



PERATURAN MENTERI IMIGRASI DAN PEMASYARAKATAN  
REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 11 TAHUN 2025  
TENTANG  
RENCANA STRATEGIS KEMENTERIAN IMIGRASI DAN PEMASYARAKATAN  
TAHUN 2025-2029

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI IMIGRASI DAN PEMASYARAKATAN REPUBLIK INDONESIA,

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 Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasaryakatan tentang Rencana Strategis Kementerian Imigrasi dan Pemasaryakatan Tahun 2025-2029;

Mengingat : 1. Pasal 17 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;  
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);  
3. Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025-2045 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 194, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6987);  
4. 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);

5. Peraturan Presiden Nomor 157 Tahun 2024 tentang Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 353);
6. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025-2029 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 19);
7. Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2025 tentang Penyusunan Rencana Strategis dan Rencana Kerja Kementerian/Lembaga (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 114);
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);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI IMIGRASI DAN PEMASYARAKATAN TENTANG RENCANA STRATEGIS KEMENTERIAN IMIGRASI DAN PEMASYARAKATAN TAHUN 2025-2029.

Pasal 1

Rencana Strategis Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan Tahun 2025-2029 yang selanjutnya disebut Rencana Strategis Kementerian merupakan dokumen perencanaan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan untuk periode 5 (lima) tahun terhitung sejak tahun 2025 sampai dengan tahun 2029.

Pasal 2

- (1) Rencana Strategis Kementerian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 memuat:
  - a. visi, misi, tujuan, dan sasaran strategis;
  - b. arah kebijakan, strategi, kerangka regulasi dan kerangka kelembagaan; dan
  - c. target kinerja dan kerangka pendanaan.
- (2) Ketentuan mengenai Rencana Strategis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 3

Data dan informasi kinerja Rencana Strategis Kementerian yang termuat dalam Sistem Informasi KRISNA-RENSTRA merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari dokumen Rencana Strategis Kementerian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2.

Pasal 4

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Menteri ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.



Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 17 September 2025

MENTERI IMIGRASI DAN PEMASYARAKATAN  
REPUBLIK INDONESIA,

AGUS ANDRIANTO

Diundangkan di Jakarta  
pada tanggal

DIREKTUR JENDERAL  
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN  
KEMENTERIAN HUKUM REPUBLIK INDONESIA,

DHAHANA PUTRA

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2025 NOMOR

LAMPIRAN  
PERATURAN MENTERI IMIGRASI DAN  
PEMASYARAKATAN  
NOMOR 11 TAHUN 2025  
TENTANG  
RENCANA STRATEGIS KEMENTERIAN  
IMIGRASI DAN PEMASYARAKATAN TAHUN  
2025-2029

RENCANA STRATEGIS KEMENTERIAN IMIGRASI DAN PEMASYARAKATAN  
TAHUN 2025-2029

BAB I  
PENDAHULUAN

1.1. Kondisi Umum

1.1.1. Kondisi Umum Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan

Penyelenggaraan kebijakan keimigrasian dan pemsarakatan oleh Direktorat Jenderal Imigrasi dan Direktorat Jenderal Pemsarakatan mengalami reformasi kelembagaan yang struktural melalui Peraturan Presiden Nomor 157 Tahun 2024 tentang Kementerian Imigrasi dan Pemsarakatan. Pembentukan kementerian ini menandai pemisahan struktural sub urusan pemerintahan di bidang imigrasi dan pemsarakatan dari Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, menjadi satu entitas tersendiri dalam lingkup urusan pemerintahan bidang hukum.

Kementerian Imigrasi dan Pemsarakatan pada hakikatnya mengemban fungsi teknis di bidang keimigrasian dan Pemsarakatan yang diampu oleh dua Unit Kerja Eselon (UKE) I, yaitu Direktorat Jenderal Imigrasi dan Direktorat Jenderal Pemsarakatan. Kinerja Kedua Unit Teknis Tersebut didukung secara menyeluruh oleh UKE I Lainnya, yaitu Sekretariat Jenderal, Inspektorat Jenderal, serta Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Imigrasi dan Pemsarakatan. Masing-masing unit kerja juga memiliki peran strategis dalam memberikan layanan administrasi dan fungsi pengawasan internal guna memastikan terselenggaranya tata kelola yang efektif dan akuntabel di seluruh struktur organisasi. Pengembangan kelembagaan menempatkan aspek kinerja dukungan manajemen untuk memperkuat kinerja dukungan manajemen agar selaras dengan pencapaian sasaran kementerian dan target pembangunan nasional. Dalam rangka mendukung fungsi tersebut, Kementerian Imigrasi dan Pemsarakatan telah membentuk dua Unit Kerja Eselon (UKE) II di bawah Sekretariat Jenderal, yaitu Pusat Strategi dan Kebijakan (Pusraka), serta Pusat Data, Informasi, dan Komunikasi Publik. Kedua unit ini bertugas meningkatkan efektivitas dukungan manajemen secara menyeluruh dalam mendukung kinerja kementerian.

Pengembangan kelembagaan Kementerian Imigrasi dan Pemsarakatan membuka potensi perluasan fleksibilitas kewenangan serta ruang pemanfaatan sumber daya internal dan optimalisasi pelaksanaan fungsi koordinasi lintas K/L pada bidang terkait. Pendirian Kementerian ini disertai dengan perubahan struktur kelembagaan di lingkungan Direktorat Jenderal Imigrasi dan Direktorat Jenderal Pemsarakatan sebagai unit teknis utama. Berdasarkan Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemsarakatan Nomor 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja (ORTA) Kementerian Imigrasi dan Pemsarakatan telah dilakukan penguatan struktur kelembagaan melalui pembentukan empat direktorat baru yakni, Direktorat Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) dan Direktorat Kepatuhan Internal pada Ditjen Imigrasi; dan Direktorat Kepatuhan Internal dan Direktorat Sistem dan Strategi Penyelenggaraan Pemsarakatan pada Ditjen Pemsarakatan. Perubahan ini dimaksudkan untuk meningkatkan efektivitas pengawasan internal, memperkuat pelaksanaan

kebijakan teknis, dan mendukung transformasi kelembagaan secara menyeluruh sesuai mandat kelembagaan baru.

Selain pembentukan direktorat baru, reformasi kelembagaan di lingkungan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan juga mencakup perubahan nomenklatur Unit Kerja Eselon (UKE) II pada masing-masing Direktorat Jenderal. Perubahan ini mencerminkan peralihan serta penambahan fungsi teknis dan strategis yang belum terakomodasi secara eksplisit dalam struktur organisasi sebelumnya. Pada Ditjen Imigrasi, perubahan nomenklatur dilakukan dengan munculnya Direktorat Visa dan Dokumen Perjalanan, Direktorat Izin Tinggal dan Alih Status Keimigrasian, dan Direktorat Kerja Sama dan Bina Perwakilan. Perubahan ini mencerminkan pergeseran dan distribusi fungsi antar direktorat, terutama dalam penguatan aspek pembinaan perwakilan, pengelolaan kebijakan keimigrasian lintas yurisdiksi, serta pengaturan dokumen perjalanan dan izin tinggal yang lebih terstruktur.

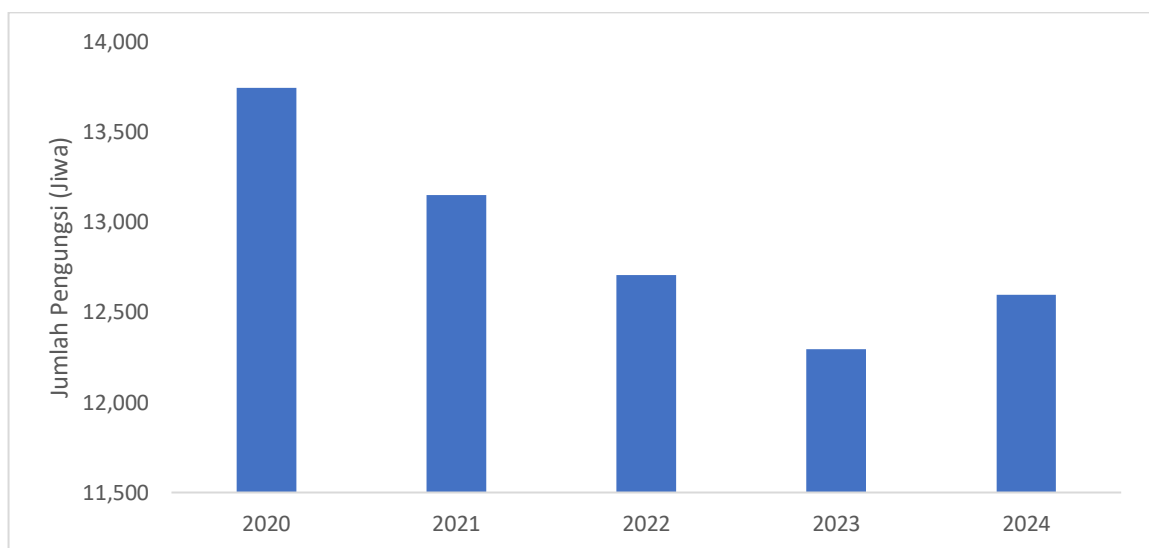
Sementara itu, pada Ditjen Pemasarakatan, sejak tahun 2023 telah dilakukan penyesuaian nomenklatur pada lima dari enam unit kerja teknis. Nomenklatur baru yang muncul adalah transisi kepada Direktorat Pengamanan dan Intelijen, Direktorat Teknologi Informasi dan Kerja Sama Pemasarakatan, Direktorat Pelayanan Tahanan dan Anak, Direktorat Pembinaan Narapidana dan Anak Binaan, dan Direktorat Pembimbingan Kemasyarakatan dan Upaya Keadilan Restoratif Pemasarakatan. Perubahan ini mencerminkan perluasan dan penguatan fungsi pemasarakatan, terutama dalam aspek intelijen dan pengamanan, integrasi teknologi informasi, optimalisasi program pembinaan dan pembimbingan, serta pengarusutamaan prinsip keadilan restoratif dalam sistem pemasarakatan nasional.

Pendirian Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan menjadi tonggak baru dalam pelaksanaan program pembangunan yang terkait dengan imigrasi dan pemasarakatan. Reformasi kelembagaan ini mencerminkan komitmen pemerintah untuk memperkuat pelaksanaan fungsi keimigrasian dan pemasarakatan secara lebih adaptif, responsif, dan terintegrasi dalam menghadapi peluang serta tantangan kelembagaan di masa mendatang. Hal ini semakin mendesak seiring dengan dinamika kebijakan yang cepat berubah dan kompleksitas tantangan yang semakin tinggi, baik dari sisi skala maupun substansi permasalahan.

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. Imigrasi dan Pemasarakatan Indonesia diarahkan menjadi institusi kelas dunia (*world-class institution*) yang tidak hanya mampu memberikan pelayanan publik yang prima, tetapi juga menjadi garda terdepan dalam penegakan hukum di bidang mobilitas manusia dan penanganan warga binaan. Orientasi global ini selaras dengan visi Indonesia Emas 2045 dan komitmen pemerintah untuk menjadikan pelayanan publik Indonesia setara dengan praktik terbaik internasional.

Pada bidang keimigrasian, fokus pemerintah adalah penguatan pelaksanaan fungsi penegakan hukum dan pelayanan masyarakat. Secara khusus, aspek penegakan hukum mencakup pengawasan terhadap keberadaan dan kegiatan Warga Negara Asing (WNA) di dalam negeri, perlindungan Warga Negara Indonesia (WNI) di luar negeri, serta pengamanan wilayah perbatasan sebagai garda terdepan kedaulatan negara. Dalam konteks ini, Imigrasi dihadapkan kepada permasalahan yang bersifat multidimensi, termasuk antara lain isu penanganan pengungsi, peningkatan arus migrasi, maraknya kejahatan lintas negara, seperti Tindak Pidana Perdagangan Orang (TPPO) dan Tindak Pidana Penyelundupan Manusia (TPPM), serta lonjakan volume lalu lintas pelaku perjalanan internasional, baik WNI maupun WNA.

Dalam beberapa tahun terakhir, terjadi peningkatan tren jumlah pengungsi secara global yang disebabkan oleh instabilitas di negara-negara konflik. Kondisi ini menjadi *push-factor* yang mendorong gelombang pengungsi menuju negara-negara yang lebih aman<sup>1</sup>. Di kawasan Asia Tenggara, sejak tahun 2021 misalnya, lebih dari 121 ribu penduduk Myanmar tercatat telah mengungsi ke negara-negara tetangga. Angka ini menambah jutaan lainnya yang telah mengungsi dari Myanmar pada tahun-tahun sebelumnya<sup>2</sup>. Indonesia menjadi salah satu negara tujuan pengungsi meskipun trennya relatif menurun selama empat tahun terakhir (Gambar 1.1). Penanganan isu pengungsi sebagaimana diamankan berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 125 Tahun 2016 tentang Penanganan Pengungsi dari Luar Negeri yang mengatur bahwa penanganan dilakukan dengan memperhatikan ketentuan internasional yang berlaku serta sesuai peraturan perundang-undangan nasional. Adapun Penanganan Pengungsi dikoordinasikan oleh Menteri yang mengoordinasikan urusan pemerintahan di bidang politik, hukum, dan keamanan. Koordinasi sebagaimana dimaksud dilakukan dalam rangka perumusan kebijakan, meliputi: a. Penemuan; b. Penampungan; c. Pengamanan; dan d. Pengawasan keimigrasian. Namun demikian, tanggung jawab penanganan pengungsi tidak hanya berada di Direktorat Jenderal Imigrasi, tetapi juga melibatkan berbagai pemangku kepentingan lintas sektor, seperti TNI, Kepolisian RI, Bakamla, pemerintah daerah, organisasi internasional (IOM) dan lainnya yang disebutkan dalam perpres tersebut.



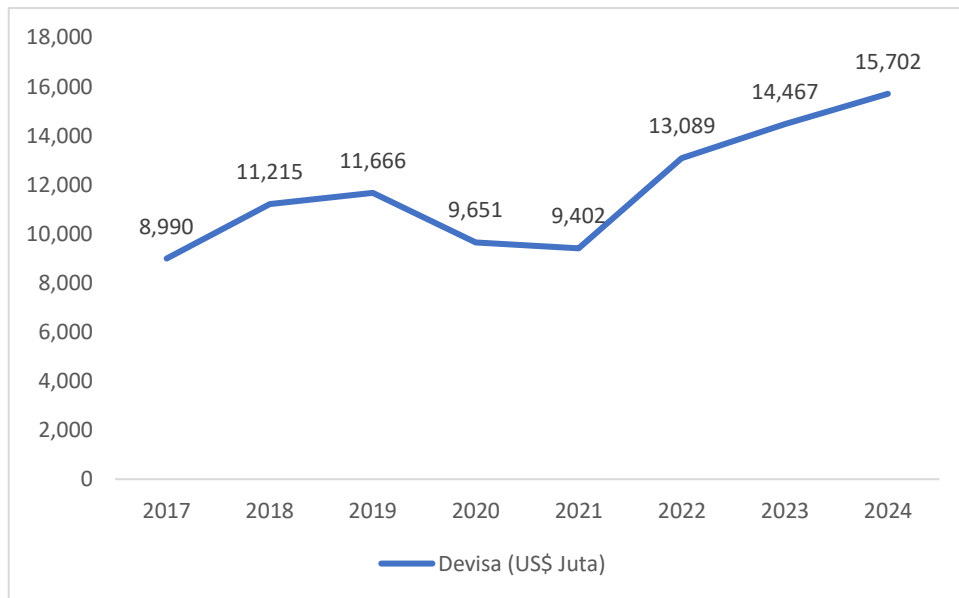
Gambar 1.1. Jumlah Pengungsi di Indonesia, 2020-2024 (Jiwa)  
Sumber: UNHCR (2020-2024)

Tantangan di bidang keimigrasian tidak hanya berasal dari luar negeri tetapi juga berasal dari dalam negeri. Keterbukaan perbatasan serta integrasi ekonomi kawasan membuka peluang yang semakin luas bagi WNI untuk bekerja di luar negeri. Hal ini sejalan dengan tren penuaan penduduk (*aging society*) di negara-negara maju seperti Jepang dan Korea Selatan, yang mendorong meningkatnya permintaan tenaga kerja migran, khususnya pada sektor manufaktur dan pekerjaan berkeahlian menengah ke bawah (*blue-collar workers*)<sup>3</sup>. Bagi Indonesia, peningkatan jumlah pekerja migran Indonesia (PMI) berpotensi berkontribusi kepada peningkatan devisa negara, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, dan turut serta mendukung pembangunan. Hal ini tercermin dari peningkatan pengiriman remitansi oleh penduduk Indonesia yang bekerja di luar negeri. Dalam beberapa tahun terakhir, remitansi mencatat tren pertumbuhan yang signifikan dan pada tahun 2024 telah mencapai US\$ 15,7 miliar, atau setara dengan Rp223,2 triliun (Gambar 1.2).

<sup>1</sup> UN Migration. (2024) *World Migration Report 2024*

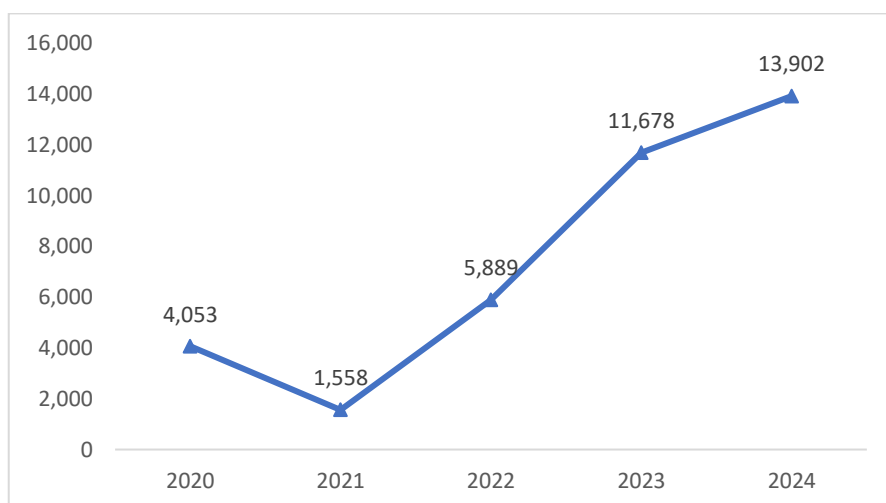
<sup>2</sup> UNODC. (2024). *Migrant Smuggling in Southeast Asia*

<sup>3</sup> Asian Development Bank Institute. (2021). *Labor Migration in Asia Impacts of the COVID-19 Crisis and the Post-Pandemic Future*. OECD Publishing.



Gambar 1.2 Nilai Devisa Indonesia dari Pekerja Luar Negeri (USD Juta)  
Sumber: World Bank (2024) dan Bank Indonesia (2025)

Seiring dengan meningkatnya kemudahan akses serta perbaikan pelayanan dokumen perjalanan, ditambah dengan berakhirnya pandemi COVID-19, terjadi lonjakan signifikan dalam permintaan layanan keimigrasian akibat peningkatan arus lalu lintas orang antar negara. Pada 2024, arus wisatawan meningkat lebih dari 100% dari titik terendah pada tahun 2021 dan mencapai sekitar 13.9 juta kunjungan di tahun 2024<sup>4</sup>. Peningkatan ini tidak hanya terjadi pada segmen wisatawan saja, data keimigrasian mencatatkan bahwa pada periode waktu yang sama, jumlah perlintasan, baik oleh WNI ataupun WNA, meningkat sebesar 172% setiap tahunnya. Kondisi ini memberikan dampak langsung terhadap pelaksanaan fungsi pelayanan dan pengawasan keimigrasian, khususnya di titik-titik perbatasan negara yang menjadi pintu gerbang keluar-masuknya orang. Oleh karena itu, perencanaan dan pelaksanaan kebijakan keimigrasian harus disusun secara adaptif dan responsif terhadap dinamika nasional dan global dalam melakukan mitigasi dan pemenuhan standar kualitas pelayanan keimigrasian yang andal dan profesional.



Gambar 1.3 Jumlah Kunjungan Wisatawan Mancanegara, 2020-2024 (Ribuan Kunjungan)  
Sumber: BPS (2025)

Dinamika kondisi sosial, politik, dan ekonomi global menciptakan tantangan tersendiri bagi pelaksanaan fungsi keimigrasian. Peningkatan permintaan layanan dan intensitas mobilitas global menyebabkan meningkatnya kebutuhan pengawasan, khususnya dalam upaya mitigasi pelanggaran

<sup>4</sup> Badan Pusat Statistik. (2025). *Jumlah Kunjungan Wisatawan Mancanegara per bulan Menurut Kebangsaan (Kunjungan)*, 2024.

keimigrasian secara umum serta kejahatan TPPO dan TPPM secara khusus. Salah satu tantangan utama adalah penyalahgunaan izin tinggal dan visa kunjungan oleh WNA untuk bekerja secara ilegal, khususnya di kawasan wisata utama.<sup>5 6</sup> Selain itu, kerentanan yang dihadapi oleh PMI, terutama di bidang *caregiver*, pembantu rumah tangga, dan pekerja pabrik,<sup>7</sup> memperbesar risiko eksploitasi dan keterlibatan dalam jaringan TPPO/TPPM. Bagi pekerja migran, kesulitan dalam memenuhi persyaratan administrasi dan biaya dokumen keimigrasian mendorong pekerja migran untuk menggunakan jalur migrasi ilegal. Situasi ini turut didorong keterbatasan Standar Operasional Prosedur (SOP) pelaporan TPPO dan minimnya pendanaan dalam upaya penegakan hukum terhadap kejahatan tersebut. Saat ini, diperkirakan lebih dari 2 juta dari total 6–8 juta PMI bekerja tanpa dokumen yang sah, atau tinggal melebihi masa berlaku visa – sebagian besar adalah perempuan<sup>8 9</sup>.

Dalam merespons tantangan tersebut, penguatan kebijakan Manajemen Perbatasan (*Border Control Management/BCM*) menjadi krusial, baik dalam rangka penegakan hukum maupun dukungan terhadap program pembangunan nasional. Penguatan fungsi pengawasan berjalan selaras dalam upaya pencegahan TPPO/TPPM pada pintu lalu lintas WNI dan/atau WNA. Fungsi Ditjen Imigrasi, khususnya dalam melakukan pengawasan WNA di dalam negeri semakin diperkuat dengan meningkatkan integrasi teknologi dan modernisasi sarana dan prasarana. Penguatan tersebut didukung oleh Undang-Undang Nomor (UU) 63 Tahun 2024 tentang Perubahan Ketiga atas UU Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian, yang antara lain memuat: penambahan kewenangan penggunaan senjata api oleh petugas imigrasi, pengakuan paspor sebagai bukti kewarganegaraan, hingga penguatan pelaporan orang asing yang bersifat *real time*.

Namun demikian, peningkatan fungsi pengawasan keimigrasian harus diimbangi dengan kemudahan pelayanan dan kelancaran mobilitas warga negara. Berbagai inovasi telah dilakukan untuk mendukung hal tersebut, antara lain penerapan e-paspor, pengurusan dokumen perjalanan secara online, perluasan instalasi autogate di Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI), hingga penyederhanaan proses birokrasi pelayanan publik secara umum menjadi sebagian dari berbagai upaya mendukung aspek tersebut. Evaluasi terhadap kebijakan Bebas Visa Kunjungan (BVK) dengan pemberian bebas visa secara selektif adalah bagian dari penguatan kebijakan terintegrasi yang mengedepankan asas kebermanfaatan kebijakan. Selain itu, pengembangan produk-produk keimigrasian seperti *Golden Visa* dan fasilitas khusus untuk tenaga kerja di Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) menegaskan peran penting Imigrasi dalam mendukung percepatan pembangunan nasional. Secara keseluruhan, penguatan fungsi keimigrasian dalam lima tahun ke depan akan difokuskan pada tiga pilar utama, yaitu di bidang penegakan dan pelayanan hukum, penguatan pengawasan perbatasan, dan kemudahan layanan.

Pada bidang Pemasarakatan, penerbitan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2022 tentang Pemasarakatan menandai perubahan paradigma besar dalam sistem peradilan pidana di Indonesia. Perubahan ini menunjukkan pergeseran dari pendekatan keadilan retributif (berbasis pembalasan dan penjeraan) menuju keadilan restoratif yang lebih mengedepankan pemulihan, dialog, dan

---

<sup>5</sup> Runik, S. A. (2023). *Optimalkan Pengawasan Izin Tinggal Orang Asing Lewat Lentera Keimigrasian Surabaya*. Diakses dari <https://www.kompas.id/baca/nusantara/2023/07/21/perketat-pengawasan-izin-tinggal-orang-asing-lewat-lentera-keimigrasian-surabaya>

<sup>6</sup> Bimantara, et al. (Mei 25, 2023). *WNA Leluasa Bekerja secara Ilegal di Bali*. Diakses dari <https://www.kompas.id/baca/investigasi/2023/05/24/wna-leluasa-bekerja-secara-ilegal-di-bali>

<sup>7</sup> Kemnaker. (2024). Analisis Pasar Kerja Luar Negeri dan Analisis Kebutuhan Pelatihan

<sup>8</sup> UNODC. (2023). *Drivers of Illicit Trafficking in Border Communities in Southeast Asia*

<sup>9</sup> US Department of State. (2023). *2023 Trafficking Person Report: Indonesia*. Diakses dari <https://www.state.gov/reports/2023-trafficking-in-persons-report/indonesia/>

reintegrasi sosial<sup>10</sup>. Pengarusutamaan keadilan restoratif merupakan bentuk pengembangan dari prinsip reintegrasi sosial yang telah termuat dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1995 tentang Pemasyarakatan. Dalam kerangka yang baru, sistem pemasyarakatan dilaksanakan dengan menitikberatkan pada perlindungan dan pemenuhan hak Tahanan dan Anak, serta peningkatan kualitas kepribadian dan kemandirian Warga Binaan. Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2022 juga memperkuat posisi pemasyarakatan dalam sistem peradilan pidana terpadu, melalui sejumlah perubahan strategis, antara lain, mengatur fungsi dan penyelenggaraan fungsi pemasyarakatan, mengatur dukungan intelijen dan dukungan sarana prasarana berbasis teknologi informasi pemasyarakatan, dan mengatur lebih rinci mengenai kerja sama lintas sektor serta peran aktif masyarakat dalam proses pembinaan dan reintegrasi sosial.

Perubahan paradigma ini juga selaras dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) yang akan berlaku mulai tahun 2026. KUHP baru secara eksplisit menekankan pendekatan keadilan restoratif, diversifikasi pemidanaan, serta penguatan reintegrasi sosial sebagai bagian dari transformasi sistem hukum pidana nasional. Dalam pelaksanaannya, peran Pembimbing Kemasyarakatan (PK) menjadi sangat strategis. PK tidak hanya bertugas menyusun Laporan Penelitian Kemasyarakatan (Litmas) untuk memberikan rekomendasi pidana yang sesuai dengan kondisi sosial pelaku, tetapi juga berperan sebagai fasilitator dialog antara pelaku dan korban dalam proses restoratif, serta mendampingi pelaksanaan pidana pengawasan seperti kerja sosial. Setelah masa pidana selesai, PK juga berperan sebagai Pembina dalam proses reintegrasi sosial pasca pemidanaan agar pelaku dapat kembali menjadi bagian dari masyarakat secara produktif. Peran ini menandai transformasi pendekatan dalam hukum pidana yang lebih humanis, inklusif, dan berorientasi pada pemulihan sosial, sejalan dengan tujuan pemasyarakatan yang modern dan berkeadilan.

Pengesahan UU Pemasyarakatan tidak terlepas dari tantangan penyelenggaraan kebijakan di bidang Pemasyarakatan itu sendiri. Amanat UU tersebut diharapkan menjadi landasan utama pelaksanaan sistem pemasyarakatan yang berbasis Hak Asasi Manusia (HAM), terutama dalam menghadapi keterbatasan sumber daya yang dihadapi oleh unit pelaksana teknis pemasyarakatan. Salah satu tantangan paling nyata adalah ketidakseimbangan antara peningkatan jumlah tahanan dan narapidana dengan kapasitas hunian rumah tahanan negara (rutan) dan lembaga pemasyarakatan (lapas). Pada tahun 2024, tercatat 272.730 penghuni berada di seluruh satuan kerja pemasyarakatan, sementara kapasitas maksimal hanya 145.586 orang, yang mencerminkan tingkat *overcapacity* agregat sebesar 87%.<sup>11</sup> . *Overcapacity* terjadi hampir di seluruh jenis satuan kerja, kecuali Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA), dan tersebar di seluruh provinsi di Indonesia dengan tingkat keparahan yang bervariasi (Gambar 1.4). Tidak terjadinya *overcrowded* pada LPKA berkaitan dengan penerapan UU Sistem Peradilan Pidana Anak (UU SPPA), yang menekankan pendekatan non-pemenuh pidana demi kepentingan terbaik bagi anak. Data per 23 Oktober 2024, total 1.639 Anak Didik Pemasyarakatan (Andikpas) berada di 33 LPKA di seluruh Indonesia, yaitu 1.617 anak laki-laki dan 22 anak perempuan. Namun demikian, tingkat hunian yang tinggi di sebagian satuan kerja juga dipengaruhi oleh hambatan administratif yang menyebabkan keterlambatan pembebasan narapidana atau tahanan, antara lain terlambatnya pengiriman dokumen dari aparat penegak hukum (APH), seperti kepolisian, kejaksaan, atau pengadilan, ketidaklengkapan dokumen yang diperlukan untuk menerbitkan Bebas Demi Hukum (BDH), dan belum adanya kepastian hukum bagi narapidana yang masa hukumannya telah

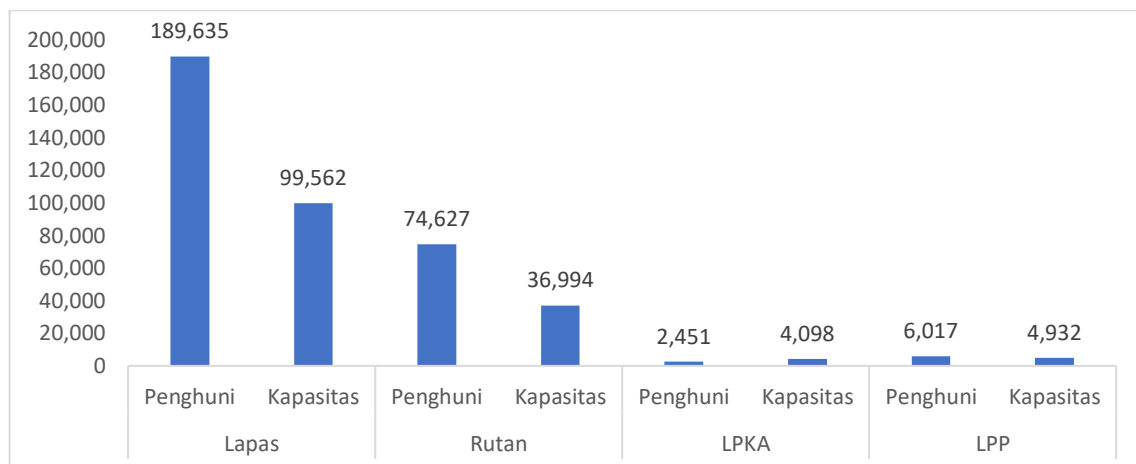
---

<sup>10</sup> Sekretariat Kabinet. *Kondisi Lembaga Pemasyarakatan di Indonesia Pasca Ditetapkannya UU Nomor 22 Tahun 2022 tentang Pemasyarakatan*. Diakses dari <https://setkab.go.id/kondisi-lembaga-pemasyarakatan-di-indonesia-pasca-ditetapkannya-uu-nomor-22-tahun-2022-tentang-pemasyarakatan>.

<sup>11</sup> Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan. (2025). Imigrasi dan Pemasyarakatan dalam Angka Januari 2025.

selesai. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada pemenuhan hak asasi tahanan dan narapidana, tetapi juga menambah beban keuangan negara secara signifikan akibat biaya perawatan, pemeliharaan, dan kebutuhan dasar penghuni.

Untuk mengatasi hal tersebut, berbagai strategi telah diterapkan, antara lain penguatan sistem koordinasi antar lembaga penegak hukum, dan Penerapan prinsip keadilan restoratif serta pemidanaan alternatif untuk mengurangi tingkat hunian berlebih di lembaga pemasyarakatan. Sebagai pendukung administrasi, SPPT-TI (Sistem Peradilan Pidana Terpadu berbasis Teknologi Informasi) menjadi sistem yang memungkinkan pertukaran dokumen secara elektronik dan penggunaan tanda tangan digital untuk mempercepat proses administrasi antar APH secara lebih akurat, transparan, dan akuntabel.



Gambar 1.4 Perbandingan Penghuni dan Kapasitas Satuan Kerja Pemasyarakatan Per Januari 2025

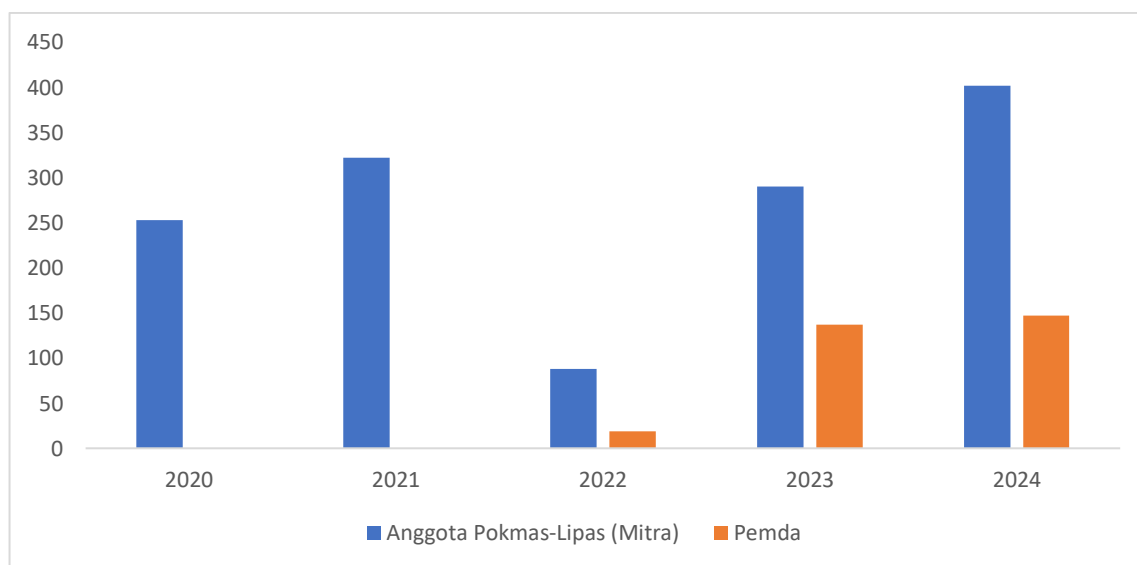
Sumber: Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan (2025)

Sistem peradilan pidana di Indonesia masih menjadikan "hukuman penjara" sebagai opsi utama, sehingga tingkat pemenjaraan tetap tinggi. Pada tahun 2024, tindak pidana narkoba mencakup 51,24% dari total tindak pidana, menjadikannya penyumbang terbesar terhadap populasi penghuni lembaga pemasyarakatan. Tingginya tingkat *overcapacity* di lembaga pemasyarakatan tidak hanya mengurangi efektivitas program rehabilitasi dan pembinaan, tetapi juga menimbulkan dampak praktis terhadap meningkatnya risiko dalam pengelolaan satuan kerja. *Overcrowding* secara langsung berkorelasi dengan tingkat gangguan keamanan dan ketertiban, serta menurunnya kualitas layanan kesehatan bagi penghuni. Secara spesifik, berdasarkan data Direktorat Jenderal Pemasyarakatan (2024), menunjukkan bahwa insiden gangguan keamanan seperti kerusakan dan perkelahian antar narapidana terus mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Di samping itu, peredaran narkoba di dalam rutan dan lapas tetap menjadi salah satu sumber utama gangguan keamanan dan pengawasan yang memerlukan penanganan khusus dan berkelanjutan. Selain gangguan keamanan, dari aspek kesehatan penghuni juga terganggu. Kepadatan hunian yang tinggi turut memperburuk penyebaran penyakit menular. Tercatat terjadi lonjakan signifikan kasus tuberkulosis (TBC) dari 333 kasus pada tahun 2020 menjadi 2.577 kasus pada tahun 2023. Sementara itu, jumlah penghuni yang terdeteksi HIV juga meningkat dari 524 kasus menjadi 589 kasus dalam kurun waktu yang sama.

