang tidak konsisten	arsip dasar, standarisasi tata letak, pemeriksaan rutin, serta pelatihan bagi petugas terkait		penyediaan yang berada pada atau di bawah target.
	b. Koordinasi jadwal rapat dan kegiatan internal belum optimal karena penjadwalan sering sulit, terjadi benturan agenda, serta komunikasi yang kurang efektif	Koordinasi diperbaiki melalui mekanisme pemberitahuan manual yang lebih tertata, pemanfaatan grup komunikasi cepat, serta penggunaan pengingat (reminder) untuk memastikan keteraturan jadwal	Kepala Sub Bagian Tata Usaha	Kehadiran rapat telah mencapai atau melampaui target, dengan benturan jadwal yang semakin minimal
	c. Layanan administrasi dan perizinan internal belum optimal karena prosedur yang belum jelas dan pemahaman SDM yang masih kurang	Perbaikan layanan dilakukan melalui penyusunan SOP dasar, penyelenggaraan pelatihan singkat, serta penyediaan panduan ringkas bagi seluruh petugas	Kepala Sub Bagian Tata Usaha	Waktu proses telah berada pada atau di bawah target, disertai penurunan keluhan terkait prosedur
	d. Respon terhadap kebutuhan mendesak dari unit lain belum optimal karena keterlambatan penanganan dan ketidakjelasan prioritas	Perbaikan dilakukan melalui penataan alur komunikasi, penetapan prioritas untuk layanan yang bersifat urgent, serta penyediaan dukungan cadangan guna memastikan respons yang cepat	Kepala Sub Bagian Tata Usaha	Waktu respon terhadap kebutuhan urgent telah berada pada atau di bawah target, sehingga tingkat kepuasan unit terkait meningkat