Sebagai respons atas kondisi tersebut, berbagai inisiatif pembenahan telah dilakukan guna menekan angka penyalahgunaan narkoba dan meminimalkan dampak negatifnya di lingkungan pemasyarakatan. Salah satu langkah strategis yang dijalankan adalah peran aktif Direktorat Jenderal Pemasyarakatan dalam mendukung Program Pencegahan, Pemberantasan, Penyalahgunaan, dan Peredaran Gelap Narkoba (P4GN). Program ini dilaksanakan secara berkelanjutan melalui kegiatan tes urin rutin, terutama dalam rangkaian pengeledahan internal yang menyoar Warga Binaan

maupun petugas. Sejalan dengan itu, Ditjenpas juga memperkuat sinergi dengan Badan Narkotika Nasional (BNN) dan aparat penegak hukum lainnya untuk menciptakan sistem pengawasan yang terintegrasi. Berdasarkan laporan tahun 2023, lebih dari 35.000 tes urin telah dilakukan di berbagai lapas dan rutan di Indonesia sebagai bentuk deteksi dini dan komitmen membentuk lingkungan pemasyarakatan yang sehat dan bebas dari narkoba.

Kondisi pemasyarakatan saat ini merupakan hasil dari kebijakan penegakan hukum yang berdampak langsung terhadap tingginya jumlah tahanan dan narapidana, di tengah keterbatasan kapasitas infrastruktur pemasyarakatan. Hukuman penjara masih dominan sebagai pilihan utama dalam penegakan hukum, sehingga tingkat pemenjaraan tetap tinggi. Pada tahun 2024 saja persentase tindak pidana narkoba mencapai 51,24% dari total tindak pidana, menjadikannya penyumbang terbesar terhadap populasi penghuni lembaga pemasyarakatan<sup>12</sup>. Namun demikian, perubahan paradigma peradilan menuju keadilan restoratif membuka ruang bagi pembaruan pendekatan pemasyarakatan yang lebih manusiawi dan partisipatif. Pendekatan ini menitikberatkan pada rehabilitasi, pemulihan, serta keterlibatan komunitas dalam proses pembinaan dan reintegrasi sosial. Selama lima tahun terakhir, tercatat penurunan signifikan jumlah residivis, dari 8.863 kasus pada tahun 2020 menjadi hanya 604 kasus pada Juni 2024. Tren ini menunjukkan adanya peningkatan efektivitas program pembinaan yang dijalankan oleh unit pelaksana teknis pemasyarakatan. Hal ini secara tidak langsung menunjukkan semakin pentingnya upaya rehabilitasi dan pembinaan bagi narapidana dan tahanan dalam jangka panjang. Keberhasilan tersebut turut didukung oleh penguatan peran masyarakat dalam sistem pemasyarakatan melalui pemberdayaan Kelompok Masyarakat Peduli Pemasyarakatan (Pokmas-Lipas) dan pelaksanaan program pembinaan kemandirian dan kepribadian bagi Klien Pemasyarakatan. Meski demikian, upaya reformasi pemasyarakatan masih memerlukan dukungan yang lebih besar, khususnya dalam mengatasi keterbatasan sumber daya manusia, anggaran, serta sarana dan prasarana pendukung. Tanpa dukungan tersebut, efektivitas pendekatan rehabilitatif dan restoratif akan sulit diwujudkan secara optimal dalam skala nasional.



Gambar 1.5 Pelaksanaan Pokmas-Lipas dan Kemitraan Pemda pada tiap tahun (2020-2024)

Sumber: Ditjen Pemasyarakatan (2025)

Penyusunan kebijakan secara strategis ditujukan untuk mewujudkan ekosistem pemasyarakatan yang berkelanjutan, berorientasi keadilan restoratif, dan reintegrasi sosial. Pengelolaan pemasyarakatan yang holistik menitikberatkan kepada pendekatan yang mendukung proses rehabilitasi dan reintegrasi sosial yang menjamin hak-hak dasar narapidana, seperti akses terhadap layanan kesehatan yang memadai, pendidikan, keamanan, serta

<sup>12</sup> Direktorat Jenderal Pemasyarakatan. (2025). LKJIP Direktorat Jenderal Pemasyarakatan 2024.

kesempatan untuk mengikuti program bimbingan dan pelatihan yang berfokus pada pengembangan diri dan keterampilan. Pendekatan ini bertujuan agar narapidana tidak hanya menjalani hukuman, tetapi juga dipersiapkan untuk kembali ke tetapi juga dipersiapkan untuk kembali kepada hidup, kehidupan dan penghidupannya.

Untuk menghadapi beragam tantangan dan dinamika kebijakan di bidang imigrasi dan pemyarakatan diperlukan pemanfaatan sumber daya organisasi yang optimal, termasuk penguatan kapasitas dan kompetensi sumber daya manusia. Direktorat Jenderal Imigrasi memiliki 10.739 pegawai yang tersebar di seluruh Indonesia yang menjalankan fungsi pelayanan keimigrasian dan pengawasan terhadap perlintasan orang dan dokumen perjalanan menjalankan fungsi pelayanan keimigrasian dan pengawasan terhadap perlintasan orang dan dokumen perjalanan<sup>13</sup>. Sementara itu, Direktorat Jenderal Pemyarakatan memiliki 5.911 pegawai yang menduduki Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) dan 34.227 pegawai pelaksana yang tersebar di berbagai satuan kerja pemyarakatan<sup>14</sup>. Kebutuhan sumber daya manusia semakin mendesak, khususnya untuk peningkatan profesionalisme, kompetensi teknis, serta pemerataan distribusi SDM agar sejalan dengan kebutuhan organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal.

Upaya tersebut perlu didukung melalui sistem pengembangan karir yang transparan, akuntabel, dan berkeadilan bagi seluruh pegawai. Dari sisi anggaran, Direktorat Jenderal Imigrasi dan Direktorat Jenderal Pemyarakatan telah berupaya melakukan optimalisasi pemanfaatan alokasi anggaran untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi strategis. Pada Direktorat Jenderal Imigrasi, peningkatan capaian Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) dari layanan keimigrasian menjadi salah satu sumber penting dalam mendukung berbagai program prioritas dan pemanfaatan anggaran difokuskan untuk mendukung tugas pelayanan dan pengawasan-penegakan hukum keimigrasian. Ini termasuk tetapi tidak terbatas pada pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana hingga dukungan kesejahteraan pegawai. Pada Direktorat Jenderal Pemyarakatan, alokasi dan pemanfaatan anggaran yang optimal diharapkan dapat mendukung pelaksanaan fungsi pemyarakatan, terutama dalam pengelolaan program pembinaan, rehabilitasi, dan reintegrasi sosial sebagai bagian dari transformasi sistem pemidanaan yang lebih humanis dan berorientasi pemulihan.

Isu dan tantangan pada masing-masing bidang Keimigrasian dan Pemyarakatan sudah selayaknya dituangkan sebagai dasar penyusunan dokumen perencanaan pembangunan nasional. Pembangunan nasional merupakan upaya terkoordinasi yang dilaksanakan oleh berbagai pemangku kepentingan dalam rangka mencapai tujuan bernegara dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Dalam rangka mewujudkan pembangunan nasional, diperlukan perencanaan pembangunan nasional yang komprehensif sebagai pedoman dalam pelaksanaan kegiatan pembangunan agar dapat berjalan secara efektif, efisien, dan tepat sasaran. Salah satu dokumen perencanaan pembangunan jangka menengah yang penting bagi Kementerian/Lembaga adalah dokumen Rencana Strategis (RENSTRA). Renstra Kementerian Imigrasi dan Pemyarakatan 2025-2029 akan menjadi pedoman utama bagi seluruh unit kerja dalam membangun kesamaan pola pikir, pola kerja, dan pola tindak yang sinergis dalam lingkungan Unit Kerja. Dokumen Renstra kemudian menjabarkan visi, misi, tujuan, sasaran strategis, arah kebijakan, strategi, kerangka regulasi dan kelembagaan, serta program kerja dan kerangka pendanaan untuk menjawab tantangan, peluang, dan tujuan

---

<sup>13</sup> Direktorat Jenderal Imigrasi. (2025). Rencana Strategis Direktorat Jenderal Imigrasi 2025-2029.

<sup>14</sup> Direktorat Jenderal Pemyarakatan. (2025). Rencana Strategis Direktorat Jenderal Pemyarakatan 2025-2029 (update 18 Maret 2025).

pembangunan nasional 5 tahun ke depan dalam lingkup imigrasi dan pemasyarakatan.

Selaras dengan hal tersebut, Renstra Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan Tahun 2025-2029 harus selaras dengan RPJMN Tahun 2025-2029 dan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) Tahun 2025-2045. Renstra Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan ini juga disusun dengan mengacu kepada regulasi yang berlaku, baik yang mengatur tentang tata cara penyusunan Renstra, kebijakan Reformasi Birokrasi, maupun peraturan teknis yang mengatur pelaksanaan urusan pemerintahan di bidang Imigrasi dan Pemasyarakatan.

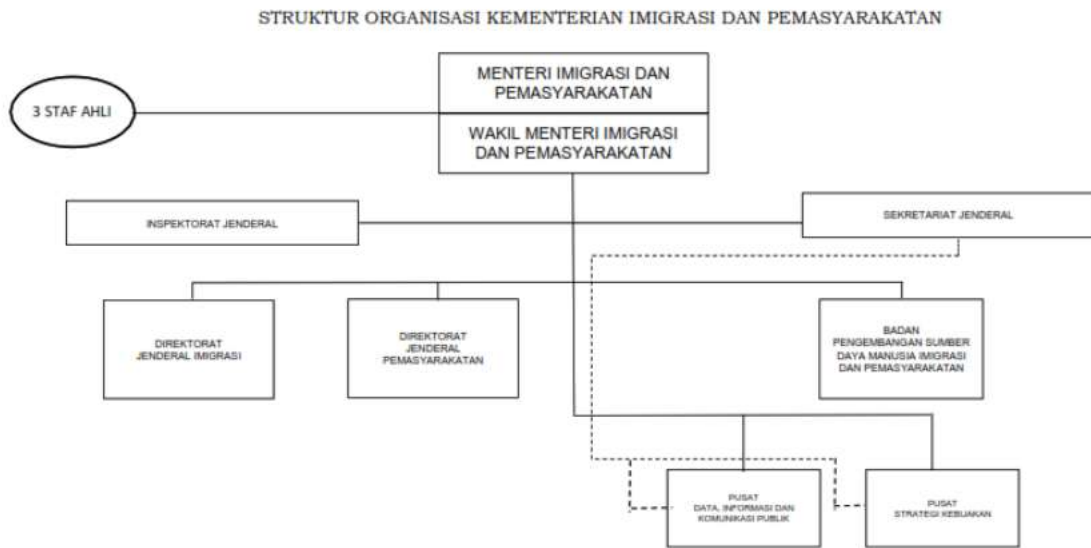
#### 1.1.2. Struktur Organisasi Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan memiliki struktur organisasi yang didasari pada Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasyarakatan Nomor 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan. Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan memiliki tugas dalam menyelenggarakan sub-urusan pemerintahan di bidang keimigrasian dan pemasyarakatan untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara dengan fungsi sebagai berikut:

1. Perumusan, penetapan dan pelaksanaan kebijakan di bidang keimigrasian dan pemasyarakatan;
2. Pelaksanaan bimbingan teknis, dan supervisi atas pelaksanaan urusan keimigrasian dan pemasyarakatan di daerah;
3. Koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Kementerian;
4. Pengelolaan barang milik negara/kekayaan negara yang menjadi tanggung jawab Kementerian;
5. Pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan Kementerian;
6. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di bidang keimigrasian dan pemasyarakatan;
7. Pelaksanaan kegiatan teknis yang berskala nasional;
8. Pelaksanaan tugas pokok sampai ke daerah; i. pelaksanaan dukungan yang bersifat substantif kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan;
9. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Presiden.

Struktur organisasi Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan terdiri dari 5 unit kerja eselon I, 3 staf ahli dan 2 pusat. Adapun struktur Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan digambarkan pada Gambar 1.6. berikut:

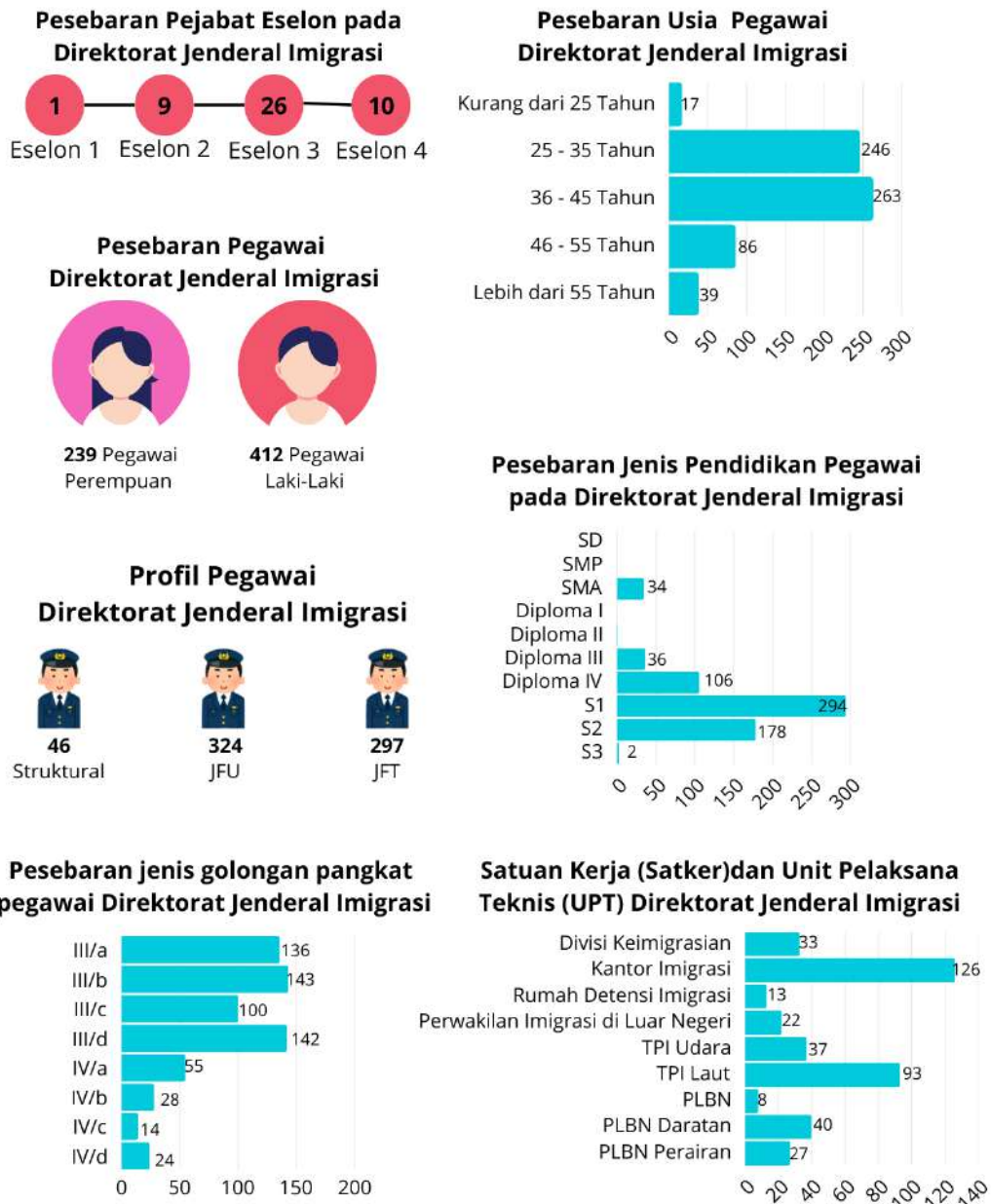
1. Sekretariat Jenderal
2. Inspektorat Jenderal
3. Direktorat Jenderal Imigrasi
4. Direktorat Jenderal Pemasyarakatan
5. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Imigrasi dan Pemasyarakatan
6. Staf Ahli Bidang Hubungan Antar Lembaga
7. Staf Ahli Bidang Pelayanan Publik dan Reformasi Hukum
8. Staf Ahli Bidang Penguatan dan Reformasi Birokrasi
9. Pusat Strategi Kebijakan
10. Pusat Data, Informasi dan Komunikasi Publik



Gambar 1.6 Struktur Organisasi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan  
Sumber: PermenImpas No. 1 Tahun 2024

Sebagai pengemban salah satu dari sub urusan pemerintahan di bidang imigrasi dan pemasarakatan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Direktorat Jenderal Imigrasi, berdasarkan data Laporan Kinerja Direktorat Jenderal Imigrasi tahun 2024 memiliki komposisi sumber daya manusia sebagai berikut : persebaran pejabat Eselon pada Direktorat Jenderal Imigrasi terdiri dari 1 pejabat Eselon 1, 9 pejabat Eselon 2, 26 pejabat Eselon 3, dan 10 pejabat Eselon 4. Jika persebaran pegawai dilihat berdasarkan jenis kelamin, maka pada Direktorat Jenderal Imigrasi didominasi oleh pegawai laki-laki sebanyak 412 pegawai, lalu 239 pegawai perempuan. Berdasarkan persebaran usianya, mayoritas pegawai Direktorat Jenderal Imigrasi didominasi oleh 263 pegawai pada rentang usia 36 sampai dengan 45 tahun, diikuti oleh 246 pegawai dengan rentang usia 25 sampai dengan 35 tahun, 86 pegawai dengan rentang usia 46 sampai dengan 55 tahun, 39 pegawai yang berusia lebih dari 55 tahun, dan terakhir sebanyak 17 pegawai berusia kurang dari 25 tahun. Pada persebaran pegawai berdasarkan tingkat pendidikan mayoritas 294 pegawai imigrasi menyelesaikan pendidikan S1, 178 pegawai berpendidikan S2, 106 pegawai berpendidikan Diploma IV, 36 pegawai berpendidikan Diploma III, 34 pegawai berpendidikan SMA, dan sebanyak 2 pegawai berpendidikan S3. Di samping itu, pegawai Direktorat Jenderal Imigrasi terdiri atas 46 pegawai struktural, 324 pegawai JFU, serta 297 pegawai JFT (Gambar 1.7).

## Data Pegawai Direktorat Jenderal Imigrasi

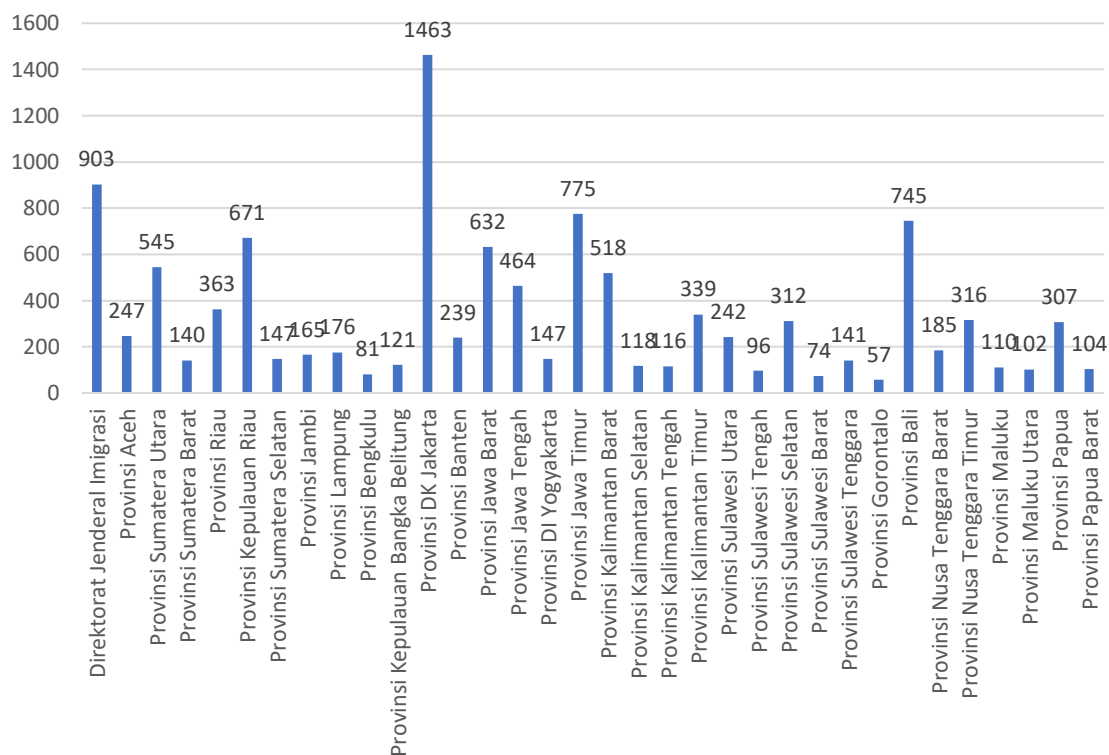


Gambar 1.7 Data Pegawai Direktorat Jenderal Imigrasi  
Sumber: Laporan Kinerja Direktorat Jenderal Imigrasi, 2024

Selain itu, persebaran sumber daya manusia pada tingkat satuan kerja di bawah Direktorat Jenderal Imigrasi dijelaskan pada Gambar 1.8 berdasarkan provinsi. Sebaran pegawai imigrasi terbanyak berada di Provinsi DKI Jakarta dengan total pegawai mencapai 1.463 yang tersebar di Kanwil DKI Jakarta (40 orang), Kanim Kelas I Khusus TPI Soekarno-Hatta (700 orang), Kanim Kelas I Khusus Non TPI Jakarta Barat (109 orang), Kanim Kelas I Khusus Non TPI Jakarta Selatan (169 orang), Kanim Kelas I Non TPI Jakarta Pusat (87 orang), Kanim Kelas I Jakarta Timur (132 orang), Kanim Kelas I Tanjung Priok (70 Orang), Kanim Kelas I TPI Jakarta Utara (84 orang) serta Rudenim Jakarta (72 orang).

Tingginya jumlah pegawai imigrasi di Provinsi DK Jakarta sejalan dengan lokasi wilayah sebagai pusat administrasi dan bisnis, DK Jakarta sebagai lalu lintas orang keluar masuk Indonesia yang tinggi terutama di Soekarno-Hatta, serta tingginya kebutuhan pelayanan keimigrasian. Secara total, jumlah pegawai

Direktorat Jenderal Imigrasi dan Satuan Kerja di bawahnya sebanyak 11.161 pegawai.



Gambar 1.8 Sebaran Pegawai Imigrasi dan Satuan Kerja  
Sumber: Direktorat Jenderal Imigrasi, Mei 2025

Direktorat Jenderal Imigrasi yang bertugas dalam menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang keimigrasian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan memiliki Unit Pelaksana Teknis/Pelaksana Fungsi yang tersebar baik di wilayah Indonesia maupun luar negeri yang dirincikan pada Tabel 1.1. Adapun sebaran unit kerja Direktorat Jenderal Imigrasi adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Sebaran Unit Pelaksana Teknis/atau Fungsi Keimigrasian

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

Sumber: Direktorat Jenderal Imigrasi, 2025

Direktorat Jenderal Pemasyarakatan yang bertugas dalam menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pemasyarakatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan memiliki unit kerja pemasyarakatan yang dirincikan pada Tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2 Sebaran Unit Kerja Pemasyarakatan

Unit Kerja Pemasyarakatan	
<b>661</b>	UPT Pemasyarakatan terdiri dari : 1 Direktorat Jenderal Pemasyarakatan 33 Kanwil Ditjen PAS 337 Lapas 162 Rutan 33 Cabang Rutan 33 LPKA 94 Bapas 94 1 RS Pengayoman

Sumber: Data UPT dan SDM Petugas Ditjen PAS, 2025

Secara lebih detail, UPT Direktorat Jenderal Pemasyarakatan dibagi ke dalam beberapa klasifikasi kelas. Klasifikasi tersebut mencakup Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan (Kanwil), Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) dari Kelas I hingga Kelas III, termasuk Lapas khusus seperti Lapas Narkotika, Lapas Perempuan, Lapas Pemuda, serta Lapas Terbuka. Selain itu, terdapat Rumah Tahanan Negara (Rutan) dalam berbagai kelas dan segmentasi, Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA) yang dibedakan berdasarkan kelas I dan II, Balai Pemasyarakatan (Bapas) Kelas I dan II yang menjalankan fungsi pembimbingan kemasyarakatan, serta Rumah Sakit Pengayoman yang memberikan layanan kesehatan khusus bagi warga binaan. Adapun data sebaran Unit Kerja Pemasyarakatan berdasarkan jenis satuan kerja beserta jumlahnya dapat dilihat pada Tabel 1.3.

Tabel 1.3 Sebaran Unit Kerja Pemasyarakatan

Jenis Satuan Kerja	Jumlah
Kantor Wilayah Ditjen Pemasyarakatan	33
Lapas Kelas I	13
Lapas Kelas II A	88
Lapas Kelas IIA Narkotika	19
Lapas Kelas IIA Perempuan	15
Lapas Kelas IIA Pemuda	2
Lapas Khusus Kelas IIA	2
Lapas Kelas II B	120
Lapas Kelas IIB Narkotika	5
Lapas Kelas IIB Perempuan	8
Lapas Kelas IIB Pemuda	1
Lapas Khusus Kelas IIB	1
Lapas Kelas IIB Terbuka	6
Lapas Kelas III	44
Lapas Kelas III Narkotika	1
Lapas Kelas III Perempuan	10
Lapas Kelas III Pemuda	1
Lapas Kelas III Terbuka	1
LPKA Kelas I	7
LPKA Kelas II	26
Rutan Kelas I	18
Rutan Kelas II A	10

Jenis Satuan Kerja	Jumlah
Rutan Kelas II A Perempuan	3
Rutan Kelas II B	131
Bapas Kelas I	34
Bapas Kelas II	60
Rumah Sakit Pengayoman	1
Total UPT	660

Sumber: DitjenPAS, 2025

Selain unit pelaksana teknis, sumber daya manusia (SDM) di lingkungan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan memiliki peranan yang penting dalam mendukung jalannya tugas dan fungsi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan. Adapun sebaran SDM di lingkungan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan tergambar dalam Tabel 1.4 berikut:

Tabel 1.4 Sebaran Pegawai Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan

Unit Kerja Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan	Jumlah Pegawai
Direktorat Jenderal Imigrasi	10.739 Pegawai
Direktorat Jenderal Pemasarakatan	46.242 Pegawai
Sekretariat Jenderal	389 Pegawai
Inspektorat Jenderal	113 Pegawai
Badan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Imigrasi dan Pemasarakatan	41 Pegawai
Pusat Strategi Kebijakan	21 Pegawai
Pusat Data, Informasi dan Komunikasi Publik	13 Pegawai

Sumber: Imipas Dalam Angka, 2025

### 1.1.3. Capaian Kinerja

#### A. Sekretariat Jenderal

Khusus untuk Sekretaris Jenderal, evaluasi kinerja memakai dokumen evaluasi Sekjen Kementerian Hukum dan HAM. Pada tahun 2020, Sekretariat Jenderal memiliki 1 Sasaran Program, yaitu Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Kementerian Hukum dan HAM dengan 3 Indikator Kinerja.

Tabel 1.5 Capaian Kinerja Sekretariat Jenderal 2020

No.	Indikator Kinerja Program	2020		
		Target	Realisasi	Capaian
1.	Indeks Kepuasan Layanan Internal di Lingkungan Kementerian Hukum dan HAM	7,1	9,3	131,70%
2.	Nilai reformasi birokrasi	85	80,01	94,13%
3.	Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	85	81,26	95,50%

Sumber: LKJIP Sekretariat Jenderal (2020)

Pada tahun 2020, Indeks Kepuasan Layanan Internal di Lingkungan Kementerian Hukum dan HAM telah berhasil mencapai target. Di lain sisi, Nilai Reformasi Birokrasi pada tahun 2020 belum mencapai target dengan capaian 94,13 persen. Data indikator nilai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah juga belum mencapai target dengan capaian 95,50%.

Pada tahun 2021, Sekretariat Jenderal melakukan penyesuaian Sasaran Program dan Indikator Kinerja. Sekretariat Jenderal melaksanakan Program Dukungan Manajemen dengan 2 (dua) Sasaran Program dan 3 (tiga) Indikator Kinerja Program.

Tabel 1.6 Capaian Kinerja Sekretariat Jenderal 2021-2023

No.	Indikator Kinerja Program		2021	2022	2023
1.	Presentase Satuan Kerja yang Nilai AKIP minimal "BB"	Target	92%	93%	94%
		Realisasi	100%	100%	100%
		Capaian	108,69%	107,53%	106,38%
2.	Presentase Satuan Kerja yang nilai capaian RB minimal 90	Target	92%	93%	94%
		Realisasi	100%	90,90%	93,18%
		Capaian	108,69%	98,80%	99,13%
3.	Opini Audit Eksternal Atas Laporan Keuangan Kemenkumham	Target	WTP	WTP	WTP
		Realisasi	WTP	WTP	WTP
		Capaian	100%	100%	100%

Sumber: LKJIP Sekretariat Jenderal (2021-2023)

Sepanjang periode 2021 hingga 2023, Direktorat Jenderal Pemasaryakatan berhasil mempertahankan capaian penuh atas opini audit eksternal dengan memperoleh Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) secara berturut-turut. Capaian indikator persentase satuan kerja yang memperoleh nilai AKIP minimal "BB" juga menunjukkan konsistensi dengan realisasi 100% setiap tahun, melampaui target yang ditetapkan. Sementara itu, indikator persentase satuan kerja yang nilai capaian Reformasi Birokrasinya minimal 90 sempat berada sedikit di bawah target pada tahun 2021 dan 2022, namun meningkat pada tahun 2023.

Capaian indikator persentase satuan kerja yang memperoleh nilai AKIP minimal "BB" pada tahun 2023 berhasil melampaui target yang ditetapkan. Keberhasilan ini merupakan hasil dari serangkaian strategi percepatan implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Beberapa langkah strategis yang dilakukan antara lain penyusunan Rencana Tindak Lanjut atas hasil evaluasi AKIP tahun 2022, penerbitan pedoman penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP), serta penyusunan perubahan Rencana Strategis Kementerian Hukum dan HAM Tahun 2020-2024. Selain itu, disusun pula Manual Indikator Kinerja Utama yang menjadi acuan dalam menetapkan dan mengukur pencapaian kinerja di seluruh satuan kerja.

Capaian indikator persentase satuan kerja yang memperoleh nilai capaian Reformasi Birokrasi (RB) minimal 90 pada tahun 2023 belum mencapai target yang ditetapkan. Ketidaktercapaian ini disebabkan oleh masih adanya Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang belum mengunggah data pendukung pelaksanaan Rencana Kerja Tahunan Reformasi Birokrasi (RKT RB) Tahun 2023.

Capaian indikator Opini Audit Eksternal atas Laporan Keuangan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia pada tahun 2023 berhasil dipenuhi. Keberhasilan ini didukung oleh pelaksanaan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan negara yang diwujudkan melalui penyampaian laporan keuangan secara tepat waktu dan sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP). Selain itu, penerapan Pengendalian Intern atas Pelaporan Keuangan (PIPK) turut memperkuat Sistem Pengendalian Intern (SPI), yang menjadi salah satu aspek penilaian utama dalam memperoleh opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) dari auditor eksternal.

Tabel 1.7 Capaian Kinerja Sekretariat Jenderal 2024

No.	Indikator Kinerja Program	2024		
		Target	Realisasi	Capaian
1.	Nilai Reformasi Birokrasi General Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia	82,00	86,33	105,28%
2.	Nilai Reformasi Birokrasi Tematik Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia	3,00	4,05	135,00%

Sumber: LKJIP Sekretariat Jenderal (2024)

Pada tahun 2024, dua indikator terkait Reformasi Birokrasi Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, yaitu Nilai Reformasi Birokrasi General dan Nilai Reformasi Birokrasi Tematik telah berhasil mencapai target.

Capaian kinerja Sekretariat Jenderal pada tahun 2024 menunjukkan perkembangan positif, khususnya melalui keberhasilan melampaui target pada dua indikator utama reformasi birokrasi, baik general maupun tematik. Hal ini mencerminkan efektivitas pelaksanaan agenda reformasi birokrasi dan menunjukkan bahwa proses pembenahan kelembagaan telah berada pada arah yang tepat. Keberhasilan ini menjadi praktik baik yang penting untuk dipertahankan, terutama dalam menjaga konsistensi komitmen terhadap perbaikan tata kelola internal. Namun demikian, jika merujuk pada data historis beberapa tahun sebelumnya, masih terdapat aspek yang menyisakan ruang perbaikan, khususnya terkait akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dan optimalisasi pelaksanaan reformasi birokrasi di tingkat satuan kerja. Untuk itu, penguatan manajemen kinerja, penyelarasan antarunit, dan pembinaan internal yang lebih menyeluruh perlu terus ditingkatkan agar pencapaian yang telah diraih tidak hanya bersifat sementara, tetapi juga berkelanjutan dan merata di seluruh lingkungan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan.

## B. Inspektorat Jenderal

Khusus untuk Inspektorat Jenderal, evaluasi kinerja memakai dokumen evaluasi Inspektorat Jenderal Kementerian Hukum dan HAM. Inspektorat Jenderal memiliki satu program utama, yaitu program dukungan manajemen. Program ini bertujuan untuk memperkuat tata kelola internal melalui pengelolaan keuangan yang akuntabel, pengawasan intern yang efektif dan profesional, serta penerapan sistem pemerintahan yang efisien dan berbasis teknologi informasi. Untuk mencapai tujuan tersebut, program ini didukung oleh tiga sasaran utama, yang mencakup akuntabilitas pengelolaan keuangan, penguatan sistem pengendalian internal, dan optimalisasi kualitas layanan pemerintahan. Capaian dari program ini diukur melalui enam indikator kinerja utama. Tabel 1.8 menunjukkan target, realisasi, dan capaian indikator kinerja utama (IKU) dari program dukungan manajemen Unit Inspektorat Jenderal Tahun 2020-2023.

Tabel 1.8 Capaian Kinerja Inspektorat Jenderal 2020-2023

No.	Indikator Kinerja Program		2020	2021	2022	2023
1.	Opini audit eksternal atas laporan keuangan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia	Target	WTP	WTP	WTP	WTP
		Realisasi	WTP	WTP	WTP	WTP
		Capaian	100%	100%	100%	100%

No.	Indikator Kinerja Program		2020	2021	2022	2023
2.	Nilai maturitas SPIP Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia	Target	Level 3	Level 3	Level 3	Level 3
		Realisasi	Level 3	Level 4	Level 2	Level 2
		Capaian	Tercapai	Tercapai	Belum tercapai	Belum tercapai
3.	Persentase satuan kerja yang nilai AKIP minimal "Baik"	Target	90%	92%	93%	94%
		Realisasi	100%	100%	100%	100%
		Capaian	111%	108,7%	107,5%	106,4%
4.	Persentase satuan kerja yang nilai capaian RB minimal 90	Target	90%	92%	93%	94%
		Realisasi	90,91%	100%	90,9%	99,37%
		Capaian	101,01%	108,7%	97,94%	100%
5.	Persentase satuan kerja yang berhasil memperoleh predikat WBK/WBBM	Target	5%	6%	8%	8%
		Realisasi	15,96%	11,53%	12%	58%
		Capaian	319,20%	192,17%	100%	100%
6.	Indeks persepsi integritas Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia	Target	65	66	67	68
		Realisasi	91,73	91,82	78,48	71,46
		Capaian	140,56%	139,12%	100%	100%

Sumber: LKJIP Inspektorat Jenderal (2024)

Capaian 100% atas indikator Opini Audit Eksternal terhadap Laporan Keuangan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia pada tahun 2023 didukung oleh sejumlah faktor. Pertama, dilakukan reviu atas laporan keuangan untuk memastikan kesesuaian dengan Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP), memastikan tidak terdapat salah saji yang material, serta ketercukupan pengungkapan informasi.

Kedua, penguatan efektivitas Sistem Pengendalian Internal (SPI) dilakukan melalui reviu terhadap Pengendalian Intern atas Pelaporan Keuangan (PIPK). Ketiga, penerapan *quality assurance* dijalankan melalui audit dan reviu atas pelaksanaan anggaran, pengelolaan PNBPN, pengadaan barang/jasa, serta pemantauan terhadap tindak lanjut rekomendasi audit baik internal maupun eksternal. Terakhir, capaian ini juga diperkuat oleh pemberian pendampingan teknis dalam bentuk saran dan masukan selama proses penyusunan laporan keuangan.

Meskipun hasil akhir nilai maturitas SPIP Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia pada tahun 2023 belum tercapai, berbagai upaya strategis telah dilakukan untuk mendukung peningkatan capaian tersebut. Upaya tersebut mencakup pelaksanaan koordinasi secara berkala dengan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) sebagai instansi pembina, khususnya terkait evaluasi dan penilaian maturitas SPIP. Selain itu, diselenggarakan kerja sama dalam bentuk workshop teknik penilaian mandiri dan penjaminan kualitas SPIP Terintegrasi yang melibatkan seluruh unit utama dan wilayah, sebagai bagian dari peningkatan kapasitas kelembagaan. Direktorat Jenderal Pemasaryakatan juga mendukung peningkatan kompetensi SDM melalui pelatihan dan sertifikasi manajemen risiko, termasuk pelatihan CRA, CRMO, dan CRGP yang diperuntukkan bagi pegawai Inspektorat Jenderal. Di sisi lain, proses penyusunan manajemen risiko tingkat kementerian terus berjalan di bawah koordinasi Sekretariat Jenderal.

Capaian indikator persentase satuan kerja yang memperoleh nilai AKIP minimal “Baik” pada tahun berhasil melampaui target yang telah ditetapkan selama periode 2020-2023. Keberhasilan ini ditopang oleh sejumlah faktor, antara lain penerbitan regulasi internal berupa Keputusan Menteri dan Keputusan Inspektur Jenderal sebagai pedoman penyusunan serta evaluasi Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP). Selain itu, penggunaan aplikasi e-Performance dan e-Kibe turut meningkatkan efisiensi dalam proses evaluasi AKIP. Seluruh Unit Eselon I juga melaksanakan tindak lanjut atas hasil evaluasi, baik dari Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) maupun dari Kementerian PAN-RB. Proses ini diperkuat oleh pemantauan berkala yang dilakukan oleh APIP untuk memastikan kelengkapan dan efektivitas tindak lanjut. Untuk menjaga dan meningkatkan kinerja tersebut di masa mendatang, langkah yang akan diambil antara lain penguatan pemantauan berjenjang atas rekomendasi hasil evaluasi, serta penguatan fungsi *quality assurance* dan konsultasi terhadap pelaksanaan AKIP di seluruh satuan kerja.

Capaian indikator persentase satuan kerja yang memperoleh nilai capaian Reformasi Birokrasi (RB) telah memenuhi target selama periode 2020-2023, selain pada tahun 2022. Beberapa faktor yang mendukung capaian ini antara lain pelaksanaan reviu praktik baik oleh APIP terhadap satuan kerja, di mana Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia ditetapkan sebagai salah satu kementerian/lembaga percontohan praktik baik. Selain itu, APIP juga secara konsisten melaksanakan pemantauan dan evaluasi terhadap pelaksanaan Rencana Kerja Tahunan Reformasi Birokrasi dari Triwulan I hingga IV, serta menyesuaikan pelaksanaan tugas dan peran dengan regulasi yang berlaku. Untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja ini ke depan, langkah yang direncanakan meliputi penguatan pola koordinasi baik secara internal maupun eksternal, khususnya dengan Kementerian PAN-RB, serta peningkatan kemampuan adaptasi terhadap perubahan regulasi.

Capaian indikator persentase satuan kerja yang berhasil memperoleh predikat Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) selalu berhasil melampaui target yang telah ditetapkan. Keberhasilan ini didukung oleh pelaksanaan tugas dan peran APIP yang disesuaikan dengan kebijakan yang berlaku, serta penguatan kapasitas APIP sebagai Tim Penilai Internal (TPI) melalui kegiatan sosialisasi dan asistensi pembangunan Zona Integritas. Pelaksanaan peran Tim Penilai Mandiri yang sesuai dengan kebijakan juga menjadi bagian penting dalam proses penilaian.

Capaian Indeks Persepsi Integritas (IPI) Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dipengaruhi oleh sejumlah faktor penunjang maupun tantangan yang dihadapi selama proses pelaksanaannya. Upaya peningkatan integritas dilakukan melalui tindak lanjut dan monitoring atas hasil Survei Penilaian Integritas tahun sebelumnya, penguatan pemahaman kepada satuan kerja mengenai pentingnya survei ini, serta penetapan kebijakan kelembagaan seperti SK Menteri tentang pelaksanaan integritas dan penunjukan seluruh pimpinan satuan kerja sebagai Duta Integritas. Meskipun demikian, terdapat penurunan skor dari penilaian para pakar dan stakeholder, serta koreksi nilai akibat indikasi pengkondisian dalam pengisian survei. Nilai survei juga dipengaruhi oleh data prevalensi korupsi, baik dari SPDP maupun pengaduan masyarakat. Untuk mendukung peningkatan capaian, Inspektorat Jenderal terus mengimplementasikan program-program unggulan seperti Gerbang Transisi, Inspektur Wilayah Aktif Mendengar, serta sertifikasi PAKSI dan CRMO. Evaluasi WBK/WBBM oleh tim internal dan pelaksanaan survei bulanan 3AS yang mencakup IPK, IKM, dan integritas turut memperkuat proses peningkatan. Di samping itu, komitmen pimpinan tinggi kementerian dalam mendorong budaya integritas

di seluruh jajaran juga menjadi fondasi penting dalam menjaga dan meningkatkan capaian IPI ke depan.

Pada tahun 2024, sasaran dan indikator kinerja program Inspektorat Jenderal mengalami penyesuaian. Terdapat lima indikator kinerja program yang digunakan untuk mengukur keberhasilan pelaksanaan program tersebut di tahun 2024 yang meliputi peningkatan akuntabilitas kinerja, efektivitas pengendalian korupsi, manajemen risiko, serta maturitas sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP). Tabel 1.9 menyajikan target, realisasi, dan capaian atas indikator kinerja program Inspektorat Jenderal Kementerian Hukum dan HAM tahun 2024.

Tabel 1.9 Capaian Kinerja Inspektorat Jenderal 2024

No.	Indikator Kinerja Program	2024		
		Target	Realisasi	Capaian
1.	Nilai aspek evaluasi AKIP internal Kemenkumham	20	19,39	96,95%
2.	Nilai komponen struktur dan proses pada maturitas penyelenggaraan SPIP	0,802	0,871	108,6%
3.	Indeks manajemen risiko	3,00	3,325	110,83%
4.	Indeks efektivitas pengendalian korupsi	3,00	2,814	93,8%
5.	Nilai kapabilitas APIP Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia	3,10	3,255	105%

Sumber: LKJIP Inspektorat Jenderal (2024)

Capaian kinerja pada indikator evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (AKIP) pada tahun 2024 belum berhasil melampaui target meski telah melakukan berbagai upaya untuk mendukung proses pencapaiannya, seperti pelaksanaan reviu Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) Kementerian Hukum dan HAM, penggunaan aplikasi e-Performance dan e-Kibe dalam proses evaluasi turut meningkatkan efisiensi dan akurasi penilaian kinerja di lingkungan kementerian, serta komitmen seluruh Unit Eselon I dalam menindaklanjuti hasil evaluasi AKIP, baik yang dilakukan secara internal oleh APIP maupun eksternal oleh Kementerian PAN dan RB.

Pencapaian kinerja pada indikator maturitas penyelenggaraan SPIP terintegrasi dan indikator Indeks Manajemen Risiko tidak lepas dari sejumlah faktor penunjang yang berperan penting dalam proses implementasinya. Salah satu upaya strategis yang dilakukan adalah penetapan Keputusan Inspektur Jenderal Nomor ITJ-8.PW.01.02 Tahun 2024 tentang Rencana Aksi Percepatan Perjanjian Kinerja Tahun 2024 di lingkungan Inspektorat Jenderal. Di samping itu, penyusunan pedoman penjaminan kualitas atas penilaian mandiri SPIP terintegrasi juga menjadi instrumen penting dalam memastikan standar penilaian yang konsisten dan kredibel. Dukungan lain ditunjukkan melalui pelaksanaan studi banding dengan BRIN dan Kementerian Kesehatan serta koordinasi aktif dengan BPKP untuk mendapatkan referensi praktik terbaik. Kolaborasi dan komunikasi yang efektif antara pimpinan Inspektorat Jenderal dan Sekretariat Jenderal dengan BPKP turut memperkuat pelaksanaan program.

Capaian pada indikator Indeks Efektivitas Pengendalian Korupsi di tahun 2024 belum berhasil mencapai target. Meski demikian, berbagai langkah telah dilakukan dalam rangka pemenuhan capaian tersebut. Upaya tersebut mencakup penetapan Rencana Aksi Percepatan Perjanjian Kinerja, penyusunan pedoman penjaminan kualitas SPIP terintegrasi, serta studi banding dan koordinasi dengan BRIN, Kementerian Kesehatan, dan BPKP. Penguatan pengawasan dilakukan melalui audit kinerja, reviu laporan

keuangan, evaluasi reformasi birokrasi, dan pembangunan Zona Integritas. Selain itu, penguatan integritas internal juga dilakukan melalui tindak lanjut hasil Survei Penilaian Integritas, pelatihan API dan PRESTASI, penyusunan mitigasi risiko, serta pencapaian sertifikasi ISO 37001:2016.

Capaian pada indikator Nilai Kapabilitas APIP di tahun 2024 yang berhasil melampaui target dipengaruhi oleh sejumlah faktor pendukung. Inspektorat Jenderal melaksanakan tindak lanjut atas hasil Penilaian Kapabilitas APIP Tahun 2023 secara sistematis. Peningkatan kinerja dicapai melalui penguatan pada dua aspek utama, yaitu komponen dukungan pengawasan (*enabler*) dan aktivitas pengawasan (*delivery*), sebagai bagian dari upaya bertahap menuju kapabilitas APIP level 4. Sebagai tambahan, salah satu tantangan dari Inspektorat Jenderal Kementerian Hukum dan HAM yang menjadi isu strategis dari Inspektorat Jenderal Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan selama periode 2025-2029 adalah memastikan bahwa peningkatan kapasitas SDM terkait pengawasan intern terus berjalan, dengan memastikan adanya penguatan integritas bagi seluruh pegawai Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan.

### C. Direktorat Jenderal Imigrasi

Pada tahun 2020, Direktorat Jenderal Imigrasi mengampu satu program, yakni program peningkatan penegakan dan pelayanan hukum keimigrasian. Dari satu program tersebut, terdapat 2 sasaran program, yakni (1) meningkatnya pelayanan keimigrasian dan (2) meningkatnya penegakan hukum keimigrasian. Masing-masing sasaran program memiliki indikator sasarannya berupa Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap layanan keimigrasian dan persentase penurunan pelanggaran keimigrasian. Tabel 1.10 menunjukkan target, realisasi, dan capaian indikator sasaran program pada Direktorat Jenderal Imigrasi di tahun 2020.

Tabel 1.10 Capaian Kinerja Direktorat Jenderal Imigrasi Tahun 2020

No.	Indikator Sasaran Program	2020		
		Target	Realisasi	Capaian
1.	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap layanan keimigrasian	7,3	9,67	132,47%
2.	Persentase penurunan pelanggaran keimigrasian	2%	66,58%	3.329%

Sumber: LKJIP Ditjen Imigrasi Tahun 2020

Terlampauinya target IKM pada tahun 2020 disebabkan oleh berbagai faktor, seperti penerapan e-visa berdasarkan Permenkumham No. 26 Tahun 2020, pelaksanaan program Eazy Passport yang memungkinkan layanan paspor di lokasi pemohon, berbagai inovasi layanan dari kantor imigrasi di seluruh wilayah Indonesia, peningkatan kapasitas petugas melalui pelatihan teknologi dan budaya pelayanan prima, penyampaian informasi yang semakin optimal, penanganan cepat terhadap pengaduan masyarakat, serta penerapan sistem penghargaan dan sanksi bagi petugas untuk mendorong kualitas pelayanan terbaik.

Terkait dengan persentase penurunan pelanggaran keimigrasian, realisasinya cukup jauh melampaui target yang ditetapkan. Penurunan persentase pelanggaran keimigrasian pada tahun 2020 disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain adanya kerja sama aktif antara penegak hukum dan pelaku usaha pariwisata dalam melaporkan keberadaan orang asing, kemudahan akses informasi melalui layanan APOA dan aplikasi Nyidakim, pembatasan kegiatan masyarakat selama pandemi Covid-19 yang turut mengurangi aktivitas pengawasan oleh TimPORA, serta kebijakan

pelarangan masuknya orang asing ke Indonesia sebagai langkah pencegahan penyebaran COVID-19.

Pada periode 2021-2023, Direktorat Jenderal Imigrasi memiliki dua program utama, yakni program penegakan dan pelayanan hukum serta program dukungan manajemen. Sasaran program terdiri dari 3 sasaran, yakni (1) meningkatnya kepuasan masyarakat atas layanan keimigrasian, (2) meningkatnya stabilitas keamanan melalui pencegahan, pengawasan, dan penindakan keimigrasian, serta (3) mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM dengan mengoptimalkan kualitas layanan berbasis TI. Capaian pada program penegakan dan pelayanan hukum diukur dengan dua indikator, yakni Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap layanan keimigrasian dan Indeks Pengamanan Keimigrasian (IPK). Dari sisi program dukungan manajemen, keberhasilan program yang dijalankan diukur dengan kemampuan Direktorat Jenderal Imigrasi untuk menghadirkan layanan tata Kelola pemerintahan yang efektif dan efisien di lingkungannya. Tabel 1.11 menunjukkan target, realisasi, dan capaian indikator sasaran dari program penegakan dan pelayanan hukum dan program dukungan manajemen Direktorat Jenderal Imigrasi dalam kurun waktu 2021-2023.

Tabel 1.11 Capaian Kinerja Direktorat Jenderal Imigrasi 2021-2023

No.	Indikator Sasaran Program		2021	2022	2023
1.	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap layanan keimigrasian	Target	3,15	3,20	3,25
		Realisasi	3,89	3,93	3,92
		Capaian	122,54%	122,81%	120,61%
2.	Indeks Pengamanan Keimigrasian (IPK)	Target	3,11	3,12	3,13
		Realisasi	3,87	3,73	3,71
		Capaian	124,31%	119,56%	118,53%
3.	Layanan tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien di lingkungan Ditjen Imigrasi	Target	1 layanan	1 layanan	1 layanan
		Realisasi	1 layanan	1 layanan	1 layanan
		Capaian	100%	100%	100%

Sumber: LKjIP Ditjen Imigrasi Tahun 2021-2023

Dari tabel tersebut, terlihat bahwa seluruh target indikator yang telah ditetapkan berhasil tercapai dan bahkan terlampaui. Dengan target yang terus meningkat, realisasi IKM terhadap layanan keimigrasian berhasil melampaui target dan bahkan sudah mendekati nilai sempurna – dalam hal ini, 4,00. Realisasi IKM pada tahun 2023 mencapai 3,92 dengan persentase capaian 120,61%. Dengan kata lain, kepuasan masyarakat terhadap layanan keimigrasian sudah sangat tinggi.

Kepuasan masyarakat yang sangat tinggi tidak lepas dari berbagai faktor, seperti kehadiran program layanan *Eazy Passport* – suatu program pelayanan paspor di lokasi pemohon secara kolektif – , semakin banyaknya petugas layanan yang mengikuti pelatihan budaya pelayanan prima dan paham tentang layanan berbasis teknologi, optimalnya penyebaran informasi pelayanan keimigrasian melalui berbagai saluran, responsivitas terhadap pengaduan masyarakat, semakin banyaknya *reward* dan *punishment* bagi petugas layanan, penetapan masa berlaku paspor 10 tahun, dan berbagai program inovatif lainnya. Sebagai tambahan, dari 8 komponen pembentuk IKM – (1) informasi, (2) persyaratan, (3) prosedur/alur, (4) waktu penyelesaian, (5) tarif/biaya, (6) sarana prasarana, (7) respon, serta (8) konsultasi, dan pengaduan - komponen tertinggi kerap diraih tarif/biaya. Kepuasan ini disebabkan karena implementasi kebijakan paspor dari 5 tahun menjadi 10 tahun yang tidak diikuti dengan penambahan biaya. Sementara itu, salah satu komponen dengan nilai

terendah dibandingkan komponen lainnya adalah sarana/prasarana dan hal ini berkaitan dengan masih kurang memadainya fasilitas di satuan kerja, seperti fasilitas parkir di beberapa satuan kerja yang belum tersedia.

Realisasi indikator IPK selama periode 2021-2023 juga secara konsisten melampaui target. Nilai IPK berada di rentang 3,71 – 3,87, sedangkan target berkisar di 3,11 – 3,13. Dengan kata lain, kinerja penegakan hukum keimigrasian sudah sangat baik, meskipun perlu menjadi catatan bahwa di periode yang sama terdapat tren penurunan realisasi IPK. Faktor pendorong utama tingginya realisasi IPK adalah peran Tim Pora dan aplikasi Cekal Online. Tim Pora diatur melalui Permenkumham No. 50 Tahun 2016, di mana TIMPORA merupakan tim yang terdiri dari instansi dan/atau lembaga pemerintah yang mempunyai tugas dan fungsi terkait dengan keberadaan dan kegiatan Orang Asing untuk mewujudkan pengawasan keimigrasian yang terkoordinasi dan menyeluruh terhadap keberadaan dan kegiatan Orang Asing di Wilayah Indonesia. Di sisi lain, Cekal Online yang dikembangkan berdasarkan Permenkumham Nomor 38 Tahun 2021 dan diluncurkan pada 2022, menyediakan layanan daring untuk pencegahan dan penangkalan orang asing, terintegrasi dengan sistem keimigrasian lainnya, serta didukung teknologi seperti Elastic Search, pencocokan biometrik, FRIS, dan Analyst Notebook guna meningkatkan efisiensi dan ketepatan penelusuran.

Unsur pembentuk IPK divisi keimigrasian dan kantor imigrasi itu sendiri terdiri dari 6 unsur, yakni 1) intelijen, 2) penyidikan, 3) TAK, 4) pengawasan, 5) pengaduan, dan 6) pencegahan. Tabel 1.12 melampirkan dekomposisi IPK berdasarkan unsur pembentuknya, dengan perbedaan internal dan eksternal merujuk pada siapa yang melakukan penilaiannya.<sup>15</sup> Dari Tabel 1.12, terlihat bahwa unsur pengawasan menjadi unsur dominan dalam mendorong tingginya nilai IPK. Sementara itu, unsur penyidikan/TAK menjadi unsur dengan nilai terendah dibandingkan dengan komponen lainnya. Nilai IPK internal jauh lebih besar dibandingkan nilai IPK eksternal. Hal ini berarti penilaian pengamanan keimigrasian yang dinilai oleh pejabat internal imigrasi jauh lebih tinggi dibandingkan dengan penilaian pengamanan keimigrasian yang melibatkan pihak eksternal imigrasi.

Tabel 1.12 IPK Berdasarkan Unsur Pembentuknya – 2021-2023

No.	Unsur	IPK 2021 (Internal)	IPK 2022 - Internal	IPK 2023 - Internal	IPK 2022 - Eksternal	IPK 2023 - Eksternal
1	Intelijen	3,87	3,80	3,78	3,68	3,62
2	Penyidikan	3,84	3,61	3,61	3,66	3,63
3	TAK		3,80	3,79		
4	Pengawasan	3,88	3,83	3,81	3,74	3,71
5	Pengaduan	3,88	3,80	3,8	3,64	3,62

<sup>15</sup> Survei untuk nilai IPK dibedakan menjadi survei internal yang melibatkan kepala satuan kerja serta seluruh pejabat dan pegawai yang membidangi tugas pengawasan dan penindakan, serta survei eksternal yang melibatkan anggota Tim Pengawasan Orang Asing (Tim Pora) dari Aparat Penegak Hukum (APH) di luar imigrasi. Nilai IPK yang dicantumkan pada dokumen ini tidak mencakup nilai IPK rumah detensi imigrasi.

No.	Unsur	IPK 2021 (Internal)	IPK 2022 - Internal	IPK 2023 - Internal	IPK 2022 - Eksternal	IPK 2023 - Eksternal
6	Pencegahan	3,86	3,78	3,78	3,67	3,62
Nilai Akhir Indeks		3,87	3,78	3,77	3,67	3,64

Sumber: LKjIP Ditjen Imigrasi Tahun 2021-2023, diolah

Dari program dukungan manajemen, indikator layanan tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien di lingkungan Ditjen Imigrasi juga konsisten tercapai. Dengan target 1 layanan, capaiannya konsisten mencapai 100%. Capaian ini didorong dari berbagai upaya yang dilakukan Direktorat Jenderal Imigrasi, seperti pembangunan kerja sama dengan Universitas Indonesia dan Universitas Gadjah Mada dalam penyelenggaraan pengembangan pegawai, kemudahan layanan kepegawaian dalam penerbitan SPMT, kenaikan pangkat reguler dan luar biasa, pengajuan izin perjalanan dinas luar negeri, hingga pelaksanaan reformasi birokrasi dengan 60 satuan kerja dengan predikat Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan 13 satuan kerja mendapatkan predikat Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM).

Pada tahun 2024, sasaran dan indikator kinerja program berubah, sebagai tindak lanjut dari adanya Renstra Perubahan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia 2020-2024 dan Renstra Perubahan Direktorat Jenderal Imigrasi 2020-2024. Sasaran program Direktorat Jenderal Imigrasi berubah dan hanya menjadi 2, yakni (1) terwujudnya penegakan hukum keimigrasian, dan 2) meningkatnya kualitas layanan keimigrasian. Indikator kinerja program untuk masing-masing sasaran program adalah Indeks Penegakan Hukum Keimigrasian (IPHK) dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) layanan keimigrasian. Tabel 1.13 menyajikan target, realisasi, dan capaian indikator kinerja program Direktorat Jenderal Imigrasi pada tahun 2024.

Tabel 1.13 Capaian Kinerja Direktorat Jenderal Imigrasi 2024

No.	Indikator Kinerja Program	2024		
		Target	Realisasi	Capaian
1.	Indeks Penegakan Hukum Keimigrasian (IPHK)	3,14	4,00	127,39%
2.	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) layanan keimigrasian	3,3	3,94	119,39%

Sumber: LKjIP Ditjen Imigrasi Tahun 2024

Mengacu pada Tabel 1.13, realisasi kedua indikator kinerja program sudah jauh melampaui target yang telah ditetapkan. Terlebih, realisasi nilai IPHK sudah mencapai nilai maksimal, yakni 4,00. Hal ini pada dasarnya menunjukkan bahwa kinerja Direktorat Jenderal Imigrasi dalam melakukan penegakan hukum keimigrasian sudah sangat baik. Hal ini disebabkan karena Direktorat Jenderal Imigrasi telah berhasil dalam menindaklanjuti 5.434 kasus pelanggaran Administratif Keimigrasian dan 130 kasus Pro Yustisia, di mana seluruh kasus tersebut telah diselesaikan sepenuhnya. Faktor pendorong keberhasilan tersebut adalah terlaksananya operasi pengawasan orang asing serentak, penggunaan tiga aplikasi yang menunjang tugas dan fungsi penegakan hukum, patroli imigrasi, joint investigation dan pengamanan buronan interpol, Pimpasa, hingga revisi UU Keimigrasian. Tiga aplikasi penegakan hukum yang dimaksud adalah (1) Aplikasi Penegakan Hukum yang mencatat proses penegakan hukum mulai dari tahap identifikasi hingga TAK, tindak penyidikan, pendetensian, dan

deportasi, (2) Aplikasi *Subject of Interest (SOI)* yang meningkatkan kewaspadaan petugas terhadap pihak yang perlu diwaspadai, dan (3) Aplikasi Pelaporan Orang Asing (APOA) yang memfasilitasi pelaporan bagi pelaku usaha tempat penginapan melalui fitur pemindaian paspor otomatis.

Meskipun IKM belum mencapai nilai maksimal, tetapi nilai ini sudah meningkat dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Hal ini mengindikasikan bahwa Direktorat Jenderal Imigrasi terus berupaya melakukan peningkatan kepuasan masyarakat terhadap layanan keimigrasian yang diberikan. Sepanjang tahun 2024, Direktorat Jenderal Imigrasi memiliki berbagai inovasi layanan, dimulai dari penyesuaian tarif paspor, implementasi paspor elektronik – di mana 13 kantor imigrasi sudah menerapkan e-paspor sepenuhnya serta layanan tersedia di 22 perwakilan RI di luar negeri –, peluncuran Golden Visa, penyesuaian indeks visa, hingga adanya izin tinggal peralihan (*bridging visa*). Inovasi lainnya adalah pembangunan 78 *autogate* baru di Bandara Soekarno Hatta dan 90 *autogate* baru di Bandara I Gusti Ngurah Rai, pembangunan 5 *immigration lounge*, pembangunan kantor imigrasi baru dan renovasi kantor, hingga perpanjangan visa dan izin tinggal secara *online*, dengan bentuk e-VoA (elektronik *Visa on Arrival*), e-ITK (elektronik Izin Tinggal Kunjungan), e-ITAS (elektronik Izin Tinggal Sementara), dan e-ITAP (elektronik Izin Tinggal Tetap).

Sebagai tambahan, Direktorat Jenderal Imigrasi juga telah berupaya untuk mendukung pelaksanaan reformasi birokrasi dengan mendorong semakin banyaknya satuan kerja (satker) yang mendapatkan predikat Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM). Pada tahun 2019 tercatat total 19 satker dengan predikat sudah WBK (belum WBBM) dan total 3 satker dengan predikat WBBM, tahun 2020 tercatat total 25 satker dengan predikat sudah WBK (belum WBBM) dan total 8 satker dengan predikat WBBM, dan pada tahun 2021 tercatat total 11 satker yang sudah WBK dan total 2 satker sudah predikat WBBM. Lebih lanjut, pada tahun 2024, terdapat 19 satuan kerja menuju WBK, terdiri dari 9 Kantor Imigrasi Kelas II, 6 Kantor Imigrasi Kelas I, dan 4 Rudenim. Sementara itu, untuk satuan kerja menuju WBBM terdapat 3 kantor, yakni Kantor Imigrasi Kelas I Malang, Kantor Imigrasi Kelas II Madiun, dan Kantor Imigrasi Kelas II Ponorogo. Secara lebih rinci, berikut daftar satker menuju WBK dan WBBM tahun 2024 serta akumulasi satker yang telah dan belum memperoleh predikat Zona Integritas (ZI) – WBK dan WBBM – hingga tahun 2024:

Tabel 1.14 Daftar Satker Menuju WBK dan WBBM Tahun 2024

No.	Satuan Kerja	Predikat
1.	Kantor Imigrasi Kelas II Tanjung Balai Karimun	Menuju WBK
2.	Kantor Imigrasi Kelas I Tanjung Priuk	Menuju WBK
3.	Kantor Imigrasi Kelas I Polonia	Menuju WBK
4.	Kantor Imigrasi Kelas II Pematang Siantar	Menuju WBK
5.	Kantor Imigrasi Kelas I Bandung	Menuju WBK
6.	Kantor Imigrasi Kelas II Batu Licin	Menuju WBK
7.	Kantor Imigrasi Kelas II Sampit	Menuju WBK
8.	Kantor Imigrasi Kelas I Jember	Menuju WBK
9.	Kantor Imigrasi Kelas I Bengklu	Menuju WBK
10.	Kantor Imigrasi Kelas I Banda Aceh	Menuju WBK
11.	Kantor Imigrasi Kelas II Meulaboh	Menuju WBK
12.	Kantor Imigrasi Kelas II Bau-bau	Menuju WBK
13.	Kantor Imigrasi Kelas I Gorontalo	Menuju WBK
14.	Kantor Imigrasi Kelas II Merauke	Menuju WBK

No.	Satuan Kerja	Predikat
15.	Kantor Imigrasi Kelas II Tahuna	Menuju WBK
16.	Kantor Imigrasi Kelas II Tarakan	Menuju WBK
17.	Rudenim Pusat Tanjung Pinang	Menuju WBK
18.	Rudenim Denpasar	Menuju WBK
19.	Rudenim Medan	Menuju WBK
20.	Kantor Imigrasi Kelas I Malang	Menuju WBBM
21.	Kantor Imigrasi Kelas II Madiun	Menuju WBBM
22.	Kantor Imigrasi Kelas II Ponorogo	Menuju WBBM

Sumber: Direktorat Jenderal Imigrasi (2025)

Tabel 1.15 Akumulasi Satker Berdasarkan Predikat Zona Integritas (ZI) Sampai Tahun 2024

Predikat ZI	Jumlah
WBBM	16
WBK	59
Belum Memperoleh	72
Jumlah Satker	147

Sumber: Direktorat Jenderal Imigrasi (2025)

Mengacu pada berbagai capaian Direktorat Jenderal Imigrasi pada periode 2020-2024, Direktorat Jenderal Imigrasi masih memiliki ruang untuk terus meningkatkan kepuasan masyarakat terhadap layanan keimigrasian yang diberikan, seperti dengan peningkatan kualitas pelayanan paspor, pengoptimalan kualitas kerja sama keimigrasian melalui E-VoA maupun BVK, peningkatan nilai tambah dari dokumen keimigrasian, hingga perbaikan sarana/prasarana pada kantor imigrasi. Dari sisi penegakan hukum, meskipun seluruh kasus pelanggaran administratif keimigrasian dan kasus Pro Yustisia pada tahun 2024 telah diselesaikan secara penuh, Direktorat Jenderal Imigrasi tetap perlu mewaspadaai potensi kejahatan migrasi di masa mendatang, seperti TPPO, TPPM, dan Foreign Terrorist Fighters (FTF), yang menuntut adanya respon cepat, diimbangi dengan intelijen dan teknologi yang memadai. Dalam hal ini, peran Tim Pora sebagai pengawas keberadaan dan kegiatan orang asing di wilayah Indonesia menjadi semakin krusial. Berbagai tantangan ini menjadi isu strategis bidang keimigrasian yang rencana penyelesaiannya selama periode 2025-2029 akan terejawantahkan pada dokumen rencana strategis ini.

#### D. Direktorat Jenderal Pemasyarakatan

Pemasyarakatan adalah subsistem peradilan pidana yang menyelenggarakan penegakan hukum di bidang perlakuan terhadap tahanan, anak, dan warga binaan. Direktorat Jenderal Pemasyarakatan telah menetapkan peta strategis tahun 2020 dengan 14 Sasaran Program dan 22 Indikator Kinerja Utama (IKU). Penetapan ini dilakukan menggunakan metode Balanced Scorecard yang terdiri dari empat perspektif, yaitu: (1) *stakeholders' perspective*, (2) *internal process perspective*, (3) *learning and growth perspective*, dan (4) *financial perspective*.

Tabel 1.16 Capaian Kinerja Direktorat Jenderal Pemasyarakatan 2020

No.	Indikator Kinerja Program	2020		
		Target	Realisasi	Capaian
1	Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap Layanan Pemasyarakatan	18	19.3	107%
2	Persentase Klien Pemasyarakatan yang diterima masyarakat dan mempunyai pekerjaan yang layak	30%	49.70%	120%
3	Persentase Anak yang melanjutkan pendidikan	30%	65.09%	120%
4	Menurunnya Persentase Residivis	3%	2.43%	81%
5	Menurunnya Persentase <i>Overstaying</i>	Baseline	3.14%	95.33%
6	Jumlah persentase barang sitaan yang diselesaikan	Baseline	16.49%	100%
7	Jumlah Standar yang diselesaikan	50	66	120%
8	Jumlah MoU, SKB dan bentuk kesepakatan lain terkait kerjasama dalam dan luar negeri yang ditindaklanjuti	15	13	88%
9	Persentase Peningkatan Pengelolaan Benda Sitaan dan Barang Rampasan Negara yang Berkualitas	90%	100%	111.11%
10	Persentase Peningkatan Pelayanan Tahanan yang Berkualitas	90%	83.33%	92.58%
11	Persentase Peningkatan Pembinaan Narapidana yang Berkualitas	90%	105.25%	120%
12	Persentase Peningkatan Kualitas Pembimbingan Masyarakat	90%	95.55%	106.16%
13	Persentase Peningkatan Kualitas Pendidikan dan Pengentasan Anak	90%	65.20%	72.38%
14	Persentase Peningkatan Status Kesehatan Tahanan dan Warga Binaan Masyarakat	90%	140.70%	120%
15	Jumlah Organisasi yang Berpartisipasi Dalam Proses Reintegrasi Sosial	33	76	120%
16	Persentase Nilai Maturitas SPIP	4	3.709	92.73%
17	Persentase tindak lanjut pengaduan	90%	93.24	103.60%
18	Persentase Pejabat yang telah Memenuhi Standar Kompetensi Jabatan	75%	75.73%	100.97%
19	Jumlah pengembangan layanan pemasyarakatan yang berbasis IT	56	81	120%
20	Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	90%	82.08%	91.20%
21	Persentase Pemenuhan Nilai Reformasi Birokrasi	95%	95.2%	103.83%
22	Nilai Kinerja Anggaran Direktorat Jenderal Pemasyarakatan	90%	98.07%	108.96%

Sumber: LKJIP Ditjen PAS 2020

Berdasarkan data tahun 2020, dari total 22 Indikator Kinerja Utama yang diukur, sebanyak 17 IKU berhasil mencapai atau melampaui target yang telah ditetapkan. Capaian ini mencerminkan kinerja positif Direktorat Jenderal Pemasyarakatan dalam mewujudkan sebagian besar sasaran programnya sepanjang tahun 2020. Untuk memperoleh capaian ini,

Direktorat Jenderal Pemasyarakatan telah mengimplementasikan berbagai langkah strategis. Misalnya, melalui capaian salah satu indikator yang menonjol adalah indeks kepuasan masyarakat terhadap pelayanan pemasyarakatan pada tahun 2020. Hal ini dicapai melalui pengembangan berbagai layanan berbasis teknologi informasi, antara lain sistem layanan digital seperti kunjungan online bagi keluarga Warga Binaan, Sistem Database Pemasyarakatan (SDP) sebagai basis data terintegrasi, Layanan informasi mandiri (*self-service*) di lapas/rutan, dan Aplikasi MANTRA untuk integrasi dan monitoring layanan pemasyarakatan. Selain itu, pembangunan *barcode system* di 64 Rupun juga dilakukan sebagai bentuk peningkatan keamanan dan transparansi atas pengelolaan benda sitaan dan barang rampasan negara. Capaian positif lainnya terlihat dari tingginya persentase Klien Pemasyarakatan yang diterima kembali oleh masyarakat dan memiliki pekerjaan yang layak pada tahun 2020. Keberhasilan ini mencerminkan pelaksanaan fungsi utama pemasyarakatan, yakni membentuk manusia seutuhnya agar tidak kembali melakukan tindak pidana dan dapat direintegrasikan secara produktif ke dalam masyarakat. Keberhasilan tersebut didukung oleh berbagai faktor, antara lain bisa menjadi alternatif narasi program pembinaan kepribadian dan kemandirian yang konsisten dan terstruktur, Dukungan lingkungan sosial yang kondusif dan inklusif, serta Tingginya motivasi dan kesadaran klien untuk mengikuti program bimbingan lanjutan atau *aftercare* setelah bebas dari lembaga pemasyarakatan.

Direktorat Jenderal Pemasyarakatan pada tahun 2021 melakukan penyesuaian dengan menetapkan empat Sasaran Program sebagai dasar pelaksanaan kebijakan dan layanan di bidang pemasyarakatan. Keempat sasaran program tersebut dijabarkan ke dalam 17 indikator kinerja utama. Selain itu, Ditjen Pemasyarakatan juga menetapkan tiga sasaran strategis sebagai bagian dari pelaksanaan peran strategisnya dalam mendukung sistem hukum nasional. Sasaran strategis tersebut mencakup peningkatan kualitas pelayanan publik di bidang hukum, pelaksanaan penegakan hukum yang mendorong pertumbuhan ekonomi nasional, serta keterlibatan dalam menjaga stabilitas keamanan dan kedaulatan negara.

Pada tahun 2022, Direktorat Jenderal Pemasyarakatan melakukan penyesuaian terhadap struktur sasaran program. Jumlah sasaran program bertambah menjadi sebelas. Sasaran-sasaran tersebut dikelompokkan berdasarkan empat perspektif utama: *stakeholder*, *customer*, *internal process*, serta *learning and growth*. Setiap sasaran program memiliki indikator kinerja tersendiri yang telah ditetapkan yang secara total berjumlah 61 indikator. Sejumlah Indikator Kinerja Program yang diterapkan di 2022 merupakan Indikator Kinerja Kegiatan pada tahun 2021.

Tabel 1.17 Capaian Kinerja Direktorat Jenderal Pemasyarakatan 2021-2023

No.	Indikator Kinerja Program		2021	2022	2023
1.	Persentase Menurunnya Residivis	Target	1%	1%	1%
		Realisasi	0,93%	1,13%	1,35%
		Capaian	93%	113%	120%
2.	Persentase Klien Pemasyarakatan yang Produktif, Mandiri, dan Berdaya Guna	Target	40%	45%	50%
		Realisasi	49,35%	56%	98,32%
		Capaian	120%	102%	120%
3.	Persentase Benda Sitaan Dan Barang Rampasan Yang Terjaga Kuantitas Dan Kualitasnya (Nilainya)	Target	60%	70%	80%
		Realisasi	89,6%	76%	80,65%
		Capaian	120%	108%	100,8%
4.		Target	70%	80%	90%

No.	Indikator Kinerja Program		2021	2022	2023
	Persentase Tahanan Mendapatkan Perlindungan Dan Perawatan	Realisasi	81,47%	90,93%	95,2%
		Capaian	116,79%	113,6%	105,7%
5.	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Publik Bidang Hukum/Indeks Kepuasan Layanan Pemasyarakatan/ Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Pemasyarakatan	Target	75	77,5	85
		Realisasi	94,5	94,5	96,25
		Capaian	120%	120%	120%
6.	Indeks pelaksanaan kerjasama pemasyarakatan	Target	75	80	85
		Realisasi	90,94	100	100
		Capaian	120%	120%	117,64%
7.	Indeks kepuasan pengguna layanan IT pemasyarakatan	Target	75	80	85
		Realisasi	93,75	90,09	91,96
		Capaian	120%	112,6%	108%
8.	Indeks parameter derajat kesehatan narapidana, anak, dan tahanan	Target	73	78	83
		Realisasi	86,21	79,71	84,37
		Capaian	118,09%	102%	101,65%
9.	Indeks keberhasilan pembinaan narapidana	Target	49	53	56
		Realisasi	58,69	79,86	88,41
		Capaian	119,76%	120%	120%
10.	Indeks pemenuhan hak narapidana	Target	87,5	90	92,5
		Realisasi	98	99	94,90
		Capaian	112%	110%	102,6%
11.	Indeks keberhasilan program pembimbingan klien pemasyarakatan	Target	40	50	60
		Realisasi	94,1	63	97,33
		Capaian	120%	120%	120%
12.	Indeks pembinaan khusus anak	Target	60	68	74
		Realisasi	79,35	76,8	99,67
		Capaian	120%	112,9%	120%
13.	Indeks pelayanan tahanan	Target	60	70	80
		Realisasi	60,93	81	90
		Capaian	101,55%	115%	112,5%
14.	Indeks keamanan dan ketertiban UPT pemasyarakatan	Target	70	75	80
		Realisasi	72,25	80,91	86,42
		Capaian	103,21%	107,9%	108%
15.	Persentase tahanan yang memperoleh layanan penyuluhan hukum	Target	N/A	80%	90%
		Realisasi	N/A	81%	90,2%
		Capaian	N/A	101%	100,3%
16.	Persentase tahanan yang memperoleh fasilitasi bantuan hukum	Target	N/A	80%	90%
		Realisasi	N/A	81%	91%
		Capaian	N/A	101%	101%
17.	Persentase narapidana yang mendapatkan hak remisi	Target	96%	97%	98%
		Realisasi	99%	104%	98,3%
		Capaian	103%	107,2%	100,3%
18.	Persentase narapidana yang mendapatkan layanan program reintegrasi sosial (PB, CB, CMB)	Target	75%	80%	85%
		Realisasi	97,2%	96%	98,77%
		Capaian	120%	120%	116,1%
19.		Target	60%	65%	70%

No.	Indikator Kinerja Program		2021	2022	2023
	Persentase narapidana yang memperoleh nilai baik dengan predikat memuaskan pada instrumen penilaian kepribadian	Realisasi	29%	90,65%	92,11%
		Capaian	48%	120%	120%
20.	Jumlah narapidana terorisme yang telah sadar dan menyatakan kesetiaan pada NKRI	Target	50	50	50
		Realisasi	125	117	197
		Capaian	120%	120%	120%
21.	Persentase narapidana resiko tinggi yang berubah perilakunya menjadi sadar, patuh, dan disiplin	Target	13%	15%	17%
		Realisasi	100%	91,5%	100%
		Capaian	120%	120%	120%
22.	Persentase narapidana yang terampil dan bersertifikat	Target	25%	28%	31%
		Realisasi	16,66%	81,8%	93,84%
		Capaian	66,4%	120%	120%
23.	Persentase narapidana yang bekerja dan produktif	Target	40%	45%	50%
		Realisasi	50,3%	60,59%	71,34%
		Capaian	120%	120%	120%
24.	Jumlah narapidana yang mengikuti pendidikan tinggi	Target	30	30	30
		Realisasi	83	84	55
		Capaian	120%	120%	120%
25.	Persentase penyelesaian litmas	Target	90%	91%	92%
		Realisasi	107,64%	93%	96,73%
		Capaian	119,6%	102%	105%
26.	Persentase klien yang melaksanakan bimbingan	Target	90%	91%	92%
		Realisasi	111,11%	100%	95,59%
		Capaian	120%	109,8%	103,9%
27.	Persentase pelanggaran pelaksanaan pembebasan bersyarat	Target	1%	0,8%	0,4%
		Realisasi	0,75%	0,8%	0,03%
		Capaian	75%	100%	120%
28.	Jumlah pokmas yang melaksanakan program pemberdayaan klien di lingkungan Masyarakat	Target	75	105	140
		Realisasi	95	210	186
		Capaian	120%	120%	120%
29.	Persentase klien pemasyarakatan yang mendapatkan program pemberdayaan dan reintegrasi dalam rangka keadilan restorative	Target	36%	40%	44%
		Realisasi	97,15%	86%	100,76%
		Capaian	120%	114,6%	120%
30.	Persentase anak yang melanjutkan pendidikan	Target	60%	65%	70%
		Realisasi	69%	68%	88,23%
		Capaian	115,17%	104,6%	120%
31.	Persentase anak yang mengikuti kegiatan pendidikan keterampilan dan bersertifikat	Target	70%	75%	80%
		Realisasi	77,47%	86%	134,47%
		Capaian	110,67%	114,6%	120%
32.	Persentase anak yang memperoleh hak integrasi	Target	100%	100%	100%
		Realisasi	100%	100%	100%
		Capaian	100%	100%	100%
33.	Persentase anak yang memperoleh hak remisi	Target	100%	100%	100%
		Realisasi	100%	100%	100%
		Capaian	100%	100%	100%
34.		Target	70%	80%	90%

No.	Indikator Kinerja Program		2021	2022	2023
	Persentase anak yang memperoleh hak pengasuhan	Realisasi	58,77%	100%	100%
		Capaian	83,95%	120%	111%
35.	Persentase anak yang mengikuti pendidikan formal dan non-formal	Target	70%	80%	90%
		Realisasi	69%	91%	96,87%
		Capaian	98,72%	113,7%	107,63%
36.	Persentase pencegahan gangguan kamtib	Target	60%	70%	80%
		Realisasi	73,4%	70,33%	83%
		Capaian	120%	100,5%	104%
37.	Persentase kepatuhan dan disiplin terhadap tata tertib oleh tahanan/narapidana/anak pelaku gangguan kamtib	Target	75%	80%	85%
		Realisasi	99,4%	96,87%	97%
		Capaian	120%	120%	115%
38.	Persentase pemulihan kondisi keamanan pasca gangguan kamtib secara tuntas	Target	60%	70%	80%
		Realisasi	100%	78,57%	90%
		Capaian	120%	112,2%	113%
39.	Jumlah Lapas Supermaksimum dan Maksimum Security yang memenuhi standar pengamanan dan keamanan	Target	N/A	1 UPT	1 UPT
		Realisasi	N/A	36 UPT	36 UPT
		Capaian	N/A	120%	120%
40.	Meningkatnya jumlah Lapas, Rutan, LPKA yang memiliki klinik berizin	Target	95 UPT	165 UPT	220 UPT
		Realisasi	85 UPT	117 UPT	346 UPT
		Capaian	89,47%	70,9%	120%
41.	Meningkatnya jumlah Kanwil yang 50% UPTnya melaksanakan kegiatan perawatan kesehatan sesuai standar	Target	N/A	N/A	30 Kanwil
		Realisasi	N/A	N/A	30 Kanwil
		Capaian	N/A	N/A	100%
42.	Menurunnya persentase angka kesakitan Tahanan dan WBP di UPT Pemasarakatan	Target	2%	2%	2%
		Realisasi	2,09%	2,08%	2,13%
		Capaian	104,5%	104%	106,5%
43.	Menurunnya persentase angka kematian Tahanan dan WBP di UPT Pemasarakatan	Target	0,02%	0,06%	0,06%
		Realisasi	0,038%	0,061%	22,70%
		Capaian	120%	101,6%	120%
44.	Persentase kebutuhan dasar Tahanan & WBP yang terpenuhi di UPT Pemasarakatan	Target	N/A	45%	60%
		Realisasi	N/A	55,54%	60,55%
		Capaian	N/A	120%	100,91%
45.	Persentase kualitas layanan kesehatan dasar Tahanan dan WBP di UPT Pemasarakatan sesuai standar	Target	9%	18%	27%
		Realisasi	16,9%	22,2%	75,99%
		Capaian	120%	120%	120%
46.	Persentase Tahanan dan WBP yang mendapatkan akses layanan kesehatan lanjutan saat dibutuhkan	Target	3%	6%	9%
		Realisasi	3,01%	6,082%	55,85%
		Capaian	100,33%	101,36%	120%
47.	Meningkatnya jumlah UPT Pelaksana rehabilitasi yang sesuai standar	Target	66%	66 UPT	66 UPT
		Realisasi	99%	148 UPT	110 UPT
		Capaian	120%	120%	120%
48.	Nilai reformasi birokrasi	Target	82	90	92
		Realisasi	80,18	90,3	83,63

No.	Indikator Kinerja Program		2021	2022	2023
		Capaian	97,78%	100,3%	90,90%
49.	Nilai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah	Target	88	90	92
		Realisasi	80,39	84,65	82,85
		Capaian	91,35%	96,2%	90,05%
50.	Persentase Pengaduan yang ditindaklanjuti sesuai standar	Target	N/A	80%	85%
		Realisasi	N/A	90%	91%
		Capaian	N/A	112,5%	107%
51.	Persentase SDM yang telah memenuhi standar kompetensi jabatan	Target	50%	60%	70%
		Realisasi	40,85%	92,07%	71%
		Capaian	81,7%	120%	101,42%
52.	Penguatan SDP Pemasarakatan dalam rangka Transformasi layanan Pemasarakatan melalui input data untuk pertukaran data pada SPPT-TI	Target	138 UPT	149 UPT	166 UPT
		Realisasi	213 UPT	210 UPT	536 UPT
		Capaian	120%	120%	120%
53.	Jumlah Pengembangan Layanan Pemasarakatan Yang Berbasis TI	Target	7	7	7
		Realisasi	9	8	7
		Capaian	120%	114%	100%
54.	Persentase tindak lanjut penanganan terhadap gangguan keamanan jaringan	Target	80%	85%	90%
		Realisasi	101,48%	95,4%	98,2%
		Capaian	120%	112%	109,2%
55.	Persentase satker yang meningkatkan kualitas mutu data	Target	100%	100%	100%
		Realisasi	93%	100%	100%
		Capaian	93%	100%	100%
56.	Jumlah UPT Pemasarakatan Yang Melaksanakan Kerja Sama Sesuai Dengan Standar	Target	125	225	350
		Realisasi	160	226	365
		Capaian	120%	100,4%	104,28%
57.	Persentase kerjasama pemasarakatan yang ditindaklanjuti melalui MOU, PKS ataupun bentuk naskah kerjasama lain	Target	84%	86%	88%
		Realisasi	84,21%	100%	100%
		Capaian	100,25%	116,3%	113%
58.	Nilai SPIP	Target	3	3	3
		Realisasi	4,06	4,263	4,479
		Capaian	120%	120%	120%
59.	Nilai kinerja anggaran Direktorat Jenderal Pemasarakatan (SMART Kemenkeu)	Target	88	90	92
		Realisasi	92,23	99,95	99,75
		Capaian	102,48%	111,05%	108,42%
61.	Nilai IKPA	Target	88	90	92
		Realisasi	96,4	87,45	93,49
		Capaian	109,55%	97,16%	101,61%

\*N/A: data tidak tersedia karena indikator belum ditetapkan sebagai ISP pada tahun berjalan

Sumber: LKJIP Ditjen PAS 2021-2023

Tabel capaian kinerja di atas menunjukkan bahwa seluruh indikator program strategis yang telah ditetapkan oleh Direktorat Jenderal Pemasarakatan pada periode 2021 hingga 2023 umumnya telah berhasil melampaui target.

Indikator Persentase Menurunnya Residivis terus mengalami peningkatan capaian dari tahun ke tahun. Berbagai Upaya yang telah dilakukan Direktorat Jenderal Pemasyarakatan menjadi alasan dari keberhasilan pencapaian tersebut, utamanya berbagai program pembinaan dan pemberdayaan yang berfokus pada peningkatan kapasitas narapidana agar siap kembali ke masyarakat. Salah satu kegiatan utama yang berkontribusi terhadap penurunan angka residivis adalah latihan keterampilan bagi narapidana yang merupakan bagian dari pembinaan kemandirian. Kegiatan ini mencakup pelatihan di bidang manufaktur, jasa, dan agribisnis, yang disesuaikan dengan minat dan bakat masing-masing narapidana. Latihan dilakukan secara bertahap, mulai dari keterampilan dasar hingga ke tingkat terampil dan bersertifikasi. Hingga tahun 2023, sebanyak 25.928 narapidana telah memperoleh sertifikat keterampilan. Guna memperkuat pelaksanaan pelatihan ini, Ditjen Pemasyarakatan telah membentuk Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) Latihan Keterampilan, melakukan kerja sama dengan BBPLK Kemenaker dalam pengembangan bengkel kerja Lapas menjadi lembaga pelatihan, serta melaksanakan supervisi bersama mitra kerja. Selain pelatihan, strategi pengurangan residivis juga dilakukan melalui pengembangan program pemberdayaan masyarakat (POKMAS) dalam rangka mendukung pelaksanaan keadilan restoratif. Hingga akhir tahun 2023, telah terbentuk 186 POKMAS di berbagai wilayah Indonesia.

Selain itu, pengembangan Pokmas Lipas juga berkontribusi pada capaian indikator Persentase Klien Pemasyarakatan yang Produktif, Mandiri, dan Berdaya Guna. Pokmas Lipas berperan dalam mendampingi integrasi sosial klien, membantu mereka dalam mengakses pekerjaan dan tempat tinggal, serta meningkatkan penerimaan masyarakat terhadap mantan narapidana. Meskipun hasilnya positif, tantangan seperti keterbatasan sumber daya dan masih kuatnya stigma negatif dari masyarakat tetap menjadi hambatan yang perlu diatasi.

Tingginya capaian Indeks Keberhasilan Pembinaan Narapidana pada tahun 2021 hingga 2023 tidak terlepas dari komitmen Direktorat Jenderal Pemasyarakatan, khususnya melalui Direktorat Pembinaan Narapidana dan Latihan Kerja Produksi, dalam mengimplementasikan program pembinaan yang mencakup aspek pembinaan kemandirian dan pembinaan kepribadian di lembaga pemasyarakatan. Pelaksanaan kegiatan pembinaan kemandirian diperkuat melalui koordinasi dengan kantor wilayah terkait pembentukan tanda daftar bengkel kerja menjadi Lembaga Pelatihan Keterampilan (LPK), serta penyelenggaraan pelatihan keterampilan bersertifikat di bidang agribisnis, manufaktur, dan jasa di seluruh lapas.

Indeks Pemenuhan Hak Narapidana secara konsisten selalu melampaui target selama periode 2021 hingga 2023. Indeks ini digunakan untuk mengukur tingkat pemenuhan hak narapidana berdasarkan tiga dimensi utama, yaitu hak remisi, hak asimilasi, dan hak integrasi. Dimensi hak remisi mencakup pemberian pengurangan masa pidana melalui berbagai kategori. Dari tahun ke tahun, seluruh hak tersebut telah diberikan sesuai ketentuan yang berlaku, sehingga seluruh indikator dalam masing-masing dimensi dapat dipenuhi secara optimal.

Indikator-indikator mengenai pembinaan menunjukkan capaian yang baik. Misalnya, Indeks Keberhasilan Program Pembimbingan Klien Pemasyarakatan merupakan salah satu indeks yang selalu melampaui target selama periode 2021-2023. Keberhasilan ini diperoleh melalui pelaksanaan program pembimbingan yang meliputi Penelitian Kemasyarakatan (Litmas), pendampingan, dan pembimbingan yang disertai dengan pengawasan. Capaian Indeks Pembinaan Khusus Anak juga selalu berhasil mencapai target selama periode tersebut. Indeks ini mengukur efektivitas program pembinaan terhadap anak binaan melalui dua dimensi utama, yaitu pembinaan kepribadian dan pembinaan kemandirian.

Pelaksanaan pembinaan kepribadian dilakukan melalui pendidikan formal dan nonformal untuk mendorong perubahan perilaku anak ke arah yang lebih baik, sementara pembinaan kemandirian diberikan dalam bentuk pendidikan informal dan pelatihan keterampilan guna membekali anak menghadapi kehidupan setelah masa pembinaan di Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA). Di samping itu, pemenuhan hak-hak anak seperti remisi, asimilasi, dan integrasi (pembebasan bersyarat, cuti bersyarat, dan cuti menjelang bebas) juga turut mendukung pencapaian indikator ini secara optimal.

Keberhasilan Capaian Indeks Pengelolaan Barang Sitaan (Basan) dan Barang Rampasan (Baran) didukung oleh ketersediaan standar layanan di lingkungan masyarakatan yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan tugas di bidang pelayanan tahanan dan pengelolaan basan baran. Selain itu, sinergi yang terbangun dengan aparat penegak hukum lainnya turut memperkuat pelaksanaan fungsi tersebut. Sarana dan prasarana teknologi informasi yang memadai juga memungkinkan optimalisasi Sistem Database Masyarakatan (SDP), khususnya pada fitur pelayanan tahanan. Di sisi lain, kendala yang muncul direspons melalui inovasi dan pendekatan koordinatif yang efektif.

Indikator yang berorientasi pada perspektif pengguna menunjukkan capaian yang konsisten melampaui target dalam tiga tahun terakhir, misalnya, Indeks Kepuasan Layanan Masyarakatan pada tahun 2021-2023 mencapai capaian maksimal. Indeks ini mencerminkan persepsi masyarakat terhadap kualitas layanan publik di bidang masyarakatan, yang meliputi aspek pelayanan narapidana, tahanan, klien masyarakatan, serta pengelolaan benda sitaan dan barang rampasan negara. Keberhasilan capaian ini tidak terlepas dari komitmen pegawai Direktorat Jenderal Masyarakatan dalam memberikan pelayanan publik yang responsif dan akuntabel. Berbagai upaya peningkatan kualitas layanan dilakukan secara konsisten, antara lain melalui Penyusunan Maklumat pelayanan sebagai bentuk komitmen layanan prima, penguatan kapasitas Duta Layanan di unit kerja, penyediaan sarana informasi dan pengaduan yang jelas, terbuka, dan tuntas. penguatan kapasitas duta layanan, serta penyediaan layanan informasi dan pengaduan yang jelas dan tuntas. Selain itu, Indeks Kepuasan Pengguna Layanan Teknologi Informasi (TI) Masyarakatan juga menunjukkan capaian yang positif. Indeks ini mengukur kepuasan pengguna internal terhadap kualitas layanan TI yang diselenggarakan Ditjen PAS. Keberhasilan capaian pada indeks ini didukung pelaksanaan program yang mencakup tiga aspek utama, yaitu pengamanan dan pemeliharaan TI, pengembangan layanan TI, serta pemenuhan data dan informasi.

Berdasarkan capaian Indeks Parameter Derajat Kesehatan Narapidana, Anak, dan Tahanan, selama tahun 2021 hingga 2023, kondisi kesehatan fisik dan mental narapidana, anak, dan tahanan yang dilayani di seluruh satuan kerja masyarakatan telah memenuhi target. Keberhasilan capaian ini didukung oleh pelaksanaan monitoring langsung ke Unit Pelaksana Teknis serta pengumpulan data berbasis kuesioner yang memperkuat pengambilan keputusan berbasis data. Meski demikian, terdapat beberapa catatan penting dalam pelaksanaan kerja sama dan penyediaan layanan kesehatan. Di beberapa Lapas, Rutan, dan LPKA, terdapat kebijakan pemerintah daerah yang menetapkan penempatan warga negara asing (WNA) pada layanan kesehatan kelas I atau VIP, sehingga diperlukan alokasi anggaran rujukan yang memadai untuk menjamin layanan tersebut. Selain itu, belum seluruh UPT memiliki standar bangunan dan sarana prasarana klinik yang sesuai, yang berdampak pada hambatan dalam memperoleh Sertifikat Izin Operasional dan Akreditasi Klinik. Untuk mengatasi hambatan tersebut, kantor wilayah diharapkan dapat melakukan redistribusi tenaga dokter secara merata dan mendorong rekrutmen CPNS

dokter, khususnya untuk wilayah terpencil. Dari sisi sistem, diperlukan sinergi antara Sistem Database Pemasarakatan dengan sistem administrasi kependudukan dan database BPJS agar warga binaan yang belum memiliki Nomor Induk Kependudukan (NIK) dapat segera terdaftar sebagai peserta Penerima Bantuan Iuran Jaminan Kesehatan (PBI-JK).

Indeks Keamanan dan Ketertiban UPT Pemasarakatan menggambarkan tingkat keberhasilan pelaksanaan fungsi keamanan dan ketertiban di seluruh Unit Pelaksana Teknis Pemasarakatan. Pencapaian positif terhadap indeks ini didukung oleh berbagai faktor, termasuk: 1. Tersedianya standar layanan operasional yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan tugas pengamanan dan pengendalian gangguan ketertiban, 2. Terbangunnya sinergi yang kuat dengan aparat penegak hukum, serta dan 3. Pemanfaatan sarana dan prasarana teknologi informasi, khususnya optimalisasi fitur keamanan dalam Sistem Database Pemasarakatan (SDP). Sebagai bentuk komitmen terhadap peningkatan keamanan dan ketertiban, Direktorat Jenderal Pemasarakatan juga terus memperkuat sistem layanan pengaduan masyarakat. Berbagai kanal pelaporan disediakan untuk mempermudah masyarakat dalam menyampaikan laporan, seperti: nomor layanan khusus, email, media sosial, serta aplikasi e-LAPOR dan Lapo Narkoba. Selain itu, penguatan integritas pegawai, pengiriman surat klarifikasi kepada Kantor Wilayah, dan pembentukan tim PIC Data turut menjadi bagian dari strategi responsif dan koordinatif dalam menjaga stabilitas keamanan dan ketertiban di lingkungan pemasarakatan.

Data dari capaian Nilai Kinerja Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Pemasarakatan pada tahun 2023 belum tersedia. Meskipun demikian, berbagai program dan kegiatan telah dilaksanakan. Reformasi birokrasi difokuskan pada delapan area perubahan, yaitu mental aparatur, pengawasan, akuntabilitas, kelembagaan, tatalaksana, SDM aparatur, peraturan perundang-undangan, dan pelayanan publik. Tujuan dari perubahan ini adalah untuk mewujudkan birokrasi yang bersih dan akuntabel, efektif dan efisien, serta memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Evaluasi dilaksanakan melalui dua komponen utama, yakni komponen pengungkit (proses), yang mencakup manajemen perubahan hingga peningkatan pelayanan publik, serta komponen hasil, yang mencerminkan capaian dalam kapasitas kinerja organisasi, integritas pemerintahan, dan mutu layanan kepada masyarakat.

Dari tahun 2021 hingga 2023, Nilai Akuntabilitas Kinerja Direktorat Jenderal Pemasarakatan tidak mencapai target yang ditetapkan. Salah satu penyebab belum tercapainya nilai ini adalah belum optimalnya implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagaimana dievaluasi oleh Inspektorat Jenderal Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Akuntabilitas sendiri merupakan asas yang mengharuskan setiap kegiatan dan hasilnya dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Capaian Indeks Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) pada Direktorat Jenderal Pemasarakatan telah berhasil mencapai target ke tahun. Hal ini didukung oleh Kesesuaian atas Proses Persiapan Penilaian Mandiri Maturitas Penyelenggaraan SPIP Hasil evaluasi menunjukkan bahwa secara umum proses persiapan penilaian mandiri maturitas penyelenggaraan SPIP pada Direktorat Jenderal Pemasarakatan tahun 2023 telah sesuai dalam pedoman Peraturan BPKP Nomor 5 Tahun 2021.

Capaian indikator Persentase SDM yang Telah Memenuhi Standar Kompetensi Jabatan pada tahun 2023 berada pada angka 71% atau 101,42% dari target tahunan sebesar 70%. Meskipun indikator ini tercapai, perlu dicatat bahwa pengukuran dilakukan pada pertengahan periode, sementara sejumlah kegiatan pengembangan kompetensi pegawai masih dalam tahap pelaksanaan. Belum seluruh program diklat dan

pengembangan SDM terselenggara pada saat pengukuran dilakukan, sehingga capaian awalnya belum mencerminkan hasil akhir di tahun tersebut.

Pada tahun 2024, sasaran dan indikator kinerja program Direktorat Jenderal Pemasarakatan mengalami penyesuaian. Terdapat tiga indikator kinerja program yang digunakan untuk mengukur keberhasilan pelaksanaan program tersebut di tahun 2024. Tabel 1.18 menyajikan target, realisasi, dan capaian atas indikator kinerja program Inspektorat Jenderal Kementerian Hukum dan HAM tahun 2024.

Tabel 1.18 Capaian Kinerja Direktorat Jenderal Pemasarakatan 2024

No.	Indikator Kinerja Program	2024		
		Target	Realisasi	Capaian
1.	Indeks penegakan hukum pemsarakatan	3,36	3,74	111,31%
2.	Nilai reformasi birokrasi general Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia	82	86,33	105,28%
3.	Nilai reformasi birokrasi tematik Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia	3	4,05	135,00%

Sumber: LKJIP Ditjen PAS (2024)

Pada tahun 2024, seluruh indikator kinerja program telah berhasil melampaui target. Capaian Indeks Penegakan Hukum Pemsarakatan tahun 2024 menunjukkan hasil yang sangat positif, dengan realisasi sebesar 3,74 dari target 3,36 atau setara dengan capaian 111,31%. Capaian ini mencerminkan bahwa pelaksanaan fungsi penegakan hukum di lingkungan pemsarakatan berjalan secara efektif dan sesuai dengan sasaran program. Selain itu, nilai Reformasi Birokrasi General juga berhasil melampaui target, dengan capaian 86,33 dari target 82. Demikian pula, nilai Reformasi Birokrasi Tematik Kementerian Hukum dan HAM menunjukkan pencapaian 4,05 dari target 3. Hal ini mengindikasikan adanya peningkatan kinerja tata kelola birokrasi di bidang pemsarakatan secara menyeluruh.

Keberhasilan Direktorat Jenderal Pemasarakatan dalam mencapai target kinerja tahun 2024 pada bidang Penegakan Hukum Pemsarakatan ditunjukkan melalui tercapainya seluruh indikator yang membentuk Indeks Penegakan Hukum Pemsarakatan. Terdapat sembilan dimensi penilaian yang menjadi komponen utama dalam pengukuran, meliputi keberhasilan program pembimbingan klien pemsarakatan, ketersediaan layanan teknologi informasi, tindak lanjut kerja sama kelembagaan, derajat kesehatan narapidana, anak, dan tahanan, keberhasilan pembinaan narapidana dan anak binaan, pemenuhan hak narapidana dan anak binaan, pelayanan tahanan, pengelolaan basan dan baran, serta keamanan dan ketertiban di satuan kerja pemsarakatan. Seluruh dimensi tersebut menunjukkan realisasi yang tidak hanya memenuhi, tetapi juga melampaui target yang telah ditetapkan, sehingga secara agregat mendukung pencapaian Indeks Penegakan Hukum Pemsarakatan yang melebihi perkiraan.

Namun demikian, meskipun seluruh indikator kinerja tahun 2024 telah melampaui target, analisis data historis tahun 2020–2023 menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa aspek yang memerlukan perhatian dan penguatan ke depan, khususnya dalam peningkatan kualitas reformasi birokrasi dan akuntabilitas kinerja kelembagaan masih menunjukkan, bahwa dua aspek tersebut masih menunjukkan ruang perbaikan yang signifikan, dan perlu menjadi bagian dari fokus kebijakan penguatan kelembagaan dalam periode perencanaan strategis mendatang.

Tabel 1.19 Capaian WBK/WBBM UPT Direktorat Jenderal Pemasyarakatan 2024

No.	Wilayah	Jumlah UPT	WBK	WBBM	Belum Predikat WBK/WBBM
1	Jawa Tengah	59	26	3	30
2	Jawa Timur	46	18	2	26
3	Sumatera Utara	41	2	0	39
4	Jawa Barat	39	15	2	22
5	Aceh	30	4	0	26
6	Sulawesi Selatan	28	13	0	15
7	Sumatera Barat	25	4	0	21
8	Sumatera Selatan	23	8	0	15
9	Lampung	20	5	0	15
10	Nusa Tenggara Timur	20	3	0	17
11	Riau	18	4	0	14
12	Kalimantan Selatan	18	4	0	14
13	Maluku	17	1	0	16
14	Kalimantan Tengah	16	4	0	12
15	Kalimantan Timur	16	2	0	14
16	Kalimantan Barat	16	1	0	15
17	Banten	15	4	0	11
18	Sulawesi Utara	15	1	0	14
19	Jambi	14	4	0	10
20	Sulawesi Tengah	14	1	0	13
21	Papua	14	0	0	14
22	DKI Jakarta	13	6	0	7
23	Bali	13	6	0	7
24	Maluku Utara	12	1	0	11
25	DI Yogyakarta	11	6	1	4
26	Nusa Tenggara Barat	11	4	0	7
27	Kepulauan Riau	11	3	0	8
28	Papua Barat	11	0	0	11
29	Sulawesi Tenggara	10	3	0	7
30	Kepulauan Bangka Belitung	9	2	0	7
31	Sulawesi Barat	8	3	0	5
32	Bengkulu	8	2	0	6
33	Gorontalo	6	3	0	3
Indonesia (TOTAL)		627	163	8	456

Sumber : Direktorat Jenderal Pemasyarakatan, 2025

Terdapat 627 satuan kerja (UPT) di bawah Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Dari jumlah tersebut, 163 satuan kerja telah meraih predikat Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan 8 satuan kerja telah meraih predikat Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM). Sebaliknya, 456 satuan kerja belum memperoleh predikat WBK maupun WBBM. Jumlah satuan kerja yang telah memperoleh predikat WBK dan WBBM bervariasi di setiap wilayah. Di DKI Jakarta, terdapat 6 satuan kerja berpredikat WBK dan tidak ada satuan kerja WBBM. Jawa Barat mencatatkan 15 WBK dan 2 WBBM, sementara Jawa Tengah menjadi wilayah dengan capaian tertinggi yaitu 26 WBK dan 3 WBBM. DI Yogyakarta mencatatkan 6 WBK dan 1 WBBM, disusul Jawa Timur dengan 18 WBK dan 2 WBBM. Sementara itu, Sulawesi Selatan memiliki 13 WBK dan tidak ada satuan kerja WBBM. Beberapa wilayah lain seperti Aceh, Sumatera Barat, Riau, Jambi, dan Kalimantan Selatan

masing-masing memiliki 4 satuan kerja WBK dan belum terdapat yang berstatus WBBM.

E. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Khusus untuk Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM), evaluasi kinerja memakai dokumen evaluasi BPSDM Hukum dan HAM. BPSDM Imigrasi dan Pemasarakatan mempunyai tugas melaksanakan pengembangan sumber daya manusia di bidang keimigrasian dan pemasarakatan. Tugas tersebut pada dasarnya serupa dengan BPSDM di bawah Kementerian Hukum dan HAM yang diatur pada Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 28 Tahun 2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, yakni melaksanakan pengembangan sumber daya manusia di bidang hukum dan hak asasi manusia. BPSDM Hukum dan HAM mengampu satu program, yakni program pendidikan dan pelatihan aparatur Kementerian Hukum dan HAM.

Dari program tersebut, terdapat dua sasaran program, yakni (1) meningkatkan kompetensi sumber daya manusia di bidang Hukum dan HAM dan (2) terpenuhinya SDM Kementerian Hukum dan HAM yang memiliki kompetensi dibidang Pemasarakatan dan Keimigrasian. Pada sasaran program pertama, terdapat 3 indikator sasaran program, yakni (1) persentase hasil penilaian kompetensi yang ditindaklanjuti oleh pengguna, (2) persentase ASN Kemenkumham yang mendapatkan pengembangan kompetensi, dan (3) persentase alumni pelatihan yang sudah melaksanakan tugas sesuai dengan kompetensi bidang tugasnya. Sementara itu, sasaran program kedua hanya memiliki 1 indikator, yakni persentase kelulusan Politeknik Imigrasi dan Politeknik Ilmu Pemasarakatan yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi jabatan.

Tabel 1.20 melampirkan target, realisasi, dan capaian BPSDM Hukum dan HAM pada periode 2020-2023. Dari 4 indikator sasaran program, terdapat 2 indikator yang realisasinya selalu mencapai bahkan melampaui target yang telah ditetapkan sepanjang periode 2020-2023. Indikator tersebut adalah persentase alumni pelatihan yang sudah melaksanakan tugas sesuai dengan kompetensi bidang tugasnya serta persentase kelulusan Politeknik Imigrasi dan Politeknik Ilmu Pemasarakatan yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi jabatan.

Tabel 1.20 Capaian Kinerja BPSDM Hukum dan HAM 2020-2023

No.	Indikator Sasaran Program		2020	2021	2022	2023
1.	Persentase hasil penilaian kompetensi yang ditindaklanjuti oleh pengguna	Target	75%	80%	85%	90%
		Realisasi	81%	76,43%	90,11%	94,65%
		Capaian	108%	95,53%	106,01%	105,1%
2.	Persentase ASN Kemenkumham yang mendapatkan pengembangan kompetensi	Target	85%	90%	92%	93%
		Realisasi	70%	82,9%	198,86%	218,2%
		Capaian	82%	92,1%	216,15%	234,6%
3.	Persentase alumni	Target	85%	90%	92%	93%

No.	Indikator Sasaran Program		2020	2021	2022	2023
	pelatihan yang sudah melaksanakan tugas sesuai dengan kompetensi bidang tugasnya	Realisasi	96%	98,5%	93,8%	94,2%
		Capaian	113%	109,5%	101,9%	101,3%
4.	Persentase kelulusan Politeknik Imigrasi dan Politeknik Ilmu Pemasarakatan yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi jabatan	Target	95%	95%	95%	95%
		Realisasi	100%	100%	100%	100%
		Capaian	105%	105,2%	105,2%	105%

Sumber: LKjIP BPSDM Hukum dan HAM Tahun 2020-2023

Indikator persentase alumni pelatihan yang sudah melaksanakan tugas sesuai dengan kompetensi bidang tugasnya pada dasarnya mengukur sejauh mana peserta menerapkan kompetensi yang diperoleh selama pelatihan setelah kembali bertugas di unit organisasi asal. Tercapainya target yang telah ditetapkan pada dasarnya disebabkan karena tiga hal, yakni (1) peserta yang mengikuti pelatihan telah disesuaikan dengan kompetensi jabatan yang dipersyaratkan, (2) materi pelatihan dilengkapi dengan sesi praktik dan simulasi, hingga (3) kurikulum dan modul yang telah ditinjau dan diperbaharui agar sesuai dengan standar kompetensi pelatihan dan relevan.

Untuk indikator persentase kelulusan Politeknik Imigrasi dan Politeknik Ilmu Pemasarakatan yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi jabatan, realisasinya yang melebihi target tidak lepas dari komitmen Politeknik Imigrasi dan Politeknik Ilmu Pemasarakatan dalam mencetak kader pemasarakatan dan imigrasi yang kompeten, perencanaan program yang matang, pemetaan kebutuhan yang tepat, serta kurikulum yang relevan. Selain itu, adanya dukungan akademik dari dosen dan pelatih, penerapan metode pembelajaran sesuai kurikulum, serta sarana prasarana yang memadai turut memperkuat pencapaian tersebut.

Lebih jauh, pada indikator persentase ASN Kemenkumham yang mendapatkan pengembangan kompetensi, realisasi dan capaiannya sangat melampaui target yang telah ditetapkan untuk tahun 2022 dan 2023. Capaian indikator pada tahun 2023 mencapai 234,6%.<sup>16</sup> Nilai capaian ini menjadi bukti bahwa BPSDM Hukum dan HAM terus melakukan perbaikan, terutama setelah realisasi indikator di tahun 2021 belum melampaui target di tahun tersebut. Di tengah *automatic adjustment* yang berdampak pada anggaran pengembangan kompetensi di tahun 2023, BPSDM Hukum dan HAM pun tetap mampu mendorong banyak ASN untuk mendapatkan pengembangan kompetensi. Hal ini disiasati oleh BPSDM Hukum dan HAM dengan memanfaatkan teknologi informasi seperti penyelenggaraan webinar dengan berbagai topik, *Community of Practice (CoP)*, *Massive Open Online Course (MOOC)* hingga *Badiklat Learning Center (BLC)*. Hal yang masih perlu ditingkatkan adalah hasil output pengembangan kompetensi yang belum terintegrasi dengan aplikasi SIMPEG dan masih adanya kendala

<sup>16</sup> Nilai capaian yang bernilai 218,2% didapatkan dengan membagi total output pengembangan kompetensi selama tahun 2023 dengan jumlah pegawai Kementerian Hukum dan HAM.

infrastruktur, baik dari jaringan internet hingga keterbatasan gedung balai diklat di wilayah tertentu dan jumlah pengajar.

Untuk realisasi indikator persentase hasil penilaian kompetensi yang ditindaklanjuti oleh pengguna, realisasinya belum melampaui target pada tahun 2021. Hal ini disebabkan karena dua hal, yakni (1) Pejabat Pembina Kepegawaian belum melakukan tindak lanjut hasil penilaian kompetensi dan (2) Pejabat Pembina Kepegawaian kurang memahami pedoman pemanfaatan hasil penilaian kompetensi yang telah disampaikan sebelumnya. Meskipun demikian, pada tahun 2022 dan 2023, realisasi sudah berhasil melampaui target yang ditetapkan. Peningkatan pemahaman Pembina Kepegawaian akan pentingnya tindak lanjut hasil penilaian, serta komunikasi aktif Pusat Penilaian Kompetensi melalui koordinasi dan umpan balik ke Kantor Wilayah menjadi faktor pendorong dari perbaikan nilai realisasi indikator.

Renstra Perubahan Kementerian Hukum dan HAM 2020-2024 juga mengubah sasaran dan indikator kinerja program BPSDM Hukum dan HAM. Di bawah program dukungan manajemen, sasaran program menjadi (1) meningkatnya kualitas penilaian dan pengembangan kompetensi sumber daya manusia bidang hukum dan hak asasi manusia dan (2) meningkatnya mutu perguruan tinggi hukum dan hak asasi manusia. Indikator sasaran program 1 terbagi menjadi dua, yakni indeks penilaian kompetensi ASN hukum dan hak asasi manusia serta indeks pengembangan kompetensi SDM hukum dan hak asasi manusia. Adapun sasaran program 2 hanya memiliki 1 indikator, yakni persentase pemenuhan 9 kriteria standar dalam rangka akreditasi. Tabel 1.21 menunjukkan target, realisasi, dan capaian setiap indikator kinerja program di bawah BPSDM Hukum dan HAM pada tahun 2024.

Tabel 1.21 Capaian Kinerja BPSDM Hukum dan HAM 2024

No.	Indikator Kinerja Program	2024		
		Target	Realisasi	Capaian
1.	Indeks penilaian kompetensi ASN hukum dan hak asasi manusia	3,22	3,4	105,5%
2.	Indeks pengembangan kompetensi SDM hukum dan hak asasi manusia	3,44	3,64	105,8%
3.	Persentase pemenuhan 9 (sembilan) kriteria standar dalam rangka akreditasi	100%	100%	100%

Sumber: LKJIP BPSDM Hukum dan HAM Tahun 2024

Seluruh target indikator kinerja program pada tahun 2024 tercapai dengan nilai capaian tertinggi dicapai pada indikator indeks pengembangan kompetensi SDM hukum dan hak asasi manusia. Indeks pengembangan kompetensi SDM ini mengukur 4 komponen, yakni (1) tingkat kepuasan peserta terhadap penyelenggaraan pelatihan, (2) persentase peserta pelatihan yang lulus, (3) persentase alumni peserta pelatihan yang kinerjanya mengalami peningkatan, dan (4) persentase ASN Kemenkumham yang memperoleh pengembangan kompetensi. Faktor pendorong realisasi indikator yang melebihi target itu sendiri dimulai dari pengembangan kompetensi ASN yang efektif didukung oleh rencana strategis yang terukur, program pelatihan yang relevan dengan metode interaktif, partisipasi aktif serta umpan balik peserta, hingga kemitraan dengan lembaga pendidikan untuk mengakses praktik terbaik terkini. Meskipun demikian, beberapa hambatan yang ditemukan dalam meningkatkan pengembangan kompetensi SDM hukum dan hak asasi manusia adalah keterbatasan fasilitas dan akses, rendahnya keterampilan digital, kekurangan tenaga pengajar berkualitas, perubahan kebijakan yang tiba-tiba, serta tingginya beban kerja yang mengurangi partisipasi pelatihan.

Sebagai tambahan, realisasi indeks penilaian kompetensi ASN hukum dan hak asasi manusia berhasil melampaui target karena beberapa faktor, yakni penyusunan pedoman tindak lanjut hasil penilaian kompetensi, evaluasi norma tes potensi untuk memastikan validitas alat ukur, penyusunan cetak biru aplikasi tes potensi, hingga monitoring dan evaluasi pemanfaatan hasil penilaian. Sementara itu, realisasi persentase pemenuhan 9 (sembilan) kriteria standar dalam rangka akreditasi berhasil mencapai target karena struktur organisasi yang jelas, pengajaran inovatif, dosen berkualitas, fasilitas memadai, anggaran transparan, sistem penjaminan mutu, dan keterlibatan aktif taruna. Capaian-capaian tersebut menunjukkan bahwa BPSDM Hukum dan HAM terus melakukan perbaikan dan peningkatan kinerja dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia bidang hukum dan hak asasi manusia.

Berkaca dari tantangan yang dihadapi oleh BPSDM Hukum dan HAM, BPSDM Imigrasi dan Pemasarakatan dapat memastikan bahwa program dan kegiatan yang dijalankan menyasar pada peningkatan kualitas SDM Imigrasi dan Pemasarakatan. Beberapa upaya seperti pengoptimalan Poltekim dan Poltekip, penguatan sistem *e-learning*, pengintegrasian output pelatihan ke sistem kepegawaian, hingga topik pelatihan yang mengikuti perkembangan teknologi terbaru seperti biometrik, AI, deteksi dokumen palsu, perlu dijalankan oleh BPSDM Imigrasi dan Pemasarakatan dalam lima tahun mendatang.

#### F. Pusat Strategi Kebijakan

Pusat Strategi Kebijakan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan merupakan unsur pendukung pelaksanaan tugas pokok Kementerian di bidang perumusan, penyusunan, dan pemberian rekomendasi strategi kebijakan, setingkat eselon II. Pada Kementerian Hukum dan HAM lalu, unit kerja yang relatif serupa dengan Pusat Strategi Kebijakan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan adalah Badan Strategi Kebijakan Hukum dan Hak Asasi Manusia, di mana pada saat itu unit kerjanya setingkat eselon I serta tugas dan fungsinya diatur melalui Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2023 tentang Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.<sup>17</sup> Mengacu pada Rencana Strategis Perubahan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia 2020-2024, Badan Strategi Kebijakan mengampu satu program, yakni program dukungan manajemen, dengan sasaran programnya adalah meningkatnya kualitas kebijakan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

Dalam mengukur keberhasilan sasaran program, Badan Strategi Kebijakan memiliki dua indikator kinerja program, yakni (1) persentase kemanfaatan rekomendasi kebijakan hasil analisis strategi kebijakan sebagai bahan perumusan kebijakan hukum dan hak asasi manusia berbasis bukti (*evidence based policy*) dengan nilai target 80% dan (2) indeks kualitas kebijakan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dengan target berada di kategori baik (65,00 – 79,99). Beberapa tantangan yang dihadapi oleh Badan Strategi Kebijakan Hukum dan Hak Asasi Manusia dalam menjalankan program dan kegiatannya adalah rendahnya kepercayaan dan pengakuan atas kualitas analisis kebijakan, lemahnya kebijakan yang responsif, antisipatif, dan futuristik, belum kuatnya akuntabilitas tata kelola, serta belum adanya sistem pengendalian mutu. Evaluasi terhadap kinerja Badan Penelitian dan Pengembangan Hukum dan Hak Asasi Manusia juga menunjukkan bahwa terdapat hambatan dalam capaian kerjanya, mencakup kemungkinan hasil rekomendasi yang dihasilkan tidak dimanfaatkan oleh *stakeholder* pada tahun berjalan dan adanya

---

<sup>17</sup> Sebelum menjadi Badan Strategi Kebijakan Hukum dan Hak Asasi Manusia, unit kerja bernama Badan Penelitian dan Pengembangan Hukum dan Hak Asasi Manusia. Transformasi ini dilakukan karena adanya arahan dari Presiden Republik Indonesia terkait sentralisasi fungsi penelitian melalui pembentukan Badan Riset dan Inovasi Nasional.

kemungkinan *stakeholder* tidak memberikan tindak lanjut atau respon secara formal atau resmi.

#### G. Pusat Data, Informasi, dan Komunikasi Publik

Pusat Data, Informasi, dan Komunikasi Publik Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan merupakan unsur pendukung pelaksanaan tugas pokok Kementerian di bidang penyajian data dan informasi, serta komunikasi publik, setingkat eselon II. Unit kerja pada Kementerian Hukum dan HAM lalu yang berkaitan dengan Pusat Data, Informasi, dan Komunikasi Publik Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan adalah Pusat Data dan Informasi Teknologi Informasi serta Biro Hubungan Masyarakat, Hukum, dan Kerja Sama, dengan unit kerja tersebut setingkat eselon II. Meskipun demikian, kedua unit kerja tersebut tidak mengampu pada level program, melainkan pada level kegiatan.

Pusat Data dan Informasi Teknologi Informasi Kementerian Hukum dan HAM memiliki satu sasaran kegiatan, yakni meningkatnya implementasi SPBE di lingkup Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dan kepuasan terhadap layanan Pusdatin, dengan dua indikator kinerja kegiatan, yakni (1) nilai SPBE Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dengan target Memuaskan dan (2) indeks kepuasan unit kerja Eselon I dan Kewilayahan terhadap layanan Pusdatin dengan target 3,1. Pada unit kerja Biro Hubungan Masyarakat, Hukum, dan Kerja Sama Kementerian Hukum dan HAM, terdapat satu sasaran kegiatan yakni meningkatnya citra positif Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Indikator kinerja program yang berkaitan dengan fungsi hubungan masyarakatnya adalah persentase sentimen positif terhadap total sentimen terkait publikasi Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dengan target 100%.

Sebagai tambahan, isu yang perlu diperhatikan oleh Pusat Data, Informasi, dan Komunikasi Publik Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan adalah sejauh mana unit kerja tepat dan cepat dalam merespon permasalahan imigrasi dan pemasarakatan, bagaimana manajemen keamanan informasi dijalankan di lingkungan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, serta bagaimana menciptakan sistem yang terintegrasi yang bermanfaat untuk kepentingan internal dan memperkuat pelayanan.

#### 1.2. Potensi dan Permasalahan

Periode Renstra Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan tahun 2025-2029 akan menjadi fase krusial dalam proses konsolidasi dan penguatan kelembagaan sebagai kementerian baru hasil transformasi struktural. Sebagai kementerian yang baru dibentuk, Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan memiliki ruang pengembangan yang luas, namun juga dihadapkan pada tanggung jawab besar untuk mengidentifikasi secara jelas potensi strategis serta permasalahan mendasar dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya yang baru. Oleh karena itu, penting bagi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan untuk terus menyusun dan menyempurnakan kerangka kebijakan dan regulasi, menyesuaikan struktur organisasi dengan kebutuhan riil pelaksanaan fungsi, dan membangun kultur kerja yang adaptif, kolaboratif, dan berorientasi hasil. Langkah-langkah tersebut akan menjadi pondasi kelembagaan yang menopang efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi kementerian dalam jangka menengah maupun jangka panjang. Sebagai langkah awal dalam membangun kelembagaan yang kuat dan berdaya saing, bagian ini akan menguraikan hasil identifikasi potensi dan tantangan utama yang perlu menjadi perhatian dalam penyusunan Renstra Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan Tahun 2025–2029. Identifikasi ini akan menjadi landasan untuk merumuskan kebijakan, program, dan strategi yang relevan, responsif, dan berdampak nyata terhadap

pencapaian sasaran pembangunan nasional di bidang keimigrasian dan pemasyarakatan.

### 1.2.1. Potensi

#### A. Potensi Imigrasi dan Pemasyarakatan di Tingkat Global

Secara global, Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan dihadapkan pada dinamika migrasi internasional yang semakin kompleks, mulai dari krisis pengungsi, tekanan ekonomi global, dinamika geopolitik, hingga maraknya kejahatan transnasional. Potensi strategis kementerian terletak pada kemampuannya untuk membangun mekanisme respons berbasis kemanusiaan, memperkuat kerja sama bilateral dan multilateral, serta menyelaraskan kebijakan keimigrasian dan pemasyarakatan dengan prinsip-prinsip hak asasi manusia dan hukum internasional.

Tugas dan fungsi Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan juga memiliki nilai strategis sebagai instrumen *soft diplomacy*, baik pada tataran regional maupun global. Hal ini dapat diwujudkan melalui kebijakan-kebijakan seperti bebas visa yang terukur, penguatan standar pelayanan keimigrasian dan pemasyarakatan, serta pembentukan citra kelembagaan yang modern, inklusif, dan profesional. Dengan demikian, Indonesia dapat meningkatkan daya saing dan daya tarik sebagai destinasi bisnis, pariwisata, serta investasi global.

Pada bidang pemasyarakatan, kerja sama internasional membuka peluang besar untuk transfer pengetahuan dan teknologi, Penguatan reformasi internal berbasis digital, serta, Pengembangan sistem pemasyarakatan yang terintegrasi secara global. Pertukaran pengetahuan dan teknologi dengan negara lain membuka ruang besar untuk mencari/melakukan inovasi untuk Reformasi Internal berbasis IT. Salah satu potensi penting yang dapat dimaksimalkan adalah penguatan kerja sama internasional dalam bidang ekstradisi dan pemindahan narapidana antarnegara. Meskipun Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2022 tentang Pemasyarakatan belum mengatur secara spesifik mengenai kewenangan Ditjen Pemasyarakatan dalam hal ekstradisi, pembentukan Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan sebagai entitas tersendiri membuka ruang kelembagaan yang lebih fokus dan strategis untuk Menyusun kebijakan teknis dan operasional terkait ekstradisi, deportasi, dan pemindahan narapidana antarnegara, dan memperkuat posisi Indonesia dalam diplomasi hukum lintas negara. Sebelumnya, fungsi dan kerja sama di bidang ini tersebar di beberapa direktorat di bawah Kementerian Hukum dan HAM. Kini, dengan struktur yang lebih terarah, Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan memiliki kapasitas untuk mengembangkan regulasi khusus dan platform koordinasi yang lebih responsif terhadap dinamika global. Kewenangan ini memungkinkan pengembangan regulasi yang secara khusus mengatur pelaksanaan ekstradisi, deportasi, dan TSP, serta pengembangan sistem teknis ke depan juga diarahkan agar terintegrasi dengan platform digital internasional, seperti I-24/7 Interpol, *Border Management System* (BMS), dan Sistem Database Pemasyarakatan (SDP). Upaya ini menjadi langkah penting dalam mewujudkan layanan keimigrasian dan pemasyarakatan yang profesional, aman, kolaboratif, dan selaras dengan standar internasional, sekaligus memperkuat ketahanan negara dalam menghadapi tantangan hukum lintas negara.

Sebagai kementerian yang membawahi fungsi keimigrasian dan pemasyarakatan, Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan juga memiliki keunggulan dalam menyinergikan pengawasan dan penegakan hukum terhadap narapidana asing. Penempatan strategis ini memungkinkan koordinasi yang lebih efektif antara unit imigrasi dan lembaga pemasyarakatan, khususnya dalam mengelola narapidana yang terlibat dalam proses ekstradisi atau pemindahan lintas yurisdiksi. Selain itu, kerja

sama bilateral dengan negara-negara mitra dapat dikembangkan secara langsung melalui jalur diplomatik, dengan dukungan kebijakan yang berbasis pada prinsip kemanusiaan dan standar internasional pemasyarakatan seperti *Mandela Rules* atau *Bangkok Rules*. Melalui peran ini, Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan berpotensi menjadi aktor utama dalam penguatan penegakan hukum lintas negara dan perlindungan hak-hak narapidana asing yang berada dalam yurisdiksi Indonesia.

## B. Potensi bidang Penegakan Hukum dan Pelayanan

### 1. Peningkatan Penegakan dan Pelayanan Hukum melalui Inovasi Digital dan Pengembangan Teknologi

- i) Dalam rangka meningkatkan kualitas layanan kepada masyarakat, Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan terus melakukan inovasi, khususnya dalam layanan paspor. Hal ini merupakan respons terhadap tingginya permintaan masyarakat serta kebutuhan untuk meningkatkan efisiensi dalam proses administrasi keimigrasian. Sejak Januari 2022, aplikasi M-Paspor telah diluncurkan sebagai upaya digitalisasi layanan, memungkinkan masyarakat untuk melakukan permohonan paspor secara daring sehingga proses menjadi lebih cepat, transparan, dan mudah diakses. Aplikasi ini dilengkapi dengan fitur layanan percepatan satu hari dan diperluas ke berbagai lokasi publik seperti pusat perbelanjaan melalui Unit Layanan Paspor (ULP) dan Unit Pelayanan Percepatan Paspor (UP3).
- ii) Sebagai bagian dari upaya penguatan layanan berbasis teknologi informasi, pemerintah terus memperluas cakupan layanan paspor elektronik (e-paspor) secara nasional dengan meningkatkan jumlah kantor imigrasi penyedia layanan dari 102 kantor pada 2023 menjadi 126 kantor pada 2024. Dari jumlah tersebut, 13 kantor ditetapkan sebagai unit yang sepenuhnya menerbitkan paspor elektronik. Langkah ini diharapkan dapat memperluas akses masyarakat terhadap layanan paspor yang modern dan mudah dijangkau.
- iii) Selain itu, pengembangan *Smart Border Control System*, termasuk penggunaan teknologi modern melalui sistem digital, *Artificial Intelligence* (AI), drone, hingga sistem biometrik menjadi potensi untuk diimplementasikan di beberapa titik Pos Lintas Batas Negara (PLBN) dan akan terus bertambah ke seluruh PLBN lain secara bertahap sebagai upaya untuk meningkatkan penegakan hukum di daerah perbatasan.
- iv) Di bidang Pemasyarakatan, reformasi pemanfaatan teknologi seperti penggunaan sistem digital, *Artificial Intelligence* (AI), drone, hingga sistem biometrik juga menjadi potensi yang dapat memberikan dampak signifikan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi pemasyarakatan. Potensi utama muncul dari penguatan sistem database nasional yang terintegrasi. Sistem ini akan memungkinkan pengembangan pemantauan *real-time* terhadap status tahanan, anak, dan warga binaan hingga mantan warga binaan yang telah bebas, serta mendukung transparansi dan efisiensi dalam pengambilan kebijakan berbasis data. Keberhasilan sistem ini akan semakin optimal apabila data pemasyarakatan terintegrasi dengan basis data lintas sektor, seperti Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil) untuk kevalidan identitas hukum dan Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri), yang telah mengembangkan Sistem Peradilan Pidana Terpadu Berbasis Teknologi Informasi (SPPT-TI), termasuk

di dalamnya data penting seperti Surat Pemberitahuan Habis Masa Penahanan bagi tahanan di tingkat kepolisian.

Sebagai langkah konkret dalam transformasi digital, Direktorat Jenderal Pemasyarakatan telah mengembangkan dan meluncurkan Sistem Database Pemasyarakatan (SDP), sebuah platform digital yang berfungsi untuk mengelola seluruh data pemasyarakatan, termasuk data tahanan, anak, dan warga binaan, dan klien termasuk informasi tentang remisi, pembebasan bersyarat, cuti bersyarat, hingga pemantauan integrasi sosial mantan warga binaan. SDP juga menyediakan akses publik melalui laman <https://sdppublik.ditjenpas.go.id>, yang menyajikan data agregat, infografis, dan analisis statistik mengenai kondisi pemasyarakatan melalui penguatan SDP dan integrasi dengan sistem lintas lembaga, Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan memiliki peluang besar untuk mewujudkan manajemen pemasyarakatan yang modern, akuntabel, dan berbasis bukti.

Sementara untuk pengembangan *Artificial Intelligence* (AI), penggunaan drone, hingga teknologi dengan sistem biometrik perlu memperhatikan tidak hanya pada saat proses pengadaannya saja, tetapi juga pemeliharaan berkelanjutan, mengingat terdapat kendala dalam hal pemeliharaan alat-alat canggih yang dimiliki saat ini. Sebagian lapas telah memiliki dan menggunakan teknologi biometrik, namun pemanfaatannya dapat terhenti karena pemeliharaan yang belum optimal sehingga alat menjadi rusak bahkan tidak dapat lagi digunakan.

- v) Sistem Peradilan Pidana Terpadu Berbasis Teknologi Informasi (SPPT-TI) merupakan hasil kolaborasi Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan dengan instansi penegak hukum seperti Kepolisian, Kejaksaan, dan Pengadilan. SPPT-TI memiliki peran strategis dalam meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas sistem peradilan pidana nasional. Melalui integrasi sistem ini, diharapkan proses administrasi perkara dapat berjalan lebih terkoordinasi dan berbasis data *real-time*, mulai dari tahap penangkapan, penahanan, hingga pemasyarakatan. Namun, perlu menjadi perhatian bahwa saat ini pemanfaatan SPPT-TI masih perlu untuk dioptimalkan, mengingat masih terdapat keterbatasan infrastruktur teknologi, khususnya di wilayah dengan akses jaringan yang minim, standar dan kualitas data antar lembaga yang belum konsisten, sehingga menghambat interoperabilitas, rendahnya kapasitas sumber daya manusia (SDM) dalam pengoperasian sistem secara optimal, dan kekhawatiran terhadap keamanan data sensitif, yang belum sepenuhnya ditangani melalui sistem pengamanan dan protokol digital yang memadai, standar dan kualitas data yang belum konsisten, rendahnya kapasitas SDM dalam pengoperasian sistem, serta kekhawatiran terhadap keamanan data sensitif yang belum sepenuhnya teratasi. Untuk mengoptimalkan pemanfaatan SPPT-TI ke depan, diperlukan langkah-langkah strategis, seperti peningkatan kapasitas dan pelatihan SDM, penguatan regulasi perlindungan data dan keamanan siber, penyusunan standar data lintas instansi, serta penguatan infrastruktur digital, khususnya di daerah yang belum terjangkau jaringan optimal. Melalui penguatan sistem ini, Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan berperan aktif dalam mendorong reformasi sistem peradilan pidana nasional yang lebih Profesional, modern, dan akuntabel.

2. Pengembangan Penegakan Hukum Imigrasi dan Pemasarakatan Melalui Kolaborasi Antar Instansi

Berikut adalah kolaborasi lintas sektor yang berperan dalam pengembangan pelaksanaan penegakan hukum keimigrasian dan pemasarakatan di Indonesia:

- i) Kerja sama keimigrasian terus mengalami peningkatan, baik pada tingkat internasional maupun domestik, termasuk di wilayah perbatasan dan daerah tertinggal, terluar, dan terdepan (3T). Kerja sama ini telah dijalin dengan 21 negara, 5 organisasi internasional, 60 kementerian/lembaga, dan 24 pemerintah daerah. Implementasi platform *Integrated Border Cross Management* (IBCM) menjadi andalan untuk mendukung pengawasan dan penegakan hukum di Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI), khususnya di Pos Lintas Batas Negara (PLBN) dan Pos Lintas Batas Tradisional (PLBT), sekaligus mengatur dan menata ulang regulasi lintas batas agar lebih tertib, efisien, serta mencegah penyalahgunaan jalur keimigrasian yang berpotensi dimanfaatkan untuk aktivitas ilegal.
- ii) Dalam menghadapi ancaman terorisme dan ekstremisme lintas negara, telah membangun kerja sama strategis dengan sejumlah lembaga penegak hukum dan keamanan termasuk dengan Densus 88, BNPT, dan BSSN. Penekanan diberikan pada fungsi intelijen untuk deteksi dan cegah dini, termasuk pengawasan terhadap daftar pencarian orang (DPO) yang terkait dengan organisasi terorisme. Sistem ini terintegrasi dengan aplikasi I-24/7 Interpol, *Border Control Management*, dan Cekal Online. Sebagai contoh, Selain aspek penindakan dan pengawasan, pendekatan rehabilitatif juga dikembangkan melalui program pembinaan dan pembimbingan terhadap Warga Binaan kasus terorisme. Praktik baik Indonesia dalam deradikalisasi dan reintegrasi sosial mantan narapidana terorisme telah diakui secara internasional sebagai model keberhasilan yang berbasis kemanusiaan, kepercayaan, dan kolaborasi.
- iii) Penguatan kerja sama dengan POLRI untuk menangani kejahatan siber lintas negara.
- iv) Perluasan dan penguatan Tim Pengawasan Orang Asing (TIMPORA) yang secara tulus berfungsi sebagai forum koordinatif lintas sektor antara Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan dengan berbagai unsur pemerintahan, aparat keamanan, serta pemangku kepentingan di tingkat pusat dan daerah. Keberadaan TIMPORA memungkinkan terjadinya pemantauan aktivitas orang asing secara lebih efektif, berbasis wilayah, dan berbasis intelijen lokal. TIMPORA menjadi instrumen utama dalam memperkuat sistem pengawasan keimigrasian terhadap aktivitas orang asing di Indonesia. Hingga Agustus 2025, telah terbentuk 653 sekretariat TIMPORA di berbagai tingkat pemerintahan daerah, mulai dari kecamatan hingga provinsi. Data dan laporan TIMPORA digunakan sebagai acuan dalam pemberian tindakan administratif keimigrasian (TAK).
- v) Penanganan pengungsi dari luar negeri menjadi isu strategis yang semakin penting, seiring dengan peran Indonesia sebagai anggota Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) dan komitmennya terhadap prinsip-prinsip kemanusiaan internasional. Sebagai negara transit yang sering menjadi tujuan sementara bagi para pengungsi, Indonesia dihadapkan pada tantangan dalam menyediakan layanan yang layak dan aman, khususnya di Rumah Detensi Imigrasi (Rudenim). Namun, keterbatasan sumber daya—terutama di rumah

detensi imigrasi—menuntut adanya penyesuaian kebijakan, termasuk tanggung jawab pemerintah daerah sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 125 Tahun 2016 tentang Penanganan Pengungsi dari Luar Negeri, pemerintah daerah turut memiliki tanggung jawab dalam mendukung penanganan pengungsi, termasuk dalam hal penyediaan tempat penampungan sementara, pemenuhan kebutuhan dasar, dan koordinasi dengan instansi pusat dan organisasi internasional seperti IOM dan UNHCR. Untuk itu, dibutuhkan koordinasi lintas sektor yang lebih solid, penyusunan mekanisme pembiayaan yang inklusif, serta penguatan kapasitas kelembagaan di tingkat daerah guna memastikan penanganan pengungsi dilakukan secara berkelanjutan, bermartabat, dan sesuai dengan norma hukum nasional maupun internasional.

- vi) Upaya penanggulangan tindak pidana perdagangan orang (TPPO) dan perdagangan manusia (TPPM) antara lain dilakukan melalui berbagai pendekatan preventif dan promotif. Salah satu langkah konkret yang diimplementasikan adalah melalui Program Desa Binaan Imigrasi dan pembentukan Satuan Tugas Penanggulangan Imigrasi Masyarakat (Satgas PIMPASA). Program ini fokus pada edukasi masyarakat di desa-desa rawan terhadap praktik penyelundupan orang, sosialisasi bahaya TPPO/TPPM, dan Pelatihan masyarakat untuk mengenali modus kejahatan, serta penguatan peran tokoh lokal dan aparat desa dalam mencegah rekrutmen ilegal. Selain itu pengawasan terhadap mobilitas Warga Negara Indonesia (WNI) ke luar negeri juga menjadi bagian integral dari upaya perlindungan, termasuk pemantauan terhadap jalur-jalur migrasi yang rentan dimanfaatkan oleh sindikat perdagangan orang.
- vii) Dukungan regulasi di masyarakat semakin menguat melalui dua kerangka hukum utama, yakni Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2022 tentang Masyarakat dan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP)—Kedua regulasi ini memberikan legitimasi hukum yang kuat untuk mendukung transformasi sistem masyarakat, khususnya dalam penerapan pendekatan keadilan restoratif (*restorative justice*), pengembangan program pembinaan berbasis komunitas, dan upaya pengurangan *overcrowding* melalui diversifikasi pidana dan perluasan alternatif hukuman *restorative justice*, pembinaan berbasis komunitas, dan pengurangan beban lapas melalui sistem hukum yang lebih berimbang.

Namun demikian, hingga saat ini masih terdapat kekosongan pada tingkat peraturan pelaksana (peraturan turunan) yang semestinya menjadi pedoman teknis dalam mengimplementasikan amanat kedua undang-undang tersebut. Ketiadaan regulasi turunan menyebabkan sejumlah kebijakan belum dapat dijalankan secara optimal, terutama pada tingkat satuan kerja wilayah dan Unit Pelaksana Teknis (UPT). Oleh karena itu, masih terdapat potensi untuk menyusun peraturan turunan yang sesuai dengan kebutuhan kementerian hingga tingkat wilayah untuk memperjelas Tusi.

### 3. Potensi Peningkatan PNBPN Melalui Pelayanan Imigrasi dan Masyarakat

Kementerian Imigrasi dan Masyarakat memiliki potensi penerimaan negara bukan pajak (PNBP) yang signifikan melalui

berbagai layanan dan kebijakan di bidang keimigrasian dan pemasyarakatan. Di bidang keimigrasian, kebijakan visa dan izin tinggal terus diperkuat untuk menjawab dinamika global sekaligus mendukung daya saing nasional. Salah satu sumber utama potensi PNBPN berasal dari pengembangan *Visa on Arrival* elektronik (E-VoA), yang semakin relevan dengan tren digitalisasi layanan publik dan peningkatan arus wisatawan.

Direktorat Jenderal Imigrasi memiliki ruang fiskal yang cukup besar dari sisi penerimaan negara bukan pajak (PNBP), dengan ketentuan bahwa hingga 79,18% dari realisasi PNBPN dapat digunakan kembali untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi keimigrasian. Berdasarkan proyeksi realisasi PNBPN tahun 2025 sebesar Rp6,2 triliun, maka potensi anggaran yang dapat digunakan mencapai sekitar Rp4,9 triliun. Besarnya potensi penggunaan PNBPN ini memberikan peluang strategis bagi Ditjen Imigrasi untuk memperkuat pelayanan, khususnya pada lokasi-lokasi yang menjalankan fungsi keimigrasian secara intensif. Salah satu fokus pemanfaatan anggaran diarahkan pada penguatan layanan di kantor imigrasi yang berada di wilayah proyek strategis nasional, yang memberikan fasilitas *Visa on Arrival* (VoA) 7 hari bagi wisatawan. Dengan pemanfaatan ruang anggaran yang optimal, Ditjen Imigrasi diharapkan dapat meningkatkan kualitas dan kecepatan layanan keimigrasian, memperkuat infrastruktur pelayanan, serta mendorong kemudahan berusaha dan kunjungan internasional di kawasan-kawasan prioritas. Selain itu, terdapat kebijakan Visa Rumah Kedua yang menyasar warga negara asing dengan kepemilikan aset minimal Rp 2 miliar, memberikan peluang penerimaan melalui izin tinggal jangka panjang, Golden Visa, hingga pengembangan kebijakan *Overseas Citizen of Indonesia* (OCI) membuka peluang baru dalam penerimaan negara. Skema ini tidak hanya meningkatkan kontribusi ekonomi, tetapi juga mendorong partisipasi diaspora Indonesia dalam pembangunan nasional melalui pendekatan yang lebih inklusif dan kompetitif secara global.

Sementara dari bidang pemasyarakatan, potensi penerimaan PNBPN juga hadir dari pemanfaatan aset-aset pemasyarakatan yang tersebar di berbagai daerah. Penerimaan dapat bersumber dari penyewaan gedung, pengelolaan fasilitas layanan publik seperti Rumah Sakit Pengayoman Cipinang, maupun hasil dari produk-produk kreatif bernilai ekonomi yang dihasilkan oleh warga binaan. Kendati menghasilkan PNBPN, kebijakan terkait produk-produk warga binaan tetap menempatkan fungsi pembinaan sebagai prioritas utama. Tujuan utama program ini bukan untuk mengejar profit, melainkan sebagai bagian dari pengembangan keterampilan, pemberdayaan ekonomi, dan persiapan reintegrasi sosial warga binaan agar mereka mampu kembali ke masyarakat secara produktif dan mandiri. Lebih jauh lagi, program kemandirian warga binaan dapat diintegrasikan dengan program prioritas nasional, khususnya dalam bidang ketahanan pangan. Beberapa aset lahan yang dikelola oleh pemasyarakatan memiliki potensi untuk dimanfaatkan sebagai area produksi pertanian, peternakan, atau perikanan, yang sekaligus memberikan keterampilan praktis bagi warga binaan dan mendukung agenda pembangunan nasional.

Dengan pendekatan yang berimbang antara pelayanan publik, fungsi pengawasan, dan inovasi kebijakan, Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan memiliki peluang besar untuk terus meningkatkan kontribusi PNBPN secara berkelanjutan, tanpa mengabaikan nilai inklusi, keadilan sosial, serta tujuan utama pemasyarakatan sebagai sarana pembinaan dan pemulihan peran warga binaan dalam masyarakat.

#### 4. Pengembangan Lapas Berstandar Internasional Sebagai Wujud Reformasi Pemasyarakatan

Sistem pengklasifikasian lembaga pemasyarakatan (lapas) di Indonesia saat ini mengacu pada dua kategori utama, yakni berdasarkan jenis kelas dan tingkat risiko narapidana. Pengklasifikasian menurut jenis kelas mempertimbangkan kapasitas, tempat kedudukan, dan tempat kegiatan kerja<sup>18</sup>. Di sisi lain, terdapat pengklasifikasian berdasarkan tingkat risiko narapidana dan tingkat keamanan yang diperlukan<sup>19</sup>. Lapas dengan klasifikasi berdasarkan jenis kelas telah tersebar di seluruh Indonesia, mulai dari tingkat provinsi hingga daerah terpencil, Sementara itu, pengklasifikasian berdasarkan tingkat risiko menyesuaikan dengan karakteristik narapidana dan tingkat keamanan yang diperlukan, seperti klasifikasi minimum, medium, maksimum, dan *super maximum security*. Namun, lapas dengan klasifikasi berbasis risiko dan berstandar internasional masih sangat terbatas ketersediaannya.

Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan telah menginisiasi pengembangan Lapas berstandar internasional sebagai bagian dari reformasi pemasyarakatan yang berfokus pada penghormatan hak asasi manusia dan peningkatan kualitas pembinaan. Salah satu proyek strategis adalah pembangunan Lapas bertaraf internasional di Penajam Paser Utara, Kalimantan Timur, yang dirancang untuk menampung 750–1.000 orang dan dilengkapi fasilitas modern. Selain itu, pembangunan lapas dengan pendekatan *Smart Prison* dan *Mega Prison* juga direncanakan sebagai tindak lanjut arahan Presiden RI.

Selain itu, beberapa lapas di Indonesia telah menjadi rujukan internasional seperti Lapas Kelas I Cipinang dalam praktik pembinaan warga binaan teroris, Lapas Kelas IIA Narkotika Jakarta dalam praktik pembinaan/rehabilitasi bagi warga binaan kasus narkotika dan Lapas Kelas IIA Salemba Jakarta dalam praktik kolaborasi/kemitraan dalam pembinaan. Lapas Kelas II A Salemba juga pernah menerima kunjungan dari Delegasi Fiji yang mengapresiasi program pembinaannya. Ke depan, Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan merencanakan pembinaan warga binaan berbasis kesadaran hukum dan psikologis, khususnya di Lapas *Super Maximum Security* bagi narapidana berisiko tinggi, termasuk rencana pembangunan lapas khusus koruptor. Di tingkat kebijakan, Indonesia telah memprakarsai *Jakarta Statement (2024)* sebagai standar internasional perlakuan terhadap narapidana lanjut usia, menunjukkan komitmen kuat terhadap standar global dalam sistem pemasyarakatan. Inisiasi ini telah diapresiasi negara ASEAN+3 (Republik Rakyat Tiongkok, Jepang, dan Republik Korea). Walaupun untuk diadopsi sebagai standar internasional masih memerlukan diseminasi nasional dan internasional serta kesiapan implementasi, Indonesia menunjukkan kesediaannya untuk menjadi *role model*, termasuk melalui pelatihan berskala internasional.

Lebih jauh, pengembangan Lapas berdasarkan tingkat risiko menjadi potensi untuk menambah jumlah lapas baik dengan klasifikasi *minimum, medium, maximum, hingga super maximum security*. Kebutuhan pembangunan lapas khusus koruptor juga telah menjadi agenda yang akan dibangun sebagai *lapas super maximum security*. Sebagai bagian dari Program Akselerasi Menteri ke-12, komitmen

---

<sup>18</sup> Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor M.HH-05.OT.01.01 Tahun 2011 tentang Perubahan atas Keputusan Menteri Kehakiman Nomor M.01-PR.07.03 Tahun 1985 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Pemasyarakatan

<sup>19</sup> Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2018 tentang Revitalisasi Penyelenggaraan Pemasyarakatan

pembangunan lapis *super maximum security modern* telah dimulai sebagai upaya konkret menjawab kebutuhan sistemik dalam pengelolaan narapidana risiko tinggi di Indonesia.

### C. Potensi Bidang Sumber Daya Manusia

#### 1. Pemerataan SDM Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan

Sebagaimana telah diidentifikasi dalam permasalahan utama, ketimpangan distribusi sumber daya manusia (SDM) di lingkungan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan perlu segera diatasi melalui strategi pemerataan yang terencana. Namun demikian, proses pemerataan SDM perlu untuk didukung dengan penilaian/*appraisal* kesesuaian kapasitas SDM dengan unit yang ditempatkan. Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan memiliki potensi untuk mendorong pemerataan SDM melalui sistem redistribusi pegawai berbasis kebutuhan riil di lapangan, sehingga setiap unit kerja, termasuk di wilayah perbatasan dan daerah 3T, dapat didukung oleh aparatur yang kompeten dan proporsional sesuai beban kerja dan karakteristik wilayah tugas.

#### 2. Peningkatan Kapasitas SDM Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan

Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan memiliki peluang besar dalam peningkatan kapasitas SDM melalui optimalisasi lembaga pendidikan internal yaitu Politeknik Imigrasi dan Pemasarakatan, serta perluasan pengembangan kompetensi yang meliputi kompetensi manajerial, teknis, dan sosial kultural, kepemimpinan, dan pemanfaatan teknologi informasi. Dalam rangka memberikan kesempatan yang sama dan adil bagi seluruh SDM Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan dalam hal pengembangan kompetensi, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) perlu mengembangkan strategi seperti Penguatan sistem pembelajaran, baik dari sisi regulasi maupun dukungan teknologi informasi, Penyusunan desain pelatihan dan kurikulum berbasis kebutuhan nyata di setiap unit kerja, Pengembangan platform pembelajaran digital yang interaktif, fleksibel, dan menyenangkan, serta Penyediaan sumber belajar yang variatif dan kontekstual, sesuai perkembangan isu keimigrasian dan pemasarakatan. Program pengembangan kompetensi hadir untuk mendukung peningkatan kinerja dan karir seluruh SDM Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan yang tersebar di seluruh unit kerja dari tingkat Pusat hingga wilayah yang dimiliki Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan.

### D. Potensi Bidang Dukungan Manajemen

Dari sisi kelembagaan dan tata kelola organisasi, dukungan manajemen keimigrasian menjadi pondasi keberhasilan. Potensi besar terletak pada berbagai aspek penguatan kelembagaan, antara lain penguatan SDM fungsi keimigrasian, peningkatan kelas kantor imigrasi (Kanim), pengembangan kewenangan kantor wilayah (Kanwil) imigrasi untuk menyederhanakan birokrasi dan meningkatkan efisiensi kerja di tingkat UPT, serta penguatan sarana prasarana dan infrastruktur digital (IT) di seluruh titik pelayanan, termasuk SBK Khusus Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) yang menangani lalu lintas internasional dengan intensitas tinggi. Selain itu kedepannya terdapat potensi pengembangan kesejahteraan pegawai imigrasi khususnya yang bekerja di perbatasan dan daerah 3T (tertinggal, terdepan dan terluar) melalui mekanisme pemberian insentif melalui tunjangan berupa penambahan *take home pay* serta dukungan pelaksanaan tuis yang terukur dengan melalui kajian analisis beban kerja terlebih dahulu.

Di bidang Pemasarakatan, potensi utama muncul dari penguatan sistem database nasional yang terintegrasi. Sistem ini akan memungkinkan pemantauan *real-time* terhadap status warga binaan dan tahanan, bahkan mantan warga binaan, serta mendukung transparansi dan efisiensi dalam pengambilan kebijakan berbasis data. Secara kelembagaan, potensi pengembangan kewenangan kantor wilayah (kanwil) pemasarakatan juga perlu menjadi perhatian untuk menyederhanakan birokrasi dan meningkatkan *agility* satker di daerah baik dalam melaksanakan tugas pemasarakatan maupun dalam hal pengelolaan sarana dan prasarana yang dimiliki.

Selain aspek kelembagaan dan tata kelola, bidang pemasarakatan juga memiliki potensi besar dalam peningkatan kesejahteraan pegawai, khususnya yang bertugas di Unit Pelaksana Teknis (UPT) dengan klasifikasi risiko tinggi. Salah satu perhatian utama adalah perlunya pertimbangan pemberian tunjangan risiko atau jaminan keselamatan kerja, terutama bagi pegawai yang menjalankan tugas dan fungsi pada UPT Pemasarakatan berstatus *Super Maximum Security (High Risk)* maupun *Maximum Security*. Hal ini menjadi penting dikarenakan capaian kinerja yang dilakukan melalui pendekatan fungsi pengamanan ini didasarkan pada perlakuan penanganan atau pembinaan terhadap mereka para narapidana risiko tinggi yang secara tidak langsung berdampak juga terhadap jaminan keamanan dan keselamatan petugas yang melakukan tugasnya. Adapun hal ini dapat dilaksanakan dengan terlebih dahulu melalui kajian analisis beban kerja, tantangan dan risiko di masing-masing UPT khususnya di UPT Pemasarakatan yang termasuk dalam kategori *Super Maximum Security (High Risk)* maupun *Maximum Security* di atas.

Terdapat potensi untuk penguatan fasilitas dan tenaga kesehatan khusus di Rutan dan Lapas, khususnya melalui pengembangan rumah sakit rujukan dan penambahan tenaga kesehatan (*nakes*). Saat ini, salah satu contoh yang sudah berjalan adalah RS Pengayoman yang berfungsi sebagai rumah sakit rujukan bagi tahanan, anak, warga binaan. Ke depan, terdapat rencana pengembangan Klinik Pratama Rawat Inap di Pulau Nusakambangan menjadi Rumah Sakit Tipe D, yang akan mempercepat dan mempermudah akses layanan kesehatan tanpa harus merujuk pasien ke fasilitas umum di Cilacap. Selain meningkatkan efisiensi layanan, langkah ini juga memperkuat aspek keamanan, karena mengurangi interaksi langsung antara warga binaan dengan masyarakat umum. Hal lain adalah potensi pemenuhan layanan kesehatan bagi tahanan, anak, warga binaan, termasuk yang tidak memiliki atau lupa identitas dapat difasilitasi oleh program asuransi kesehatan pemerintah nantinya. Dengan demikian, standar pelayanan kesehatan tetap dapat dijaga, sekaligus memastikan tingkat keamanan dan pengawasan tetap terkontrol dengan baik.

Dengan penyebaran SDM dan infrastruktur pemasarakatan di seluruh Indonesia, kementerian memiliki potensi memperluas jangkauan program pembinaan dan memastikan layanan yang layak, manusiawi, dan berbasis keadilan. Selain itu, potensi pengembangan program pelatihan keterampilan berbasis industri padat karya juga terbuka luas, termasuk melalui pemanfaatan teknologi kecerdasan buatan (AI) dan transformasi digital, guna menyiapkan warga binaan menghadapi tantangan ekonomi pasca pembebasan.

### 1.2.2. Permasalahan

Dalam rangka penyusunan Rencana Strategis Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan 2025-2029, telah dilakukan pendalaman baik secara internal maupun eksternal terhadap berbagai tantangan, hambatan, serta akar masalah yang dihadapi oleh unit-unit teknis dan struktural di Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan. Pemahaman yang komprehensif terhadap permasalahan ini

penting untuk menyusun strategi kebijakan yang tepat sasaran, sekaligus memperkuat kapabilitas institusional Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan. Berikut adalah beberapa permasalahan yang perlu menjadi perhatian:

A. Permasalahan di Bidang Penegakan dan Pelayanan Hukum

Penegakan dan pelayanan hukum yang efektif, cepat, dan terstandar merupakan salah satu pilar utama dalam menjalankan fungsi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan. Namun, dalam implementasinya, masih terdapat berbagai tantangan yang menghambat optimalisasi fungsi keimigrasian dan pemasarakatan. Berikut adalah beberapa permasalahan yang dihadapi oleh Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan dalam menjalankan fungsi penegakan dan pelayanan hukum:

1. Belum optimalnya pemanfaatan teknologi dalam layanan Imigrasi dan Pemasarakatan

Salah satu permasalahan mendasar dalam pelayanan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan terletak pada belum optimalnya pemanfaatan teknologi dalam sistem pemeriksaan imigrasi. Hingga kini, proses pemeriksaan beberapa masih dilakukan secara manual dan belum sepenuhnya dan secara menyeluruh didukung oleh teknologi biometrik, *AI-based profiling*, maupun *big data analytics*, sehingga mengurangi efektivitas dalam deteksi dini dan pengawasan lalu lintas orang. Keterbatasan penerapan sistem *autogate* yang belum merata, khususnya di bandara dengan volume tinggi, di mana antrean panjang dan proses pemeriksaan yang lambat masih kerap terjadi.

Permasalahan serupa juga terlihat dalam layanan dalam penegakan hukum di pemasarakatan, di mana kualitas penggunaan teknologi di seluruh satker belum seragam dan belum sepenuhnya sistem yang digunakan terintegrasi antara pusat-lapas-rutan-bapas untuk mendukung fungsi pengawasan dan layanan. Ketidakterpaduan sistem ini berkontribusi terhadap lemahnya pengawasan terhadap tahanan, anak, dan warga binaan, serta meningkatkan risiko terjadinya pelanggaran seperti peredaran narkoba di dalam lapas, penggunaan alat komunikasi secara ilegal, gangguan keamanan dan ketertiban termasuk potensi kerusuhan, dan keterbatasan jumlah petugas pengawasan yang tidak sebanding dengan beban kerja. Kasus narkoba dan penggunaan alat komunikasi masih sering terjadi di dalam rutan dan lapas. Kerusuhan di dalam area rutan dan lapas menjadi bom waktu dan terbatasnya pengawas tahanan menjadi masalah yang harus diselesaikan.

Selain itu, pengawasan terhadap pengunjung juga masih menjadi titik rawan, yang memerlukan peningkatan baik dari sisi SOP maupun teknologi pendukung seperti CCTV, Xray (Body Scanner), dan sistem deteksi barang terlarang. Ketidakterpaduan pelayanan ini tidak hanya berdampak pada penurunan mutu layanan, tetapi juga memperbesar risiko terjadinya pelanggaran administratif. Oleh karena itu, pemanfaatan teknologi informasi secara komprehensif dan terintegrasi sangat diperlukan. Upaya tersebut mencakup Penerapan sistem interkoneksi pusat-UPT-Kanwil secara *real-time*, Digitalisasi proses administrasi, dan Peningkatan sistem keamanan digital di Rutan dan Lapas.

2. Ketersediaan Infrastruktur dan Standar Infrastruktur Layanan yang belum mencukupi kebutuhan penegakan dan pelayanan hukum keimigrasian dan pemasarakatan

Di bidang keimigrasian, ketersediaan infrastruktur yang memadai dan standardisasi infrastruktur layanan masih menjadi tantangan dalam

mendukung pelayanan keimigrasian yang optimal, khususnya di wilayah perbatasan dan daerah terpencil. Sejumlah Pos Lintas Batas Negara (PLBN) dan pelabuhan diketahui belum dilengkapi dengan fasilitas pelayanan yang memadai, seperti ruang wawancara yang representatif maupun sistem pemindai dokumen yang canggih. Kondisi ini menghambat proses verifikasi identitas dan pendalaman informasi secara efektif terhadap pelintas batas. Fasilitas pendukung untuk para petugas di daerah ini juga masih menjadi tantangan tersendiri, seperti ketersediaan rumah dinas, kendaraan dinas, dan kelengkapan peralatan kantor juga masih ada yang belum memadai. Di sisi lain, masih terdapat pelabuhan kecil dan bandara perintis yang mengandalkan sistem pemeriksaan manual yang rentan terhadap kelalaian maupun potensi penyalahgunaan, termasuk dalam pemberian izin masuk. Ketidaksiapan infrastruktur ini tidak hanya memperlambat proses pelayanan, tetapi juga meningkatkan risiko terhadap pelanggaran keimigrasian.

Kebutuhan akan infrastruktur dan sarana prasarana juga dialami di bidang pemasyarakatan untuk menjamin pemenuhan layanan penegakan dan pelayanan hukum. Namun, pemerataan sarana pemasyarakatan di seluruh wilayah Indonesia masih menjadi tantangan penting dalam mewujudkan sistem pemasyarakatan yang adil, manusiawi, dan berbasis pembinaan, seperti terbatasnya fasilitas dasar seperti ruang layak, sarana kesehatan, serta fasilitas pendidikan dan pelatihan di berbagai lembaga pemasyarakatan. Sebagaimana telah dijelaskan pada bagian kondisi umum, masih terdapat Lapas yang mengalami kelebihan kapasitas (*overcapacities*) dan kondisi infrastruktur yang terbatas memberikan dampak langsung terhadap kualitas pelayanan, keamanan, serta efektivitas program pembinaan. Terdapat juga kebutuhan infrastruktur pemasyarakatan pada daerah terpencil yang mengalami ketimpangan (contoh: baru terdapat Rutan di wilayah tersebut, sedangkan untuk penempatan warga binaan yang seharusnya di Lapas berada cukup jauh) sehingga menghambat proses pelaksanaan ajudikasi.

Selain itu, masih terdapat berbagai sarana infrastruktur yang belum memadai seperti, terbatasnya jumlah rumah dan kendaraan dinas khususnya di daerah, hingga pemeliharaan aset-aset canggih seperti, CCTV, alat pemindai tubuh, X-Ray, hingga sensor pagar lapas yang rusak dan/atau tidak dapat berfungsi secara maksimal. Penanganan sarana infrastruktur pemasyarakatan yang rusak/tidak berfungsi optimal di antaranya terhambat oleh terbatasnya SDM dengan keahlian yang dibutuhkan dan sistem birokrasi yang cukup panjang dari UPT hingga ke tingkat UKE I sebagai pengelola aset BMN.

### 3. Belum Optimalnya Pengawasan TPPO dan TPPM

Pengawasan terhadap Tindak Pidana Perdagangan Orang (TPPO) dan Tindak Pidana Perlintasan Migran (TPPM) masih menghadapi berbagai kendala yang menghambat efektivitas penanganannya. Dalam beberapa tahun terakhir, terjadi peningkatan kasus TPPO dan TPPM yang dilakukan melalui berbagai jalur, baik legal maupun ilegal. Ditemukan modus-modus baru dalam praktik penyelundupan manusia, seperti penggunaan dokumen palsu dan visa turis yang disalahgunakan untuk bekerja di luar negeri.

Selain itu, terbatasnya kapasitas petugas dalam melakukan *profiling* terhadap calon korban TPPO, khususnya di titik-titik perlintasan utama seperti bandara dan pelabuhan juga menjadi kendala. Ketidaksiapan dalam mengenali pola atau indikasi perdagangan orang menyebabkan terjadinya kasus tidak terdeteksi sejak awal. Untuk itu, peningkatan kemampuan teknis dan analisis petugas menjadi kebutuhan mendesak

agar pengawasan terhadap TPPO dan TPPM dapat dilakukan secara lebih adaptif, responsif, dan berdaya tangkal tinggi terhadap modus-modus yang terus berkembang.

4. Belum Optimalnya Kapasitas Penindakan Keimigrasian dan Pemasarakatan

Kapasitas penindakan terhadap pelanggaran keimigrasian dan tindak pidana lintas batas masih perlu diperkuat dan membutuhkan perhatian serius. Salah satu penyebab utamanya adalah minimnya pelatihan teknis bagi petugas, terutama dalam hal deteksi dokumen palsu dan keterampilan wawancara keimigrasian. Padahal, kemampuan ini sangat krusial dalam mengidentifikasi indikasi penyelundupan manusia, penggunaan identitas palsu, maupun motif lain yang tersembunyi di balik proses perlintasan.

Selain itu, pengawasan di Pos Lintas Batas Negara (PLBN) dan jalur perbatasan tidak resmi (jalur tikus) juga perlu diperkuat, baik dari sisi infrastruktur maupun sumber daya manusia untuk mengurangi celah bagi perlintasan ilegal yang sulit dideteksi dan ditindak secara cepat. Di sisi lain, koordinasi dengan Satgas TPPO, Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), serta mitra luar negeri belum berjalan secara optimal, sehingga respons terhadap kasus lintas negara dapat terhambat dan belum terintegrasi. Kondisi kapasitas penindakan ini berpotensi mengurangi efektivitas pengawasan secara keseluruhan dan memperbesar risiko terhadap pelanggaran hukum di wilayah perbatasan.

Sementara dari fungsi Pemasarakatan, masih tingginya kasus peredaran narkotika di dalam Lembaga Pemasarakatan (Lapas) merupakan salah satu permasalahan paling krusial dan kompleks dalam sistem pemasarakatan Indonesia. Tidak sedikit kasus yang menunjukkan bahwa jaringan peredaran narkoba tetap aktif dan bahkan dikendalikan langsung dari dalam Lapas, baik oleh warga binaan maupun dengan keterlibatan oknum petugas. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan serius dalam kapasitas penindakan penegakan hukum pemasarakatan, khususnya dalam hal sistem pengawasan internal, seperti lemahnya kontrol terhadap aktivitas komunikasi narapidana, kurangnya deteksi terhadap peredaran barang terlarang, hingga potensi penyalahgunaan wewenang di kalangan aparat pemasarakatan.

Upaya pemberantasan narkoba di Lapas dan Rutan kerap menghadapi hambatan, seperti keterbatasan teknologi pengawasan (misalnya kamera CCTV yang tidak terintegrasi atau tidak aktif), keterbatasan jumlah dan kapasitas petugas, serta belum optimalnya sinergi dengan aparat penegak hukum lainnya seperti BNN dan Polri. Selain itu, kondisi Lapas yang *overcrowded* juga turut berpengaruh, membuat pengawasan menjadi tidak proporsional dan menyulitkan pembinaan warga binaan secara menyeluruh.

5. Belum optimalnya Implementasi UU Pemasarakatan Nomor 22 Tahun 2022

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2022 tentang Pemasarakatan disahkan sebagai bentuk pembaruan terhadap sistem pemasarakatan di Indonesia. Sebagaimana dijelaskan sebelumnya, salah satu substansi utama dalam undang-undang ini adalah penguatan pendekatan keadilan restoratif (*restorative justice*) dalam proses pembinaan narapidana. UU ini menekankan bahwa pemasarakatan tidak hanya bersifat represif, tetapi juga bertujuan untuk memulihkan

hubungan sosial dan menyiapkan warga binaan agar dapat kembali ke masyarakat secara produktif.

Namun, implementasi UU ini di lapangan masih menghadapi tantangan. Pertama, belum semua petugas memahami paradigma baru yang diusung oleh UU ini, sehingga penerapannya belum seragam. Kedua, sistem pendukung seperti layanan rehabilitasi, pembimbing kemasyarakatan, hingga infrastruktur sosial untuk reintegrasi warga binaan masih belum merata di seluruh wilayah. Ketiga, pendekatan keadilan restoratif membutuhkan kerja sama lintas sektor yang kuat—dengan aparat penegak hukum, tokoh masyarakat, korban, dan keluarga pelaku—yang belum sepenuhnya terbangun dalam praktik.

Selain itu, perlu adanya peningkatan kapasitas kelembagaan dan penguatan regulasi turunan (peraturan pelaksana) agar amanat UU dapat dijalankan secara konsisten dan efektif. Dengan dukungan sumber daya yang memadai dan sinergi antarsektor, UU Pemasyarakatan 2022 memiliki potensi besar untuk mereformasi sistem pemasyarakatan menjadi lebih manusiawi dan berorientasi pemulihan sosial.

## B. Permasalahan di Bidang Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam mendukung efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan baik di bidang keimigrasian, pemasyarakatan, maupun tata kelola kelembagaan. Berikut adalah beberapa permasalahan yang dihadapi oleh Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan terkait dengan SDM yang dimiliki:

### 1. Belum optimalnya jumlah dan distribusi pegawai

Permasalahan mendasar yang dihadapi dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan adalah belum optimalnya jumlah dan distribusi pegawai, baik dalam fungsi keimigrasian maupun pemasyarakatan. Sebagai contoh, di sejumlah TPI, jumlah petugas yang tersedia tidak sebanding dengan volume perlintasan orang yang terus meningkat. Hal ini berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan serta meningkatnya risiko kelalaian dalam pengawasan.

Selain itu, distribusi SDM yang belum merata menyebabkan beberapa TPI mengalami kekurangan personel yang kompeten, sementara di sisi lain terdapat unit kerja yang mengalami kelebihan pegawai namun tidak sesuai dengan kebutuhan fungsionalnya. Data kekurangan pegawai yang belum terdokumentasi secara sistematis juga menjadi kendala tersendiri dalam perencanaan strategis. Padahal, dokumentasi ini sangat penting sebagai dasar penyusunan roadmap penguatan SDM yang berbasis kebutuhan riil di lapangan.

Kondisi serupa juga terjadi di bidang pemasyarakatan, di mana jumlah petugas yang terbatas tidak sebanding dengan terus meningkatnya jumlah warga binaan hampir di semua lapas di Indonesia. Kebutuhan SDM teknis di pemasyarakatan tidak hanya mencakup para penjaga atau petugas lapas, tetapi juga sumber daya kesehatan baik fisik maupun psikis di lapas, seperti ketersediaan dokter, tenaga pendukung kesehatan, apoteker, hingga psikolog. Situasi ini berdampak langsung pada efektivitas pembinaan dan pengawasan, serta berpotensi menimbulkan beban kerja berlebih bagi petugas di lapas dan rutan. Oleh karena itu, perencanaan kebutuhan SDM yang terukur, berbasis data, dan berorientasi jangka panjang menjadi kebutuhan mendesak

untuk memperkuat tata kelola kelembagaan yang profesional dan berkelanjutan.

## 2. Tingginya Kebutuhan Peningkatan Kompetensi SDM

Tantangan selanjutnya dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan adalah tingginya kebutuhan akan peningkatan kompetensi yang berkelanjutan. Dalam konteks pelayanan keimigrasian, sebagaimana dijelaskan sebelumnya, masih banyak petugas yang belum menguasai sistem digital terbaru seperti biometrik, *AI-based profiling*, dan teknologi pendukung lainnya. Sementara itu, pelatihan yang tersedia umumnya masih terbatas pada aspek dasar keimigrasian dan belum menyentuh keterampilan teknis yang dibutuhkan untuk menghadapi tantangan keimigrasian modern.

Kekurangan program pengembangan kompetensi Teknis. juga terlihat dalam aspek wawancara keimigrasian dan kemampuan mendeteksi dokumen palsu, yang justru sangat penting dalam mengidentifikasi indikasi perdagangan orang (TPPO) dan perlintasan migran ilegal (TPPM). Di sisi lain, hanya terdapat sekitar 20% dari seluruh program pendidikan dan pelatihan (diklat) yang bersifat *mandatory*, (ie. diklat rutin tahunan, diklatsar, dan diklatpim) dan partisipasi dalam diklat belum secara optimal dijadikan sebagai komponen penilaian dalam penempatan tugas maupun pengembangan karier pegawai. Hal ini menyebabkan kapasitas teknis yang dimiliki SDM terkadang belum sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh unit kerja yang ditempatkan karena SDM belum mendapatkan pelatihan dan pembekalan yang cukup atas kompetensi tertentu.

Di bidang pemsarakatan, peningkatan kompetensi sumber daya manusia (SDM) menjadi kebutuhan penting. Beberapa pelatihan yang diperlukan mencakup pelatihan tugas dan fungsi teknis pemsarakatan, tanggap darurat, intelijen dasar dan lanjutan, bela diri, penanggulangan bencana alam, penanggulangan kebakaran, konseling, penggalangan dan interogasi, serta pelatihan negosiasi. Selain itu, dibutuhkan juga peningkatan kompetensi dalam bidang bahasa, komunikasi, teknologi informasi (IT), pelatihan Resusitasi Jantung Paru (RJP) untuk kegawatdaruratan, pelatihan memasak yang sesuai dengan standar higienitas, sanitasi, dan kehalalan, pelatihan pengelolaan arsip, serta pelatihan manajemen perubahan. Kebutuhan SDM juga masih diperlukan untuk pemegang jabatan fungsional, pembimbing kemasyarakatan di BAPAS, penyuluh dan pendamping program ketahanan pangan di lapas dan rutan, hingga wali pendamping warga binaan di lapas yang perlu dibekali dengan kemampuan/keahlian yang mumpuni sesuai tusi yang dijalankan.

Di bidang pengawasan dan pengendalian internal, beberapa fungsi teknis seperti auditor, inspektorat, Setjen, BPSDM dan unit satuan kerja baru di Kementerian Imigrasi dan Pemsarakatan seperti Pustaka dan Direktorat Kepatuhan Internal juga belum sepenuhnya didukung oleh kompetensi khusus yang dibuktikan melalui sertifikasi profesional. Ketidaksiapan ini turut berkontribusi pada kelemahan dalam pelaksanaan evaluasi dan kontrol kualitas di berbagai unit kerja. Dalam penetapan target kinerja, misalnya terkait dengan penanganan residivisme, belum terdapat dukungan yang memadai dalam bentuk pelatihan atau penguatan kapasitas sumber daya pelaksananya. Selain itu terdapat keterbatasan tenaga ahli yang berpengalaman, ketidakseimbangan kompetensi pegawai di berbagai unit dan level organisasi menjadi salah satu tantangan kedepannya.

Lebih jauh, jika dilihat dari capaian indeks reformasi hukum di sektor ini masih dibutuhkan peningkatan kapasitas SDM dalam mendukung

fungsi penegakan hukum. Baik dari sisi jumlah maupun kualitas, SDM yang ada belum sepenuhnya mampu menjalankan mandat hukum secara optimal.

3. Kondisi Manajerial dan Sistemik dalam Pengelolaan SDM yang belum optimal

Selain tantangan dalam hal jumlah dan kompetensi, pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan juga menghadapi berbagai persoalan manajerial dan sistemik yang memengaruhi kinerja organisasi secara menyeluruh. Salah satu isu utama adalah proses rekrutmen dan redistribusi pegawai yang belum sepenuhnya didasarkan pada kebutuhan riil di lapangan. Ketidaksiuaian ini menyebabkan adanya ketimpangan antara jumlah, fungsi, dan kapasitas pegawai, terutama di unit-unit kerja baru yang masih dalam tahap konsolidasi dan pengembangan.

Di sisi lain, masalah kesejahteraan pegawai seperti pengelolaan hak dan tunjangan pegawai juga menghadapi kendala administratif. Proses pengajuan sering terkendala, antara lain karena kurangnya dukungan atau koordinasi dari unit tata usaha di satuan kerja. Hal ini berpotensi memengaruhi kepuasan kerja dan motivasi pegawai dalam menjalankan tugasnya, terutama untuk pegawai yang ditempatkan di daerah perbatasan dan lokasi terpencil.

Sistem informasi kepegawaian (SIMPEG) sebenarnya telah tersedia sebagai instrumen untuk mendukung tata kelola SDM yang lebih modern dan transparan. Namun, pemanfaatannya masih terbatas akibat adanya hambatan administratif, yang menjadi konsekuensi dari masa transisi yang terjadi saat ini. Sistem aplikasi persuratan menggunakan Srikandi sementara Sumaker masih digunakan satuan kerja karena masih dan proses transisi, dan STAR-ASN juga perlu dioptimalkan pemanfaatannya agar lebih efektif, efisien, dan membantu memudahkan, serta mempercepat administrasi birokrasi di setiap tingkatan satuan kerja dalam Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan.

Permasalahan lain yang cukup krusial adalah mekanisme penilaian kinerja yang belum sepenuhnya mampu merepresentasikan kontribusi individu. Sistem yang berlaku saat ini cenderung menilai kinerja secara kolektif, sehingga pada unit-unit tertentu seperti inspektorat, capaian kinerja personal sering kali tidak terlihat secara proporsional dalam laporan kinerja institusi.

Selain itu, tingkat perputaran pegawai (*turnover*) yang tidak konsisten turut menjadi tantangan dalam membangun kapasitas kelembagaan yang berkelanjutan. Pergantian personel yang tidak pasti menyulitkan upaya penguatan kompetensi secara berkesinambungan dan menghambat terbentuknya tim kerja yang stabil. Tantangan ini terutama dirasakan di satuan kerja baru yang belum memiliki sumber daya dengan latar belakang dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan tugas dan fungsi. Oleh karena itu, diperlukan penguatan sistem manajemen SDM yang lebih adaptif, responsif, transparan, terstruktur dan terintegrasi untuk mendukung transformasi kelembagaan yang berkelanjutan.

C. Permasalahan di Bidang Dukungan Manajemen

Sebagai kementerian baru yang sedang berada dalam masa transisi kelembagaan, Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan menghadapi sejumlah tantangan strategis dalam aspek dukungan manajemen,

khususnya terkait tata kelola organisasi, pengelolaan anggaran, dan kepemilikan aset. Berikut adalah beberapa penjelasan tentang permasalahan di bidang dukungan manajemen yang dialami oleh Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan:

#### 1. Tata Kelola Kelembagaan yang Belum Optimal

Tata kelola kelembagaan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan masih menghadapi berbagai tantangan yang memerlukan penanganan komprehensif guna mewujudkan organisasi yang efektif, adaptif, dan responsif terhadap perubahan lingkungan strategis. Selain kondisi transisi sebagai kementerian baru, salah satu isu mendasar yang perlu diperhatikan dalam menjalankan tugas Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan adalah perlunya penyesuaian terhadap Kitab Undang-undang Hukum Pidana (KUHP) baru berdasarkan Undang-undang Nomor 1 Tahun 2023. KUHP baru ini akan berlaku secara efektif mulai tahun 2026, dan mengatur kebutuhan penyesuaian terhadap proses hukum, pemidanaan, dan sistem pemasarakatan yang selama ini berlaku. Proses transisi ini tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga memerlukan transformasi pada struktur organisasi, alur kerja, dan sistem pendukung di lingkungan kementerian. Salah satu dampak yang akan terjadi dari penerapan KUHP tahun 2026 adalah kesiapan dalam pengawasan bagi narapidana yang diputuskan untuk kerja sosial dan atau pidana dengan syarat.

Di sisi lain, perubahan struktur organisasi dan tata kerja (SOTK) yang sedang berlangsung juga menghadapi sejumlah hambatan. Transisi proses bisnis dan tugas fungsi di beberapa unit kerja masih mengalami tumpang tindih, sementara sistem pendukung yang digunakan di kementerian belum sepenuhnya terintegrasi. Ketidaksinkronan ini dapat berimplikasi pada lemahnya koordinasi, efisiensi kerja, dan kejelasan alur pelaksanaan tugas.

Masalah lain yang turut menghambat tata kelola adalah kurangnya pembaruan kebijakan, lemahnya integrasi sistem informasi dan manajemen, serta belum optimalnya proses perencanaan, termasuk dalam hal penetapan indikator kinerja yang belum sepenuhnya jelas dan terukur. Selain itu, ketidaksesuaian antara standar prosedur dan implementasi di lapangan menjadi perhatian tersendiri, mencerminkan masih rendahnya kepatuhan terhadap standar operasional yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil evaluasi Tim Inspektorat Jenderal, pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di beberapa bidang juga masih memerlukan perbaikan. Hal ini mencakup aspek penetapan tujuan, pengukuran, pengumpulan data, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja yang belum konsisten dan akurat, sehingga berpengaruh terhadap pengambilan keputusan berbasis data.

Permasalahan koordinasi antar sektor juga menjadi kendala dalam membangun tata kelola kelembagaan yang efektif. Keterlambatan dalam pertukaran data keimigrasian antar lembaga, misalnya, masih sering terjadi karena belum adanya integrasi sistem secara *real-time*. Perbedaan sistem dan birokrasi antarinstitusi semakin memperumit proses verifikasi, penanganan pelanggaran, dan pengambilan keputusan administratif yang cepat dan tepat.

Salah satu contoh kerja sama antar instansi yang belum optimal adalah kerja sama terkait penyediaan asuransi bagi Pekerja Migran Indonesia (PMI). Meskipun program ini dirancang untuk memberikan perlindungan menyeluruh—meliputi aspek kesehatan, kecelakaan, dan risiko lainnya—namun hingga kini belum tersedia regulasi yang secara

jelas mengatur mekanisme koordinasi dan pengelolaan manfaatnya. Hal ini menyebabkan implementasi program tersebut belum berjalan optimal di lapangan.

Lebih jauh, belum adanya *early warning system* yang efektif terhadap potensi pelanggaran keimigrasian menjadi tantangan tersendiri dalam upaya deteksi dan pencegahan dini. Ketiadaan sistem peringatan dini menyebabkan langkah-langkah preventif tidak dapat dilakukan secara tepat waktu, sehingga memperlambat respons terhadap pelanggaran atau ancaman hukum yang seharusnya dapat dicegah lebih awal.

Dengan berbagai kondisi tersebut, penguatan tata kelola kelembagaan perlu difokuskan pada penyempurnaan regulasi, integrasi sistem informasi dan manajemen, perencanaan kinerja berbasis data, serta pembangunan pola kerja yang lebih sinergis antar unit dan antar lembaga. Upaya ini menjadi fondasi penting dalam mendukung transformasi kelembagaan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan menuju institusi yang adaptif, akuntabel, dan berorientasi pelayanan publik yang berkualitas.

## 2. Ketersediaan Anggaran yang Terbatas dalam Pelaksanaan Tugas dan Fungsi Unit Kerja

Dalam upaya menjalankan mandat kelembagaan secara optimal, Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan dihadapkan pada tantangan signifikan terkait pendanaan dan efisiensi program saat masa transisi terjadi. Salah satu hal utama yang perlu dilakukan adalah penyesuaian program kerja dengan alokasi anggaran yang tersedia, mengingat keterbatasan ruang fiskal yang harus dihadapi oleh seluruh unit kerja. Penambahan program baru pun harus melalui pertimbangan menyeluruh atas efisiensi dan efektivitas anggaran, serta kesesuaian dengan prioritas nasional yang telah ditetapkan.

Fokus utama saat ini diarahkan pada optimalisasi pelaksanaan program yang sudah ada, dengan memastikan efisiensi penggunaan sumber daya dan pencapaian target kinerja yang telah ditentukan. Namun demikian, dalam praktiknya, terdapat unit/satuan kerja yang tidak mampu menjalankan tugas dan fungsinya secara penuh karena keterbatasan anggaran, terutama dalam kegiatan yang membutuhkan mobilitas seperti kunjungan lapangan untuk melakukan tusunya. Hal ini menimbulkan kesenjangan antara rencana kerja dan pelaksanaan nyata di lapangan.

Efisiensi anggaran, meskipun diperlukan untuk memastikan keberlangsungan program, juga memiliki konsekuensi yang tidak dapat diabaikan. Dalam beberapa kasus, efisiensi yang diterapkan menyebabkan penurunan kualitas output program. Baik dari sisi kuantitas maupun kualitas capaian, sejumlah program mengalami penurunan kinerja akibat keterbatasan sumber daya yang tersedia.

Selain itu, pelaksanaan program juga menghadapi berbagai kendala struktural, misalnya dalam hal pemenuhan fungsi layanan dan penegakan hukum di pamasarakatan, keterbatasan tenaga ahli, seperti dokter, psikolog, dan tenaga teknis lainnya, menjadi hambatan dalam menjalankan layanan secara komprehensif. Minimnya upaya pengembangan dan peningkatan kompetensi pegawai menyebabkan gap kapasitas yang berdampak langsung terhadap mutu pelaksanaan program. Di sisi lain, pembaruan kebijakan yang belum merespons dinamika kebutuhan lapangan serta belum optimalnya pengendalian terhadap pelaksanaan kebijakan turut memperbesar potensi ketidakefisienan dan pelanggaran prosedural.

Permasalahan pendanaan juga berdampak pada aspek operasional dan mobilitas pegawai. Efisiensi anggaran menyebabkan terhambatnya pelaksanaan kunjungan kerja, supervisi, dan audit lapangan, khususnya oleh Inspektorat dan unit teknis. Ketiadaan kendaraan operasional dan sarana pendukung lainnya turut memperlambat respons di wilayah-wilayah yang memerlukan penanganan cepat.

### 3. Pengelolaan BMN dan Aset di Masa Transisi Kelembagaan

Dalam masa transisi kelembagaan menuju struktur baru Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, pengelolaan Barang Milik Negara (BMN) dan aset menghadapi berbagai tantangan yang kompleks dan saling berkaitan. Permasalahan utama terletak pada proses transisi dan likuidasi aset yang hingga kini belum tuntas. Aset-aset yang sebelumnya berada di bawah Kementerian Hukum dan HAM (Kumham) masih menunggu proses validasi dan verifikasi dari Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), meskipun telah disepakati pemindahan langsung ke kode 137 milik Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan. Namun demikian, masih terdapat risiko terkait aset bermasalah atau dalam status sengketa yang dapat menghambat kelancaran transisi, dimana dalam konteks alih status dan likuidasi yang menjadi hambatan dalam proses transisi adalah administrasi-administrasi yang dipersyaratkan dan kebijakan dalam menerapkan PMK 90 tahun 2024 serta permasalahan pada aplikasi SIMAN. Kondisi ini semakin diperumit dengan masih banyaknya aset Kementerian Hukum dan HAM yang masih dikelola terpisah oleh Direktorat Jenderal Pemasarakatan (PAS) dan Direktorat Jenderal Imigrasi, terutama di tingkat satker, meskipun struktur organisasi telah mengalami perubahan.

Dari sisi identifikasi dan perencanaan, aset milik Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan belum sepenuhnya terpetakan secara menyeluruh. Hal ini menyebabkan kesulitan dalam menyusun kebutuhan aset di tingkat wilayah dan mengganggu proses perencanaan barang teknis di berbagai satuan kerja. Dikarenakan berdasarkan PMK 90 tahun 2024 pemenuhan kebutuhan melalui pengadaan dilaksanakan sesuai dengan dokumen perencanaan, kecuali pemenuhan kebutuhan pada TA 2025 dan TA 2026 untuk Kementerian/Lembaga hasil pemisahan Kementerian/ Lembaga yang baru dibentuk, artinya pemenuhan kebutuhan tersebut menggunakan mekanisme anggaran, sehingga yang masih menjadi kendala adalah bagaimana proses dan data dukung dalam pengajuan anggaran agar dapat disetujui oleh Kementerian Keuangan.

Dalam aspek operasional, efisiensi pengelolaan BMN juga masih menjadi tantangan. Banyak aset yang belum dapat dihapuskan karena kewenangan proses penghapusan aset masih berada di tingkat pusat. SOP pengelolaan aset yang belum seragam di seluruh wilayah juga menyebabkan ketidakteraturan dalam pelaksanaan, terutama karena satuan kerja tersebar di berbagai daerah. Upaya pengajuan delegasi pengelolaan ke tingkat daerah masih berproses, untuk mempercepat proses pemanfaatan maupun penghapusan aset yang tidak lagi digunakan. Restrukturisasi kelembagaan yang menyebabkan hilangnya bagian administrasi BMN di kantor wilayah juga menghambat koordinasi dan pengelolaan aset secara efektif.

Pelaporan dan pengajuan RKBMN memiliki pengaruh besar terhadap penilaian Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA), namun hingga kini banyak aset masih dalam proses identifikasi dan belum memiliki status kepemilikan yang jelas. Di beberapa wilayah, kepemilikan aset masih tumpang tindih dengan Kementerian Hukum, yang mengganggu akurasi pengelolaan dan perencanaan teknis. Untuk itu, diperlukan upaya revisi terhadap RKBMN agar kebutuhan pengadaan dapat

dirancang secara lebih akurat, berbasis data, dan sesuai dengan kondisi faktual di lapangan.

1.2.3. Analisis Potensi dan Permasalahan (Internal dan Eksternal)

Tabel 1.22 Analisis Potensi dan Permasalahan (Internal dan Eksternal)

Potensi	Internal	Eksternal
	Potensi Global	Potensi Global
	Penguatan mekanisme respon berbasis kemanusiaan untuk pengungsi dan migran (kebijakan dengan prinsip HAM dan hukum internasional)	Kerja sama di bidang pertukaran teknologi, <i>best practices</i> dan kebijakan ekstradisi dan <i>Transfer of Sentenced Persons</i> (TSP)
	Penguatan kelembagaan dan regulasi khusus terkait ekstradisi, deportasi, dan TSP secara terfokus dan adaptif.	Dinamika seperti krisis pengungsi, kejahatan transnasional, dan ketegangan geopolitik
	Sinergi antara fungsi imigrasi dan masyarakat untuk pengawasan dan penegakan hukum yang lebih efektif, termasuk pengelolaan narapidana asing.	
	Pelaksanaan tugas dan fungsi kelembagaan yang profesional untuk memperkuat <i>soft diplomacy</i> Indonesia	
	Penegakan dan Pelayanan Hukum	Penegakan dan Pelayanan Hukum
	Revitalisasi, Digitalisasi, dan Inovasi Teknologi Layanan Imigrasi dan Masyarakat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kerja Sama Antar Instansi dan Internasional dalam rangka penegakan dan pelayanan hukum dengan pendekatan <i>Multistakeholders approach</i>, seperti: TIMPORA, POLRI, BNPT, Densus 88, BSSN, pemerintah daerah, Interpol (I-24/7), Kerja sama dengan negara lain (saat ini ada 21 negara), organisasi/NGO internasional (saat ini ada 5 organisasi internasional), kementerian/lembaga, dalam rangka peningkatan Masyarakat dan publikasi praktik baik di kancah global)</li> <li>• Ancaman Global dan Regional, seperti: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Tantangan seperti kejahatan siber, TPPO/TPPM, ekstremisme lintas negara, serta isu pengungsi (termasuk keterbatasan rudenim).</li> <li>○ Tuntutan terhadap peningkatan keamanan lintas batas melalui platform seperti IBCM dan Cekal Online.</li> </ul> </li> </ul>
	Pengembangan klasifikasi lapas berdasarkan risiko ( <i>super maximum, high risk, dsb</i> ) dan rencana pembangunan lapas bertaraf internasional sebagai tindak lanjut arahan dari Presiden untuk pembangunan Lapas <i>Smart Prison</i> atau <i>Mega Prison</i> .	
	Reformasi masyarakat berbasis HAM, seperti program pembinaan psikologis, Inisiasi praktik baik menjadi regulasi internasional seperti Jakarta Statement 2024, dan pendekatan komunitas.	
	Optimalisasi PNBP Imigrasi dan Masyarakat, melalui: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengembangan layanan E-VoA, Golden Visa, dan OCI.</li> <li>• Pemanfaatan aset masyarakat untuk kegiatan ekonomi seperti produk kreatif warga binaan dan program ketahanan pangan.</li> </ul>	
	Payung Hukum Eksternal dan Kebutuhan Sinkronisasi untuk Implementasi UU No. 22/2022 tentang Masyarakat dan UU No. 1/2023 tentang KUHP, serta kebutuhan regulasi turunan sebagai pedoman teknis implementasi kebijakan di seluruh wilayah.	

	Internal	Eksternal
	<p align="center"><b>Sumber Daya Manusia</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemerataan SDM antar unit kerja berdasarkan kebutuhan riil di lapangan, terutama di perbatasan dan daerah 3T (tertinggal, terluar, terpencil).</li> <li>• Dukungan <i>appraisal</i> (penilaian kesesuaian kapasitas SDM dengan unit kerja).</li> </ul>	<p align="center"><b>Sumber Daya Manusia</b></p> <p>Kerja sama dengan lembaga pendidikan eksternal untuk perluasan pelatihan melalui kolaborasi dengan institusi pendidikan luar untuk meningkatkan jangkauan dan mutu pembelajaran.</p>
	<p>Optimalisasi Poltekim dan Poltekip untuk peningkatan kapasitas teknis dan kepemimpinan dan pengembangan pelatihan internal berbasis kompetensi dan kebutuhan unit kerja.</p>	<p>Ketimpangan distribusi SDM dipengaruhi oleh tantangan geografis di wilayah perbatasan dan daerah 3T yang memerlukan strategi khusus.</p>
	<p>Penguatan sistem <i>e-learning</i>, integrasi pelatihan ke dalam mekanisme pengembangan karier, serta penyediaan platform pelatihan yang mudah diakses oleh seluruh pegawai. Pelatihan dirancang agar selaras dengan kebutuhan riil dan karakteristik tugas di lapangan, sehingga dapat meningkatkan kompetensi SDM secara merata dan tepat sasaran.</p>	
	<p align="center"><b>Dukungan Manajemen</b></p> <p>Peningkatan kelas Kantor Imigrasi (Kanim) dan pengembangan kewenangan Kanwil Imigrasi serta Kanwil Pemasarakatan untuk menyederhanakan birokrasi dan meningkatkan efisiensi pelaksanaan tugas, serta pengembangan formula peningkatan kesejahteraan pegawai imigrasi di perbatasan dan daerah 3T.</p>	<p align="center"><b>Dukungan Manajemen</b></p> <p>Tingginya intensitas lalu lintas internasional di TPI memiliki konsekuensi dibutuhkannya kesiapan fasilitas dan sistem keimigrasian yang tangguh dan responsif.</p>
	<p>Pengembangan layanan kesehatan khusus di rudenim, lapas, dan rutan, seperti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengembangan layanan Kesehatan di rudenim seperti klinik pratama yang ada di rudenim jakarta maupun rudenim manado</li> <li>• Pengembangan rumah sakit rujukan seperti RS Pengayoman.</li> <li>• Rencana pengembangan Klinik Pratama Rawat Inap di Nusakambangan menjadi RS Tipe D.</li> <li>• Pengembangan formula peningkatan kesejahteraan untuk pegawai di UPT pemsarakatan khusus yang berkerja di lapas <i>high maximum security</i> dan <i>maximum security</i> melalui kajian analisis risiko dan beban kerja terlebih dahulu.</li> </ul>	<p>Keterbatasan akses ke fasilitas kesehatan umum (misalnya RS di Cilacap) mendorong pengembangan layanan kesehatan internal di Nusakambangan.</p>
	<p>Penguatan infrastruktur dan sistem digital, melalui:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penguatan sarana prasarana dan infrastruktur IT di seluruh titik pelayanan, termasuk Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI).</li> </ul>	<p>Perkembangan teknologi dan transformasi digital global mendorong Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan untuk menerapkan AI dan sistem digital dalam program pembinaan dan pengelolaan lembaga.</p>

	Internal	Eksternal
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Penguatan sistem database nasional terintegrasi untuk masyarakat guna pemantauan tahanan, anak, warga binaan dan mantan waga binaan secara <i>real-time</i>.</li> </ul>	
	Penyebaran SDM dan fasilitas di seluruh Indonesia untuk: <ul style="list-style-type: none"> <li>Memastikan jangkauan program pembinaan yang merata dan adil.</li> <li>Mendukung potensi perluasan pelatihan keterampilan bagi tahanan, anak, dan warga binaan, termasuk pelatihan berbasis industri dan teknologi digital seperti AI.</li> </ul>	
<b>Permasalahan</b>	<b>Penegakan dan Pelayanan Hukum</b>	<b>Penegakan dan Pelayanan Hukum</b>
	Belum optimalnya pemanfaatan teknologi layanan Imigrasi dan Masyarakat	<ul style="list-style-type: none"> <li>Modus baru TPPO dan TPPM seperti penggunaan visa turis</li> <li>Belum optimalnya koordinasi lintas instansi (Imigrasi, Polri, Kejaksaan)</li> <li>Koordinasi lemah dengan Satgas TPPO, BP2MI, mitra luar negeri</li> <li>Kebutuhan kerja sama lintas sektor dalam pendekatan <i>restorative justice</i></li> </ul>
	Belum optimalnya sistem <i>autogate</i> dan teknologi biometrik di bandara	
	Kualitas penggunaan teknologi yang tidak seragam antar UPT	
	Lemahnya pengawasan tahanan dan narapidana karena keterbatasan SDM dan infrastruktur	
	Belum optimalnya pemanfaatan teknologi dalam administrasi antar UPT	
	Ketersediaan dan standardisasi infrastruktur layanan yang belum memadai	
	<i>Overcrowded</i> Lapas dan perlunya usulan penambahan fasilitas baru	
	Kerusakan aset masyarakat (CCTV, alat pindai, body scanner, sensor pagar)	
	Keterbatasan SDM teknis untuk pemeliharaan sarana prasarana	
	Belum optimalnya pengawasan internal terhadap peredaran narkoba di Lapas	
	Keterbatasan pelatihan teknis petugas keimigrasian	
	Terbatasnya kapasitas petugas dalam profiling calon korban TPPO	
	Belum jelasnya otoritas operasional di lapangan	
	Ketiadaan audit kinerja satker luar negeri yang masih berada di bawah otoritas Kementerian Luar Negeri	
	Belum optimalnya pemahaman petugas terhadap UU No.22/2022 tentang Masyarakat	
	Belum memadainya sistem dukungan untuk implementasi UU Masyarakat	

	Internal	Eksternal
	Belum memadainya kesiapan dalam menghadapi penerapan pelaksanaan UU KUHP di tahun 2026	
	<b>Sumber Daya Manusia</b>	<b>Sumber Daya Manusia</b>
	Distribusi dan jumlah SDM yang tidak merata, antara lain: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kekurangan petugas di TPI dan lapas berbanding terbalik dengan kelebihan di unit lain tanpa kebutuhan fungsional yang tepat.</li> <li>• Minimnya dokumentasi sistematis kebutuhan SDM menghambat perencanaan berbasis data.</li> </ul>	Volume perlintasan orang di TPI yang terus meningkat menambah beban petugas dan meningkatkan risiko kelalaian jika tidak diimbangi dengan SDM yang memadai.
	Tingginya kebutuhan pelatihan dan peningkatan kompetensi SDM: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pelatihan masih terbatas dan belum menysar teknologi terbaru (biometrik, AI, deteksi dokumen palsu, dll.).</li> <li>• Rendahnya proporsi diklat wajib dan belum diintegrasikannya pelatihan ke sistem pengembangan karier.</li> </ul>	Pertumbuhan jumlah warga binaan di lapas sehingga meningkatkan kebutuhan SDM di bidang pengawasan, kesehatan, dan pembinaan.
	Permasalahan manajerial dan sistemik dalam pengelolaan SDM: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rekrutmen dan redistribusi belum berbasis kebutuhan riil.</li> <li>• Aplikasi birokrasi (SIMPEG, SRIKANDI, STAR-ASN) belum berfungsi secara optimal karena kendala administratif dan masa transisi kementerian.</li> <li>• Penilaian kinerja belum mencerminkan kontribusi individu secara proporsional.</li> <li>• Tingkat <i>turnover</i> pegawai tinggi.</li> <li>• Perlu adanya perhatian terhadap pendekatan fungsi pengamanan pada mekanisme perlakuan penanganan/pembinaan terhadap mereka para narapidana resiko tinggi yang secara tidak langsung berdampak juga terhadap keamanan petugas yang melakukan tugasnya.</li> </ul>	Rendahnya ketersediaan tenaga ahli tersertifikasi untuk bidang pengawasan internal, hukum, dan audit berdampak pada kualitas kontrol dan evaluasi.
	<b>Dukungan Manajemen</b>	<b>Dukungan Manajemen</b>
	Kelemahan Tata Kelola Organisasi dan Sistem Manajemen Internal di saat masa transisi kelembagaan, seperti: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Struktur organisasi dan tugas-fungsi (SOTK) masih tumpang tindih.</li> <li>• Belum optimalnya integrasi sistem informasi dan koordinasi antar unit kerja.</li> <li>• Penetapan indikator kinerja belum jelas dan terukur.</li> <li>• Pelaksanaan SAKIP belum konsisten dan akurat.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penyesuaian dengan KUHP baru (UU No. 1/2023) memerlukan transformasi besar.</li> <li>• Pengaruh penyesuaian SOTK dari perubahan struktur organisasi nasional.</li> </ul>

	Internal	Eksternal
	<p>Keterbatasan SDM dan Mobilitas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kekurangan tenaga ahli (dokter, psikolog, IT, teknis lainnya) untuk pelayanan masyarakat.</li> <li>• Kurangnya pembaruan kebijakan dan pengendalian implementasi di lapangan.</li> </ul>	<p>Keterbatasan Anggaran dan Ruang Fiskal Nasional:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kebijakan efisiensi APBN memengaruhi pelaksanaan hingga output program dan kinerja</li> <li>• Penambahan program baru harus disesuaikan dengan prioritas nasional dan efisiensi.</li> </ul>
	<p>Terdapat kendala dalam pengelolaan BMN dan aset, seperti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aset belum seluruhnya teridentifikasi dan terdokumentasi.</li> <li>• SOP pengelolaan aset belum seragam di wilayah.</li> <li>• Hilangnya bagian administrasi BMN di kantor wilayah menghambat koordinasi.</li> </ul>	<p>Kendala Koordinasi Lintas Sektor dan Kepemilikan Aset:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pertukaran data keimigrasian antar instansi belum <i>real-time</i>.</li> <li>• Kerja sama antar instansi seperti penyediaan asuransi PMI belum optimal.</li> <li>• Tumpang tindih kepemilikan aset dengan Kementerian Hukum dan HAM serta belum rampungnya verifikasi BPK.</li> </ul>

Tabel 1.23 Penuangan Risiko Potensi dan Permasalahan Renstra Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan 2025-2029 Berupa Peluang dan Tantangan

	Peluang		Tantangan	
Potensi	Potensi Global		Potensi Global	
a	Penguatan mekanisme kemanusiaan untuk pengungsi dan migran meningkatkan citra Indonesia sebagai negara yang menjunjung HAM dan hukum internasional.		a	Harmonisasi kebijakan nasional dengan standar hukum internasional dapat menimbulkan perbedaan interpretasi dan koordinasi lintas lembaga yang rumit.
b	Kerja sama internasional di bidang pertukaran teknologi, <i>best practices</i> , serta kebijakan ekstradisi dan TSP membuka ruang peningkatan kapasitas kelembagaan.		b	Dinamika global seperti krisis pengungsi, kejahatan transnasional, dan ketegangan geopolitik berpotensi memperberat beban kelembagaan.
c	Penguatan kelembagaan dan regulasi adaptif terkait ekstradisi, deportasi, dan TSP mendorong efektivitas tata kelola hukum lintas negara.		c	Keterbatasan sumber daya (SDM, teknologi, anggaran) dalam mengimbangi tuntutan pengawasan narapidana asing.
-			d	Perubahan cepat dalam geopolitik dan persepsi internasional dapat menimbulkan kerentanan terhadap upaya diplomasi Indonesia.
	Penegakan dan Pelayanan Hukum		Penegakan dan Pelayanan Hukum	

	Peluang		Tantangan	
	a	Revitalisasi, digitalisasi, dan inovasi layanan imigrasi/pemasyarakatan meningkatkan kualitas pelayanan publik, transparansi, dan efisiensi.	a	Ancaman global/regional menambah beban kinerja kelembagaan
	b	Kerja sama antar instansi dan internasional melalui <i>multistakeholders approach</i> memperkuat kapasitas penegakan hukum serta publikasi praktik baik Indonesia di dunia internasional.	b	Keterbatasan kapasitas dalam menghadapi tuntutan peningkatan keamanan lintas batas melalui platform seperti IBCM dan Cekal Online.
	c	Pengembangan klasifikasi lapas berbasis risiko serta pembangunan <i>Smart Prison/Mega Prison</i> menginisiasi standar internasional dalam sistem pemasyarakatan.	c	ketidaksiapan infrastruktur, SDM, dan anggaran dalam implementasi <i>Smart Prison/Mega Prison</i> dapat menimbulkan masalah baru.
	d	Reformasi pemasyarakatan berbasis HAM memperkuat perlindungan narapidana, mempromosikan <i>best practices</i> , serta meningkatkan posisi Indonesia dalam forum global (contoh: <i>Jakarta Statement 2024</i> ).	d	Resistensi dalam penerapan reformasi HAM, termasuk tantangan dalam pembinaan psikologis dan pendekatan berbasis komunitas.
	e	Optimalisasi PNPB imigrasi dan pemasyarakatan, seperti E-VoA, Golden Visa, OCI, dan pemanfaatan aset warga binaan, berpotensi meningkatkan penerimaan negara sekaligus mendukung pariwisata, investasi, dan ketahanan pangan.	e	Belum adanya regulasi turunan dari UU 22/2022 dan UU 1/2023 berpotensi menghambat sinkronisasi kebijakan.
	-		e	Penerapan kebijakan visa khusus di negara lain (E-VoA, Golden Visa, OCI) menuntut inovasi berkelanjutan agar Indonesia tidak tertinggal dari negara lain.
	<b>Sumber Daya Manusia</b>		<b>Sumber Daya Manusia</b>	
	a	Pemerataan SDM antar unit kerja sesuai kebutuhan riil lapangan meningkatkan efektivitas pelayanan, terutama di daerah perbatasan dan 3T.	a	Ketimpangan distribusi SDM akibat tantangan geografis, khususnya di wilayah perbatasan dan daerah 3T, memperlambat pemerataan pelayanan.
b	Dukungan <i>appraisal</i> memberi peluang peningkatan kesesuaian kapasitas SDM dengan kebutuhan unit kerja.	b	Risiko rendahnya efektivitas <i>appraisal</i> jika tidak ditindaklanjuti dengan perencanaan SDM yang tepat.	

		Peluang		Tantangan
	c	Pembentukan Poltek Imigrasi dan Pemsayarakatan untuk memperkuat kapasitas teknis, kepemimpinan, serta mendukung pelatihan internal berbasis kompetensi.	c	Proses kordinasi atau birokrasi lintas lembaga dalam proses pembentukan Poltek Imigrasi dan Pemasayarakatan dan Potensi ketidaksesuaian antara output pendidikan Poltekim/Poltekip dengan kebutuhan teknis lapangan.
	d	Inovasi sistem <i>e-learning</i> memperluas akses pelatihan, mendorong kesetaraan kompetensi, serta mendukung pengembangan karier pegawai.	d	Keterbatasan infrastruktur dan teknologi dapat menghambat efektivitas implementasi <i>e-learning</i> di seluruh wilayah.
	e	Kerja sama dengan lembaga pendidikan eksternal membuka kesempatan memperluas jangkauan dan mutu pembelajaran melalui kolaborasi internasional.	e	Keterbatasan sumber daya untuk memperluas kolaborasi dengan lembaga pendidikan eksternal dapat mengurangi optimalisasi peningkatan kompetensi.
		<b>Dukungan Manajemen</b>		<b>Dukungan Manajemen</b>
	a	Peningkatan kelas dan kewenangan Kanwil/UPT imigrasi–pemasayarakatan mendukung penyederhanaan birokrasi, efisiensi pelaksanaan tugas, serta kesejahteraan pegawai yang lebih baik, terutama di daerah perbatasan/3T.	a	Tingginya intensitas lalu lintas internasional di TPI menuntut kesiapan fasilitas dan sistem keimigrasian yang tangguh; jika tidak, berisiko mengganggu keamanan dan menimbulkan kemacetan pelayanan.
	b	Pengembangan layanan kesehatan internal di rudenim, lapas, dan rutan berpotensi meningkatkan akses kesehatan yang lebih cepat dan tepat bagi pegawai maupun warga binaan.	b	Keterbatasan akses ke fasilitas kesehatan umum (contoh: RS di Cilacap) menjadi hambatan bagi layanan kesehatan lapas/rutan di Nusakambangan, dan di daerah remote lainnya
	c	Pembangunan rumah sakit rujukan dan peningkatan fasilitas kesehatan di Nusakambangan memperkuat kapasitas layanan medis khusus warga binaan.	c	Risiko tingginya beban kerja pegawai di lapas <i>high maximum security</i> tanpa diimbangi peningkatan kesejahteraan dan dukungan psikososial.
	d	Penguatan sistem digital dan database nasional terintegrasi memungkinkan pemantauan tahanan, anak, dan warga binaan secara <i>real-time</i> sehingga lebih akurat dan transparan.	d	Keterbatasan infrastruktur IT di beberapa daerah dapat menghambat efektivitas sistem digital dan integrasi data nasional.
	e	Perkembangan teknologi global mendorong penerapan AI dan digitalisasi dalam optimalisasi pelayanan keimigrasian serta pembinaan warga binaan.	e	Tantangan dalam menyiapkan SDM yang merata di seluruh wilayah Indonesia, khususnya daerah terpencil, sehingga berpotensi menimbulkan ketimpangan kualitas pembinaan.

		Peluang		Tantangan
	f	Penyebaran SDM dan fasilitas di seluruh Indonesia memberi peluang pemerataan program pembinaan yang lebih adil.	f	Implementasi teknologi canggih (AI dan digitalisasi) berpotensi terkendala biaya, keamanan siber, dan kesiapan sumber daya manusia.
	g	Potensi perluasan pelatihan berbasis industri dan teknologi digital meningkatkan keterampilan warga binaan sehingga lebih siap kembali ke masyarakat.		
<b>Permasalahan</b>		<b>Penegakan dan Pelayanan Hukum</b>		<b>Penegakan dan Pelayanan Hukum</b>
	a	Pemanfaatan teknologi layanan imigrasi, <i>autogate</i> , dan biometrik dapat ditingkatkan untuk modernisasi pelayanan publik dan mempercepat proses keimigrasian.	a	Masih lemahnya pemanfaatan teknologi layanan imigrasi, <i>autogate</i> , dan biometrik menyebabkan pelayanan belum optimal.
	b	Standardisasi infrastruktur layanan memberi peluang terciptanya keseragaman kualitas pelayanan antar UPT.	b	Kualitas penggunaan teknologi yang belum seragam antar UPT menimbulkan kesenjangan standar pelayanan.
	c	Adanya inovasi teknologi di sistem sistem pengawasan tahanan dan narapidana membuka kesempatan meningkatkan keamanan dan efisiensi manajemen lapas.	c	Overkapasitas lapas dapat memperburuk kondisi pemasyarakatan dan mengurangi efektivitas pembinaan.
	d	Modernisasi aset pengawasan (CCTV, body scanner, sensor) berpeluang memperkuat pencegahan peredaran narkoba di lapas.	d	Keterbatasan SDM teknis serta infrastruktur menurunkan kemampuan pengawasan tahanan/narapidana.
	e	Peningkatan kapasitas SDM melalui pelatihan teknis dan pemahaman regulasi (UU 22/2022 & KUHP baru) dapat memperkuat profesionalisme dan kepatuhan hukum.	e	Peredaran narkoba di lapas menunjukkan lemahnya sistem pengawasan internal.
	f	Peningkatan koordinasi lintas instansi dan internasional memberi peluang terbangunnya sinergi yang lebih efektif dalam menangani TPPO/TPPM.	f	Terbatasnya kapasitas profiling petugas menghambat penanganan korban TPPO.
	g	Implementasi pendekatan <i>restorative justice</i> dapat meningkatkan kepercayaan publik dan efektivitas penyelesaian perkara lintas sektor.	g	Lemahnya koordinasi lintas instansi (Imigrasi, Polri, Kejaksaan, BP2MI, mitra luar negeri) memperlambat penanganan kejahatan transnasional.

Peluang		Tantangan	
		h	Belum jelasnya otoritas operasional di lapangan dan ketiadaan audit satker luar negeri melemahkan akuntabilitas kelembagaan.
		i	Kesiapan implementasi UU Pemasarakatan dan KUHP 2026 masih rendah sehingga berisiko menimbulkan ketidakefektifan hukum.
<b>Sumber Daya Manusia</b>		<b>Sumber Daya Manusia</b>	
a	Perbaiki distribusi SDM memberi peluang untuk merancang perencanaan berbasis data yang lebih akurat dan efisien.	a	Ketidakmerataan distribusi SDM (kekurangan di TPI/lapas, kelebihan di unit lain) menghambat efektivitas pelayanan.
b	Peningkatan pelatihan berbasis teknologi terbaru (biometrik, AI, deteksi dokumen palsu, dll.) membuka kesempatan meningkatkan kualitas layanan imigrasi dan pemsarakatan.	b	Minimnya dokumentasi kebutuhan SDM menghambat perencanaan strategis.
c	Integrasi diklat ke dalam sistem pengembangan karier memberi peluang peningkatan profesionalisme dan loyalitas pegawai.	c	Volume perlintasan orang di TPI yang terus meningkat meningkatkan risiko kelalaian jika tidak diimbangi SDM memadai.
d	Optimalisasi aplikasi manajemen kepegawaian (SIMPEG, SRIKANDI, STAR-ASN) berpotensi mempercepat proses birokrasi dan meningkatkan akuntabilitas.	d	Pelatihan masih terbatas, belum menysar teknologi terbaru, serta rendahnya proporsi diklat wajib melemahkan kompetensi pegawai.
e	Evaluasi kinerja yang lebih proporsional dapat meningkatkan motivasi pegawai dan mengoptimalkan kontribusi individu.	e	Tingkat <i>turnover</i> pegawai yang tinggi berpotensi menurunkan stabilitas kinerja organisasi.
f	Pertumbuhan jumlah warga binaan bisa menjadi dasar kebutuhan untuk memperkuat kapasitas SDM di bidang pengawasan, kesehatan, dan pembinaan.	f	Sistem birokrasi digital belum optimal karena kendala administratif dan masa transisi.
g	Perbaiki mekanisme perlakuan terhadap narapidana berisiko tinggi memberi peluang memperkuat keamanan dan perlindungan petugas.	g	Pertumbuhan warga binaan menambah beban kerja SDM, terutama di bidang pengawasan dan kesehatan.
		h	Rendahnya ketersediaan tenaga ahli tersertifikasi dalam bidang pengawasan internal, hukum, dan audit menurunkan kualitas kontrol dan evaluasi.

Peluang		Tantangan	
		i	Risiko keamanan petugas meningkat akibat kurangnya pendekatan perlindungan dalam menangani narapidana berisiko tinggi.
<b>Dukungan Manajemen</b>		<b>Dukungan Manajemen</b>	
a	Penyusunan regulasi terkait penyesuaian struktur organisasi (SOTK) memberi kesempatan untuk menciptakan tata kelola yang lebih jelas, terukur, dan efisien.	a	Tumpang tindih struktur organisasi dan lemahnya tata kelola internal menghambat efektivitas pelaksanaan tugas.
b	Integrasi sistem informasi antar unit kerja membuka peluang peningkatan koordinasi, transparansi, dan kecepatan layanan.	b	Integrasi sistem informasi yang belum optimal memperlambat arus data dan koordinasi antar unit kerja.
c	Peningkatan kebutuhan tenaga ahli (dokter, psikolog, IT, teknis) memberi peluang untuk penguatan kapasitas SDM profesional di masyarakat.	c	Kekurangan tenaga ahli di bidang masyarakat (dokter, psikolog, IT, teknis) memperburuk kualitas pelayanan.
d	Melakukan penyusunan SOP pengelolaan aset BMN dapat meningkatkan transparansi, efisiensi pengelolaan, dan memperkuat akuntabilitas publik.	d	Aset BMN yang belum teridentifikasi serta SOP pengelolaan yang belum seragam meningkatkan risiko inefisiensi dan penyalahgunaan dan Tumpang tindih kepemilikan aset dengan Kementerian Hukum dan HAM serta lambatnya verifikasi BPK menimbulkan ketidakpastian hukum dan akuntabilitas aset.
e	Pemanfaatan kebijakan efisiensi APBN mendorong perencanaan program yang lebih fokus pada prioritas nasional.	e	Kebijakan efisiensi APBN dapat membatasi ruang fiskal untuk pengembangan program prioritas.
f	Perbaikan koordinasi lintas sektor berpotensi memperkuat sinergi antar instansi, termasuk dalam penyediaan layanan dan perlindungan PMI.	f	Pertukaran data keimigrasian antar instansi yang belum <i>real-time</i> melemahkan efektivitas pengawasan.

1.2.4. Isu Strategis

Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan beroperasi dalam lingkungan strategis yang terus berkembang, dipengaruhi oleh dinamika global, kebijakan nasional, serta kondisi kewilayahan yang beragam. Dalam menghadapi dinamika global yang terus berubah, Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan perlu secara aktif merespons isu strategis internasional di bidang Imigrasi dan Pemasarakatan agar mampu menyesuaikan arah kebijakan dan penguatan kapasitas kelembagaannya. Beberapa isu strategis yang utama saat ini mencerminkan bagaimana tantangan sekaligus peluang bagi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan dalam menjalankan mandatnya. Berikut adalah isu strategis Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan baik di tingkat global, nasional, hingga kewilayahan:

Tabel 1.24 Isu Strategis Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan

No	Isu Strategis
Isu Global	
1	Pengetatan kebijakan imigrasi di negara maju dapat meningkatkan pemulangan WNI yang tidak memenuhi persyaratan, sehingga Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan perlu memperkuat sistem penerimaan, layanan inklusif, dan kerja sama perlindungan WNI.
2	Arus pengungsi akibat konflik, perubahan iklim, dan ketidakstabilan ekonomi menuntut kesiapan Indonesia sebagai negara transit maupun tujuan. <i>International Organization for Migration (IOM)</i> memproyeksikan 140 juta orang akan membutuhkan bantuan kemanusiaan pada 2025. Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan mempunyai peran strategis dalam pengelolaan pengungsi internasional sesuai Perpres No. 125 Tahun 2016, termasuk memperkuat kapasitas rumah detensi dan koordinasi lintas sektor dengan daerah.
3	Kejahatan migrasi seperti TPPO, TPPM, dan arus <i>foreign terrorist fighters (FTF)</i> menjadi ancaman serius yang memerlukan respons cepat, berbasis intelijen dan teknologi. Untuk menghadapinya, pengawasan keimigrasian perlu diperkuat melalui sistem <i>real-time</i> , integrasi <i>Border Management</i> , pemberdayaan Tim Pora, serta kerja sama lintas institusi dan negara dalam mencegah dan menangani pelanggaran keimigrasian di era kejahatan yang bersifat <i>borderless</i> dan <i>seamless</i>
4	Penguatan kebijakan berbasis HAM dalam pengelolaan migrasi menjadi fokus internasional. Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan diharapkan terus mengarusutamakan pendekatan berbasis hak asasi dalam pelayanan keimigrasian, termasuk dalam pemberian visa, pengawasan orang asing, serta pelaksanaan deportasi dan penahanan administrasi. Ini sejalan dengan komitmen Indonesia dalam forum internasional seperti <i>Global Compact for Migration (GCM)</i> .
5	Penertiban regulasi terkait peralihan kewarganegaraan dan pemberian fasilitas keimigrasian bagi Anak Berkewarganegaraan Ganda (ABG) terbatas, termasuk penegasan status keimigrasian bagi ABG yang tidak memilih kewarganegaraan.
6	Penguatan pengawasan dan perlindungan WNI di luar negeri, termasuk penanganan isu pencari suaka WNI, perlindungan diaspora, dan isu-isu kemanusiaan lainnya.
7	Potensi peningkatan risiko radikalisasi terhadap narapidana yang memiliki keterkaitan dengan jaringan ekstremis internasional sebagai dampak dari konflik geopolitik antarnegara di wilayah Asia Tengah. Oleh karena itu, diperlukan upaya <i>disengagement</i> sosial sebagai pendekatan lunak ( <i>soft approach</i> ) yang menitikberatkan pada rehabilitasi dan reintegrasi sosial, maupun pendekatan keras ( <i>hard approach</i> ) berupa pemutusan hubungan sosial dengan jaringan atau komunitas ekstremis, guna mencegah keterlibatan kembali serta menghindari pengulangan tindak pidana terorisme.
8	Belum optimalnya pembinaan dan pembimbingan warga binaan berisiko tinggi (seperti pelaku narkoba, terorisme, dan kejahatan luar biasa lainnya) secara kolaboratif lintas pemangku kepentingan, serta masih terbatasnya dukungan dan jejaring kerja sama internasional dalam mendorong praktik baik pemasarakatan di tingkat global.

No	Isu Strategis
9	Masih lemahnya perlakuan berbasis hak asasi manusia terhadap tahanan dan narapidana lanjut usia secara global menunjukkan perlunya mekanisme perlakuan khusus yang sesuai dengan <i>Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners</i> yang sudah dimulai melalui the <i>Jakarta Statement</i> sebagai komitmen penanganan atau perlakuan terhadap narapidana lansia melalui dukungan forum internasional.
<b>Tata Kelola Kelembagaan</b>	
10	Kondisi masa transisi perubahan struktur dari Kemenkumham ke Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan memerlukan sinkronisasi peran, peraturan (regulasi), dan kebijakan yang sesuai untuk penguatan tata kelola internal dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan imigrasi dan pemasarakatan.
11	Penguatan kewenangan Kantor Wilayah Imigrasi dan Pemasarakatan dalam hal kordinasi ke Satker di masing-masing wilayah, termasuk perencanaan dan pengadaan sarana dan prasarana, baik yang digunakan sebagai fungsi operasional maupun layanan dan penegakan hukum, seperti TPI dan Lapas/Bapas.
12	Peningkatan kualitas pelayanan paspor Indonesia: aplikasi M-Paspor, <i>immigration lounge</i> , penyesuaian tarif paspor, masa berlaku paspor 10 tahun, paspor elektronik, dan desain paspor Merah Putih.
13	Peningkatan kualitas kerja sama keimigrasian melalui E-VoA, maupun BVK.
14	Penambahan Pelaksana Fungsi Keimigrasian di Luar Negeri
15	Penataan dan Pengembangan Kantor Imigrasi, Rumah Detensi Kantor Wilayah, dan Direktorat Jenderal Imigrasi
16	Pelayanan dokumen keimigrasian yang bernilai tambah tinggi seperti Golden Visa, <i>Bridging Visa</i> , dengan memperhatikan Indeks Visa dan strategi pelayanan perpanjangan visa dan izin tinggal secara online, yang didukung dengan sosialisasi regulasi visa & izin tinggal.
17	Kebijakan untuk mengakomodasi kesejahteraan Diaspora Indonesia.
18	Penanganan <i>Overcrowding</i> , <i>Overstay</i> , dan Manajemen Lapas serta Rutan (termasuk melalui pemberian amnesti, remisi, transfer narapidana sebagai alternatif solusi, dan penerapan pidana alternatif di luar pemenjaraan sesuai KUHP baru).
19	Penguatan Litmas oleh Pembimbing Kemasyarakatan (PK) BAPAS di Lapas dan Rutan dalam rangka pemantauan berkelanjutan dan antisipasi residivis, termasuk penguatan peran BAPAS untuk memantau proses reintegrasi sosial mantan warga binaan dalam melanjutkan kehidupan sosial-ekonomi paska habis masa pidana.
20	Belum optimalnya kemitraan strategis lintas sektor dan keterlibatan pemangku kepentingan untuk peningkatan kualitas layanan kesehatan, efektivitas pembinaan narapidana, serta pemberantasan peredaran narkoba di dalam dan di luar Lapas/Rutan.
21	Belum optimalnya penataan pola organisasi UPT Pemasarakatan yang mengakomodir beban kerja, penyesuaian fungsi, dan tipologi, serta merespons arah kebijakan pemidanaan menuju pidana alternatif dan <i>restorative justice</i> , sehingga diperlukan penguatan kelembagaan dan proyeksi sumber daya yang adaptif.
<b>Sumber Daya Manusia</b>	
22	Peningkatan kesejahteraan pegawai, penjenjangan karir yang transparan dan terstruktur melalui mekanisme pola karir, peningkatan kuantitas dan kualitas SDM di berbagai Satker dan UPT, serta penguatan integritas pegawai keimigrasian dan pemasarakatan.
23	Jaminan keselamatan kerja melalui dukungan tunjangan resiko untuk pegawai imigrasi dan pemasarakatan dalam mendukung tuisi dan kinerja organisasi.
24	Belum terpenuhinya kebutuhan SDM Pemasarakatan pada jabatan fungsional Pembimbing Kemasyarakatan, Asesor Pemasarakatan, dan Wali Pemasarakatan untuk mendukung kesiapan menghadapi perubahan paradigma pemidanaan serta optimalisasi pembinaan yang berkelanjutan dan berorientasi pada keberlanjutan.

No	Isu Strategis
	<b>Anggaran</b>
25	Pengelolaan PNBK Keimigrasian dan Pemasarakatan yang akuntabel dan fleksibel, sekaligus mendorong penggunaan kembali PNBK untuk menunjang kegiatan operasional di seluruh UPT Imigrasi dan Pemasarakatan secara optimal.
26	Kebutuhan dukungan anggaran patroli di wilayah kepulauan dan perbatasan negara dalam rangka pengawasan dan penegakan hukum lingkungan imigrasi dan pemasarakatan di wilayah kepulauan.
27	Kebutuhan dukungan anggaran untuk pengadaan sarana dan prasarana penunjang Tusi.
	<b>Pengelolaan Aset dan BMN</b>
28	Dukungan peningkatan kualitas dan kuantitas Kantor Imigrasi dan Pemasarakatan di wilayah (termasuk sarana dan prasarana), baik yang digunakan sebagai fungsi operasional maupun layanan dan penegakan hukum, seperti TPI dan Lapas/Bapas. Peningkatan kuantitas dan kenaikan kelas kantor imigrasi dapat dilakukan dengan mempertimbangkan density WNI dan WNA, urgensi, dan tantangan di setiap wilayah. Pemenuhan kuantitas kebutuhan UPT Pemasarakatan dibutuhkan dengan mempertimbangkan kondisi <i>overcapacity</i> narapidana dan penyiapan menghadapi implementasi KUHP baru.
29	Sertifikasi pemanfaatan lahan di tingkat UPT Imigrasi dan Pemasarakatan.
30	Manajemen Pengelolaan aset Imigrasi dan Pemasarakatan yang sesuai dengan <i>good governance</i> (termasuk rumah dinas, kendaraan dinas dan ambulance, serta sarana dan prasarana penunjang seperti penunjang pengawasan (cctv, <i>body scanner</i> , <i>x-ray</i> ), IT dan alat komunikasi
31	Penguatan program kemandirian yang berkelanjutan di Lapas melalui pemanfaatan aset untuk mendukung ketahanan pangan nasional sekaligus memberikan keterampilan produktif yang berkelanjutan bagi warga binaan sebagai bagian dari rehabilitasi dan reintegrasi sosial.

BAB II  
VISI, MISI, TUJUAN, DAN SASARAN STRATEGIS  
KEMENTERIAN IMIGRASI DAN PEMASYARAKATAN

2.1. Visi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan

Bab II menyajikan visi, misi, tujuan dan sasaran strategis Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan yang mendukung Visi dan Misi Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia periode 2025 - 2029. Visi didefinisikan sebagai gambaran umum keadaan yang ingin dicapai pada akhir dari periode perencanaan untuk menjelaskan kondisi kinerja 5 tahun mendatang sesuai dengan peran dan fungsi suatu organisasi. Untuk mencapai visi tersebut, maka diturunkan menjadi misi. Misi adalah rumusan umum atas upaya yang akan dilaksanakan suatu organisasi untuk mewujudkan visi serta menggambarkan tindakan sesuai visi Kementerian/Lembaga yang bersifat unik terhadap K/L lain.

Penjabaran Visi dan Misi, Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan diterjemahkan ke dalam beberapa tujuan yang turut dilengkapi rencana sasaran nasional untuk mendukung pencapaian program prioritas nasional. Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan adalah kementerian yang menangani masalah imigrasi serta pemasarakatan di Indonesia dengan tugas sebagai penyelenggara sub-urusan pemerintahan di bidang imigrasi dan pemasarakatan yang merupakan lingkup urusan pemerintahan di bidang hukum. Dalam upaya menjalankan tugas dan fungsi keimigrasian, Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan menyelaraskan Visi, Misi dan Tujuan sejalan dengan Visi Presiden dan wakil presiden.

Adapun Visi Presiden dan Wakil Presiden 2025 – 2029 adalah:

“Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045”.

Dalam rangka mendukung pencapaian Visi Presiden dan Wakil Presiden tersebut, Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan periode 2025–2029 menetapkan visi yang selaras sebagai berikut:

“Terwujudnya Penegakan Hukum dan Pelayanan Bidang Keimigrasian dan Pemasarakatan yang Berintegritas, Berkeadilan, dan Mendukung Keamanan Nasional Tangguh Menuju Indonesia Emas 2045.

Melalui visi tersebut, Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan berupaya mewujudkan penegakan hukum dan pelayanan Imigrasi dan Pemasarakatan secara transparan, modern, berkeadilan serta berintegritas untuk menciptakan stabilitas keamanan negara yang tangguh. Dalam visi penegakan hukum dan pelayanan Imigrasi dan Pemasarakatan dibutuhkan proses transparansi dan berkeadilan. Transparan berarti adanya keterbukaan dalam proses pengambilan keputusan serta penyampaian informasi yang bersifat material dan relevan<sup>20</sup>. Transparansi di tingkat kementerian akan membentuk pola pemerintahan yang baik serta mendorong partisipasi aktif dari masyarakat. Upaya ini juga bertujuan untuk menjamin kepastian hukum yang adil, transparan, dan terstandardisasi bagi Warga Negara Indonesia (WNI), Warga Negara Asing (WNA), tahanan, anak, dan warga binaan, serta mewujudkan birokrasi yang sesuai dengan prinsip *good governance*. Berkeadilan dalam penegakan hukum dan pelayanan artinya memberikan perlakuan yang sama kepada setiap orang di depan hukum baik dalam menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan pelanggaran dan tindakan administratif keimigrasian maupun penyelesaian permasalahan dan pemenuhan hak Tahanan, Anak dan Warga Binaan.

---

<sup>20</sup> Pemerintah Republik Indonesia. (2008). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik*.

Penegakan hukum dan pelayanan Imigrasi dan Pemasarakatan dilakukan dalam mendukung peran Imigrasi sebagai garda terdepan sebagai penjaga kedaulatan negara serta peran Pemasarakatan sebagai pembimbing dan pembina Warga Binaan untuk menegakkan reintegrasi sosial di masyarakat. Untuk mendukung kedua peran tersebut, maka sistem yang modern dan pelayanan yang humanis yang mengedepankan aspek kemanusiaan dibutuhkan. Modern pada tingkat kelembagaan mencerminkan komitmen Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan dalam memberikan pelayanan publik berbasis teknologi yang terintegrasi, didukung oleh sistem yang efektif, efisien, dan berdampak. Modernisasi ini pada bidang keimigrasian mencakup penggunaan teknologi yang modern dalam memberikan pelayanan keimigrasian kepada warga negara, teknologi yang mendukung pengawasan lalu lintas keluar masuk negara serta modernisasi dalam integrasi data. Pada bidang pemasarakatan, modernisasi dilakukan dalam upaya pengembangan program pembinaan yang inovatif melalui inisiatif dan kreativitas untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi kementerian secara optimal, digitalisasi sistem pengamanan dan pengawasan serta modernisasi sistem pemasarakatan.

Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan juga berupaya memberikan pelayanan yang humanis sesuai dengan aturan yang berlaku, transparan dalam sistem, data dan informasi terkait kebijakan, proses hingga hasil yang menjamin aksesibilitas dan akuntabilitas publik sesuai dengan ketentuan perundang-undangan serta berupaya dalam menciptakan kepastian hukum. Selain itu, bentuk pendekatan humanis dan adaptif yang juga dilakukan oleh Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan adalah sinergitas antara pemerintah, pemerintah daerah, masyarakat dan akademisi untuk membangun 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. Imigrasi dan Pemasarakatan Indonesia diarahkan menjadi institusi berkelas dunia (*world-class institution*) yang tidak hanya mampu memberikan pelayanan publik yang prima dan berkeadilan, tetapi juga menjadi garda terdepan dalam penegakan hukum dan perlindungan HAM di bidang mobilitas manusia antar negara dan penanganan warga binaan. Orientasi global ini selaras dengan visi Indonesia Emas 2045 dan komitmen pemerintah untuk menjadikan pelayanan publik Indonesia setara dengan praktik terbaik internasional.

Untuk mewujudkan layanan imigrasi dan pemasarakatan yang lebih baik, diperlukan sumber daya manusia yang kompeten, profesional, berintegritas dan berorientasi pada kepentingan masyarakat dalam menyediakan layanan publik yang berkualitas serta menjunjung tinggi nilai-nilai budaya kerja Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan.

Secara bahasa, integritas bermakna wujud keutuhan prinsip moral dan etika bangsa dalam kehidupan bernegara<sup>21</sup>. Integritas pada tingkat kementerian sejalan dengan misi (agenda pembangunan) Indonesia Emas 2045 pada misi transformasi tata kelola, dimana misi tersebut berupaya mewujudkan transformasi tata kelola untuk membangun regulasi dan tata kelola yang berintegritas dan adaptif. <sup>22</sup>Integritas dalam organisasi mencerminkan komitmen kolektif untuk menjalankan tugas dan fungsi secara profesional, etis, dan bertanggung jawab. Penguatan integritas diwujudkan melalui peningkatan profesionalitas seluruh sumber daya manusia di lingkup Kementerian Imigrasi

---

<sup>21</sup> Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (n.d.). *Integritas*. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Diakses pada 26 Mei 2025, dari <https://kbbi.web.id/integritas>

<sup>22</sup> Pemerintah Republik Indonesia. (2024). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025–2045. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 194. Diakses pada 26 Mei 2025, dari <https://peraturan.bpk.go.id/Details/299728/uu-no-59-tahun-2024>

dan Pemasarakatan yang senantiasa mematuhi standar etik dan berupaya meminimalisir pelanggaran. Setiap individu didorong untuk melaksanakan tugas dan memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang diemban, tanpa menyimpang dari ketentuan yang berlaku. Selain itu, integritas juga tercermin dari tekad organisasi untuk mencapai tujuannya secara konsisten, dengan tetap mematuhi rambu-rambu perilaku aparat sipil negara sebagai fondasi kepercayaan publik dan akuntabilitas institusional. Nilai yang diemban tersebut selaras dengan nilai-nilai utama Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan yaitu profesional, responsif, integritas, modern, dan akuntabel (PRIMA).

Visi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan berupaya untuk mencapai stabilitas keamanan yang tangguh dengan berupaya menciptakan stabilitas keamanan yaitu menjaga kedaulatan negara melalui pengawasan pergerakan mobilitas manusia antar negara baik di kawasan perbatasan maupun non-perbatasan, menciptakan lingkungan yang aman dan perlindungan kepada masyarakat, penguatan kerja sama lintas *stakeholders* dan mencegah ancaman kejahatan transnasional dalam bidang keimigrasian serta bidang pemasarakatan berupaya menciptakan kondisi bebas dari potensi, ancaman, dan/atau gangguan nyata dalam mendukung terlaksananya fungsi Pemasarakatan yaitu reintegrasi sosial serta menciptakan Tahanan, Anak dan Warga Binaan yang sadar dan patuh terhadap hukum.

#### 2.1.1. Nilai-Nilai Utama Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan

Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan juga sudah meresmikan logo berdasarkan Keputusan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan Republik Indonesia Nomor M.IP-17.UM.01.01 Tahun 2024 tentang Lambang dan Cap Dinas Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan. Logo tersebut mencerminkan peran yang diemban oleh Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan sebagai "*guard*" dan "*guide*" yang juga selaras dengan penerjemahan visi-misi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan.

##### 1. Pelindung (*Guard*)

Kementerian Imigrasi dan pemasarakatan sebagai penjaga terdepan dalam menjaga gerbang dan kedaulatan Indonesia. Melalui perannya sebagai pelindung, Imigrasi berperan dalam melindungi negara dari berbagai ancaman eksternal dan garda terdepan dalam menjaga perbatasan dan kedaulatan NKRI. Di samping itu, peran pelindung juga dilakukan oleh pemasarakatan dalam menjaga dan menciptakan rasa keadilan di masyarakat serta mendorong terwujudnya reintegrasi sosial.

##### 2. Pembimbing (*Guide*)

Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan berperan dalam membimbing masyarakat baik dalam bidang imigrasi maupun pemasarakatan. Melalui perannya sebagai pembimbing, Imigrasi membimbing baik masyarakat umum dan pengunjung yang datang dari luar Indonesia untuk mematuhi regulasi dan peraturan yang berlaku di Indonesia. Serta Pemasarakatan membimbing Warga Binaan untuk tidak melakukan dan mengulangi kesalahan di masa depan.

Di samping peran yang diemban oleh Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan tersebut, terdapat nilai-nilai utama yang juga menjadi landasan bersikap dan pondasi budaya kerja Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Adapun nilai utama tersebut dirumuskan dalam singkatan PRIMA.

##### 1. Profesional

Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan menjalankan tugas dan fungsi secara profesional, sesuai dengan keahlian dan kompetensi, berlandaskan dengan ilmu terkait bidangnya serta dilakukan dengan pendekatan yang humanis dengan menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan.

2. Responsif  
Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan memberikan layanan secara cepat, tepat dan tanggap dalam melayani kebutuhan masyarakat baik kebutuhan yang terkait bidang imigrasi maupun pemasarakatan. Sikap responsif dalam lingkup Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan juga dapat diwujudkan dalam bentuk kolaborasi atau kerja sama dengan *stakeholders* yang relevan dalam menyelesaikan permasalahan dan upaya peningkatan kualitas pelayanan.
3. Integritas  
Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan menjunjung tinggi nilai integritas dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Integritas dicerminkan dalam bentuk perilaku jujur dalam bersikap dan bertindak dan berkeadilan dalam penegakan hukum. Nilai integritas yang menciptakan sumber daya manusia yang jujur, berani menolak segala bentuk intervensi dan mengedepankan keadilan dan kebenaran dalam penegakan hukum dan pelayanan.
4. Modern  
Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan menggunakan sistem dan teknologi informasi yang modern dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi serta dilakukan secara transparan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Penggunaan sistem dan teknologi informasi yang modern dalam konteks imigrasi dilakukan dalam penerapan teknologi yang mendukung pengawasan negara serta digitalisasi yang memudahkan pelayanan kepada masyarakat. Sedangkan dalam konteks pemasarakatan, penggunaan sistem dan teknologi informasi yang modern digunakan dalam upaya meningkatkan kualitas pembinaan warga binaan, peningkatan pengawasan dan pemantauan secara lebih efektif dan efisien yang dapat meminimalisir pelanggaran serta memperkuat proses reintegrasi sosial.
5. Akuntabel  
Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan menjalankan tugas dan fungsi secara bertanggungjawab sesuai dengan ketentuan hukum dan peraturan yang berlaku. Upaya penegakan hukum yang akuntabel bermakna bahwa penegakan hukum dan pelayanan dapat dipertanggungjawabkan kepada publik, bangsa dan negara dan menciptakan kepastian hukum dan keadilan bagi masyarakat.

## 2.2. Misi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan

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 antar umat beragama untuk mencapai masyarakat yang adil dan makmur.

Sesuai dengan tugas dan fungsi yang diemban oleh Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan dan telah mendapatkan persetujuan oleh 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. Namun demikian, Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan secara tidak langsung juga mendukung pencapaian Asta Cita 4 dan Asta Cita 8. Hal ini menunjukkan komitmen yang besar dari Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan untuk mendukung prioritas nasional.

Berdasarkan 2 misi presiden yang diterjemahkan dalam Asta Cita 1 dan 7 tersebut, maka Misi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan 2025–2029 adalah sebagai berikut:

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

Misi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan ini sejalan dengan Asta Cita 1 yaitu Memperkokoh ideologi Pancasila, demokrasi, dan hak asasi manusia (HAM). Perwujudan Asta Cita 1 dalam konteks Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan terkait upaya menciptakan perlindungan hukum bagi warga negara yang berlandaskan keadilan dan *restorative justice* serta pembinaan kepribadian dan kemandirian warga binaan yang berlandaskan ideologi Pancasila.

Dalam konteks keimigrasian, penegakan hukum dan pelayanan yang transparan dan berkeadilan diwujudkan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat baik WNI dan WNA sesuai dengan ketentuan. Dalam proses penegakan hukum yang berkeadilan, setiap orang memiliki kedudukan yang sama di depan hukum. Fungsi keimigrasian dalam upaya penegakan hukum meliputi pemberian dan penolakan izin masuk dan izin tinggal, penyelesaian terhadap pelanggaran keimigrasian, pelaksanaan tindakan administratif keimigrasian/ pro Justisia dan penyidikan hingga deportasi.

Di samping itu, dalam konteks pamasarakatan, penegakan hukum dan pelayanan yang dilakukan secara transparan dan berkeadilan diwujudkan dalam upaya menyelenggarakan penegakan hukum di bidang perlakuan terhadap Tahanan, Anak, dan Warga Binaan dalam tahap praadjudikasi, adjudikasi, pascaadjudikasi, pendampingan, pengawasan, proses reintegrasi sosial, serta pelayanan dalam pemenuhan hak bagi tahanan dalam proses peradilan, pemberian pelayanan, pembinaan dan bimbingan kepada Tahanan, Anak, dan Warga Binaan serta peningkatan kesadaran hukum bagi Tahanan, Anak, dan Warga Binaan dengan prinsip kesamaan kedudukan di dalam hukum.

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

Misi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan ini sejalan dengan Asta Cita 7 yaitu Memperkuat reformasi politik, hukum, dan birokrasi, serta memperkuat pencegahan dan pemberantasan korupsi dan narkoba. Perwujudan Asta Cita 7 dalam konteks Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan adalah terkait upaya memperkuat pengawasan serta penegakan hukum keimigrasian yang adil dan transparan, disertai peningkatan kualitas serta kemudahan layanan yang berorientasi pada

kepuasan masyarakat dan kemudahan berusaha yang modern, profesional dan berintegritas. Upaya ini didukung oleh peningkatan dukungan manajemen dalam mendukung penegakan dan pelayanan hukum keimigrasian, penyiapan program reintegrasi sosial serta pencegahan residivisme guna menjaga stabilitas keamanan nasional, serta penyelenggaraan birokrasi yang modern, profesional dan berintegritas sebagai bagian dari komitmen terhadap prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*).

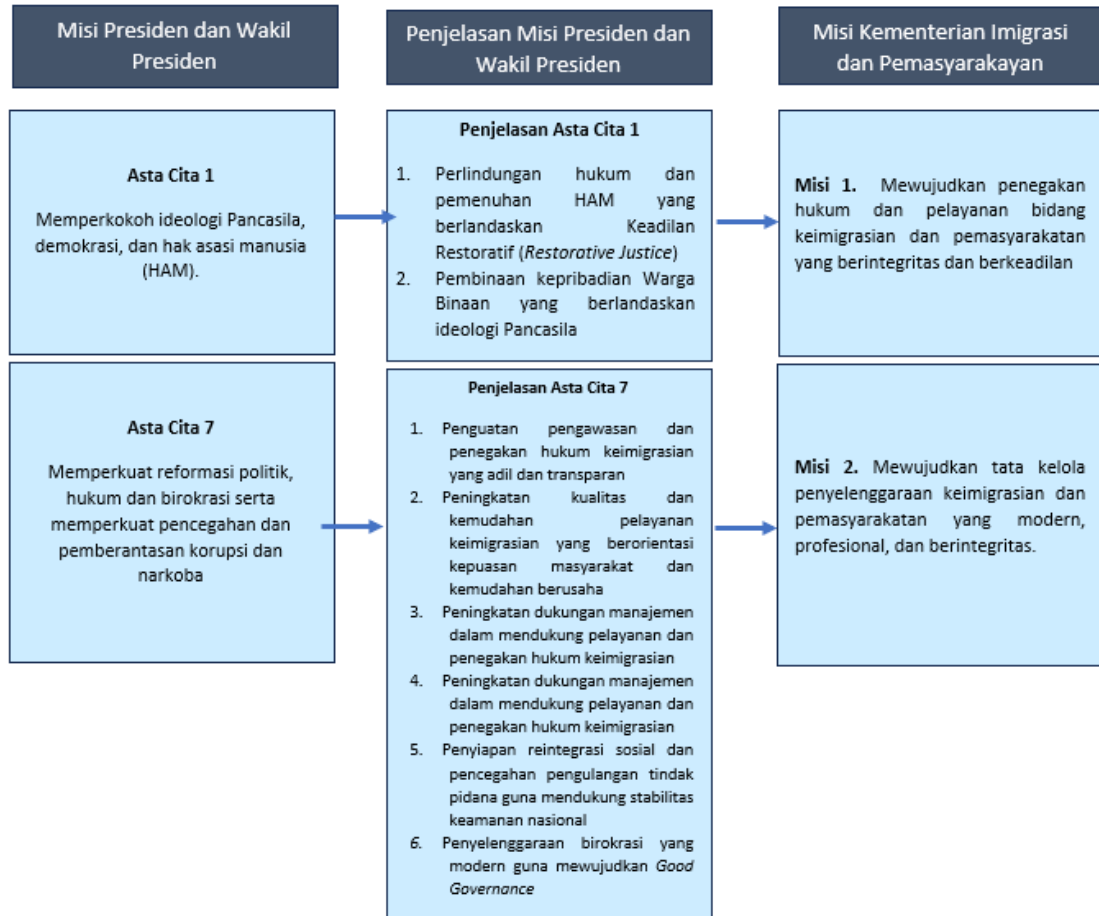
Di samping itu, dalam konteks keimigrasian, misi ini diwujudkan dalam upaya peningkatan pelayanan imigrasi yang modern mengacu pada upaya untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan kenyamanan dalam proses keimigrasian, baik bagi warga negara Indonesia maupun warga negara asing. Misi ini melibatkan pemanfaatan teknologi modern, penyederhanaan prosedur, integrasi data dan peningkatan kualitas layanan. Selain itu, turut didukung dengan peningkatan kompetensi dan profesionalitas SDM berkaitan dengan penguatan tugas dan fungsi keimigrasian. Peningkatan kompetensi dan profesionalisme yang berintegritas diharapkan mampu menciptakan sumber daya manusia yang tangguh dalam menghadapi tantangan, serta memiliki integritas, keadilan, dan sikap yang wajar<sup>23</sup>.

Selanjutnya dalam konteks pemasyarakatan, sistem pemasyarakatan yang modern, terintegrasi dan dapat dipertanggungjawabkan dijalankan dalam upaya memberikan perlakuan kepada Tahanan, Anak dan Warga Binaan dalam bentuk pemberian pelayanan, pembinaan dan pembimbingan, pengawasan dan pengamanan, serta perawatan sesuai dengan hak yang berlaku, dilakukan secara adil dan tidak diskriminatif, mengedepankan asas kemanusiaan dan kemandirian, serta menjunjung tinggi nilai profesionalitas. Dalam konteks pelayanan pemasyarakatan modern mengacu pada transformasi sistem pemasyarakatan menuju pelayanan yang lebih efektif, efisien, dan manusiawi dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi. Hal ini mencakup berbagai aspek, mulai dari pelayanan kunjungan daring, manajemen data narapidana, hingga proses reintegrasi sosial dan pembebasan bersyarat yang lebih transparan. Hal tersebut turut didukung oleh SDM pemasyarakatan yang berkompeten, profesional dan berintegritas dengan menjunjung nilai-nilai utama budaya kerja organisasi.

---

<sup>23</sup> Pemerintah Republik Indonesia. (2023). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara*.

Gambar 2.1. Kaitan Asta Cita dan Misi Kementerian Imigrasi dan Pemasaryakatan



Sumber: Tim Penyusun Renstra Kementerian Imigrasi dan Pemasaryakatan 2025-2029

### 2.3. Tujuan Kementerian Imigrasi dan Pemasaryakatan

Untuk mewujudkan Visi dan Misi, Kementerian Imigrasi dan Pemasaryakatan merumuskan tujuan strategis yang akan dicapai pada periode 2025–2029 sebagai berikut:

1. Tujuan 1. Meningkatkan kualitas penegakan dan pelayanan hukum bidang keimigrasian dan pemasaryakatan dalam rangka menjaga tegaknya kedaulatan negara serta mewujudkan reintegrasi sosial, yang memiliki Indikator Kinerja Tujuan 1. Indeks penegakan dan pelayanan hukum bidang Imigrasi dan Pemasaryakatan.
2. Tujuan 2. Meningkatkan kualitas sistem keimigrasian dan pemasaryakatan yang modern, terintegrasi, dan akuntabel melalui pengembangan kompetensi dan peningkatan profesionalisme sumber daya manusia yang berintegritas, responsif, dan adaptif di bidang keimigrasian dan pemasaryakatan, yang memiliki Indikator Kinerja Tujuan 2. Indeks RB Kementerian Imigrasi dan Pemasaryakatan.

### 2.4. Sasaran Strategis Kementerian Imigrasi dan Pemasaryakatan

#### 2.4.1. Sasaran Strategis Kementerian Imigrasi dan Pemasaryakatan

Sasaran strategis merupakan uraian dari tujuan strategis dan menggambarkan pemetaan dari strategi Kementerian Imigrasi dan Pemasaryakatan dalam melaksanakan misi presiden dan wakil presiden melalui Asta Cita 1 dan 7. Adapun sasaran strategis Kementerian Imigrasi dan Pemasaryakatan adalah sebagai berikut:

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

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

Dua sasaran strategis tersebut dapat dipetakan dalam empat perspektif *balance scorecard* (BSC) untuk mengukur kinerja Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan secara komprehensif, yang meliputi aspek perspektif keuangan, perspektif pemangku kepentingan dan layanan, perspektif proses bisnis internal, dan perspektif pembelajaran dan perkembangan. Adapun pemetaan sasaran strategis berdasarkan perspektif BSC adalah sebagai berikut:

Gambar 2.2. Pemetaan Sasaran Strategis Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan



Sumber: Tim Penyusun Renstra Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, 2024

Adapun penjelasan masing-masing sasaran strategis berdasarkan perspektif BSC adalah sebagai berikut:

1. Perspektif pemangku kepentingan dan pengguna layanan serta perspektif proses internal

Kunci utama dari perspektif *customer*/pelanggan/pemangku kepentingan dan pengguna layanan baik imigrasi maupun lembaga pemasarakatan adalah pengukuran kinerja yang didasarkan pada bagaimana penerima manfaat memandang Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan sebagai kesatuan organisasi.

Di samping itu, Kunci utama dari perspektif proses internal yang berfokus pada efisiensi dan efektivitas juga harus mencakup penerapan tata kelola yang baik dan bersih (*good corporate governance*). Selain itu, kunci utama dari perspektif pembelajaran dan pertumbuhan adalah kinerja yang melihat bagaimana organisasi mampu berinovasi dan meningkatkan kapabilitas.

Berdasarkan perspektif ini, sasaran strategis yang terkait adalah Sasaran Strategis 1: Meningkatnya kualitas penegakan hukum dan pelayanan bidang keimigrasian dan pemasarakatan, dengan Indikator Kinerja Sasaran Strategis 1: Indeks Penegakan Hukum dan Pelayanan Bidang Imigrasi dan Pemasarakatan. Melalui indikator ini diharapkan akan tercipta masyarakat yang sadar dan patuh terhadap hukum.

2. Perspektif keuangan dan perspektif pembelajaran dan pertumbuhan

Kunci utama dari perspektif finansial adalah pengukuran kinerja berdasarkan informasi laporan finansial dan atau keuangan organisasi. Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan berupaya meningkatkan penerimaan PNBP yang berasal dari Direktorat Jenderal Imigrasi dan Direktorat Jenderal Pemasarakatan. Direktorat Jenderal Imigrasi secara aktif berupaya untuk meningkatkan PNBP serta kemudahan berusaha melalui berbagai program keimigrasian yang dijalankan. Program-program yang pada gilirannya juga mendorong iklim berusaha terdiri atas: (1) Golden Visa; (2) pemberian izin tinggal dalam jangka waktu 5-10 tahun kepada investor perseorangan/perusahaan yang menempatkan dananya di Indonesia dengan wujud investasi seperti pembangunan perusahaan dengan nilai tertentu; (3) pembelian instrumen investasi pasar modal (seperti saham, reksa dana, dan obligasi pemerintah); (4) pembelian properti; (5) penempatan sejumlah dana di rekening bank milik negara; (6) pemberian fasilitas *Visa on Arrival* untuk wisata; (7) peningkatan kualitas layanan *Eazy Passport*; (8) kerja sama sistem pembayaran terintegrasi dengan perbankan/lembaga keuangan; dan (9) percepatan pembuatan paspor (*one day service*). Sedangkan Direktorat Jenderal Pemasarakatan berupaya meningkatkan PNBP potensial yang berasal dari pelayanan kesehatan rumah sakit dan sumber penerimaan potensial lainnya.

Dalam menciptakan tata kelola yang baik mendukung proses internal yang efektif, Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan berupaya memastikan semua prosedur hukum dijalankan sesuai dengan prosedur yang berlaku, semua individu diperlakukan sama di depan hukum, dan penegakan hukum dilakukan secara transparan terhadap publik. Sehubungan dengan itu, dalam rangka menciptakan budaya kerja yang berorientasi kinerja, maka penguatan SDM juga menjadi hal penting yang perlu dilakukan. Upaya yang dapat dilakukan oleh Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan dalam hal ini adalah penguatan kompetensi sumber daya manusia, penerapan teknologi modern, dan penanaman nilai-nilai organisasi yang menjunjung tinggi etika, integritas dan profesionalisme serta dukungan insentif dan pemenuhan hak-hak bagi pegawai imigrasi dan pemasarakatan yang dapat menunjang kinerja dan produktivitas.

Berdasarkan dua perspektif tersebut, sasaran strategis yang terkait adalah Sasaran Strategis 2: Meningkatnya tata kelola penyelenggaraan keimigrasian dan pemasarakatan yang berintegritas, efektif, dan efisien, dengan Indikator Kinerja Sasaran Strategis 2: Indeks Reformasi Birokrasi (RB) Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan.

Secara umum, penjabaran dari visi, misi dan tujuan yang akan dicapai oleh Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan periode 2025 – 2029 dalam mendukung tercapainya prioritas nasional dan visi misi presiden serta sebagai dasar arah kebijakan dan pelaksanaan program kerja dalam periode 2025–2029 tergambar pada Gambar 2.3 berikut:

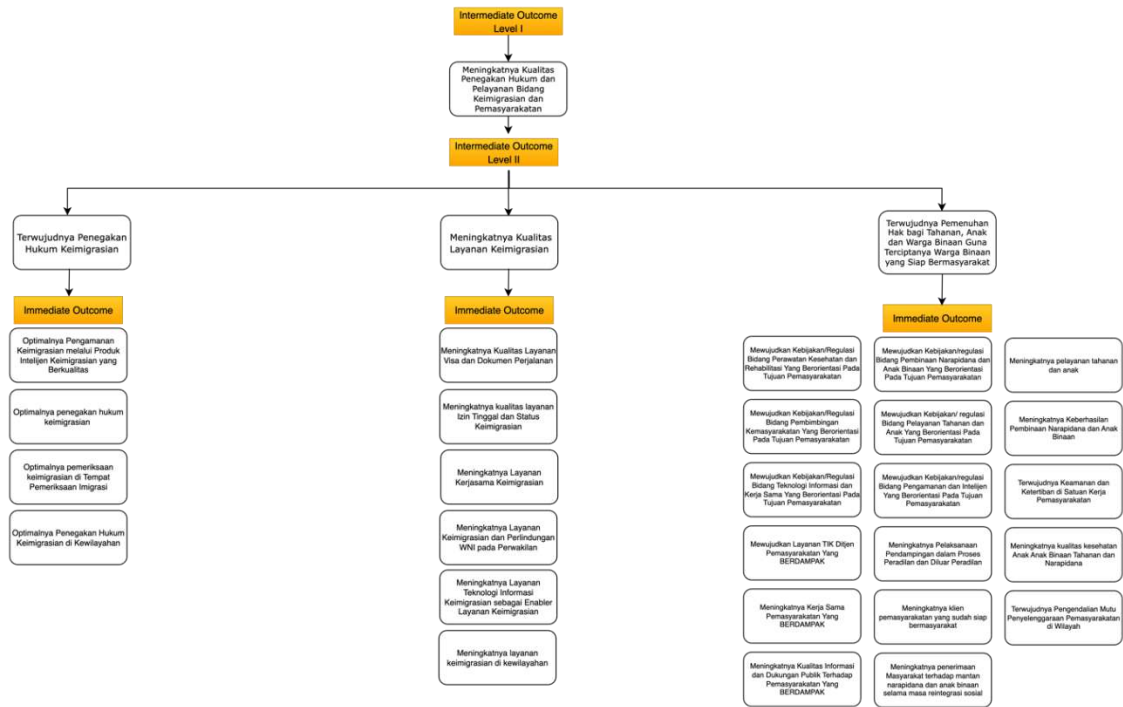
Gambar 2.3. Visi dan Misi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan



2.4.2. Pohon Kinerja Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan

Mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permen PAN & RB) Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah, K/L perlu menyusun pohon kinerja yang menggambarkan penjenjangan kinerja. Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan memiliki pohon kinerja yang berisikan kinerja strategis sektor atau *intermediate outcome level I*, kinerja strategis sub sektor atau *intermediate outcome level II*, dan kinerja taktikal atau *immediate outcome*, yang dapat dilihat sebagai berikut.

Gambar 2.4. Pohon Kinerja 1: Penegakan Hukum dan Pelayanan Bidang Keimigrasian dan Pemasarakatan



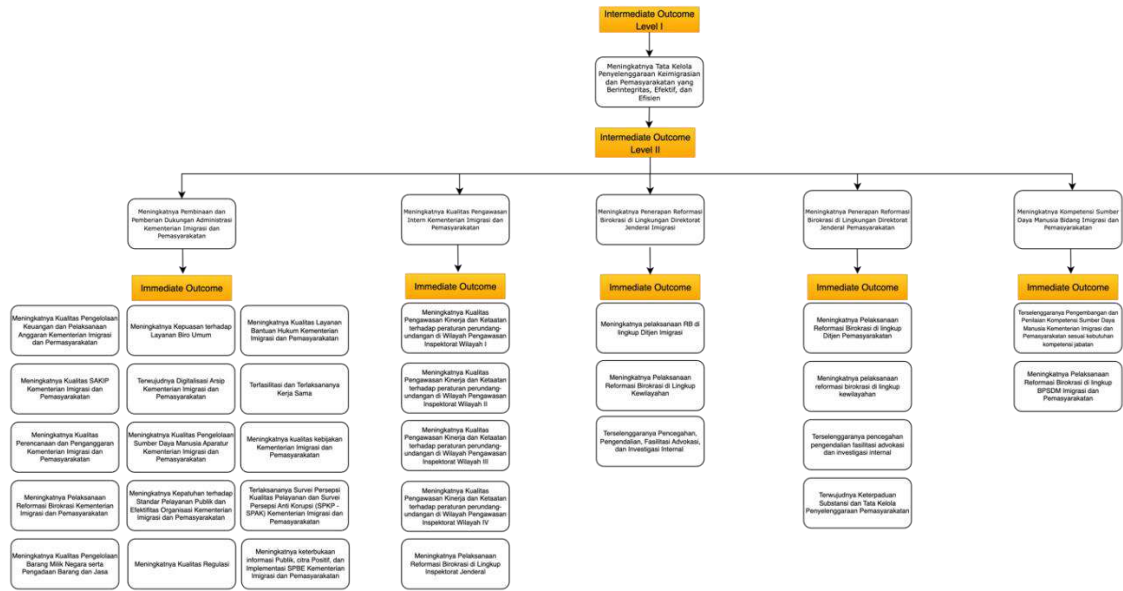
Sumber: Tim Penyusun Renstra Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, 2025

Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan memiliki dua kinerja strategis sektor (*intermediate outcome level I*), dengan fokus kinerja strategis sektor pertama berada pada penegakan hukum dan pelayanan bidang keimigrasian dan pemasarakatan, sedangkan kinerja strategis sektor kedua berada pada ranah tata kelola penyelenggaraan keimigrasian dan pemasarakatan. Sebagaimana dapat dilihat pada Gambar 2.4, kinerja strategis sektor pertama adalah Meningkatkan Kualitas Penegakan Hukum dan Pelayanan Bidang Keimigrasian dan Pemasarakatan, diturunkan menjadi tiga kinerja strategis sub sektor (*intermediate outcome level II*). Tiga kinerja strategis sub sektor tersebut mencakup (1) terwujudnya penegakan hukum keimigrasian, (2) meningkatnya kualitas layanan keimigrasian, dan (3) terwujudnya pemenuhan hak bagi tahanan, anak, dan warga binaan guna terciptanya warga binaan yang siap bermasyarakat. Masing-masing kinerja strategis sub sektor diturunkan kembali menjadi beberapa kinerja taktikal atau *immediate outcome*. Jumlah kinerja taktikal terbanyak berada pada ranah Pemasarakatan.

Sementara itu, Gambar 2.5 menampilkan pohon kinerja kedua pada Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan yang berfokus pada tata kelola penyelenggaraan keimigrasian dan pemasarakatan. Kinerja strategis sektor (*intermediate outcome level I*) adalah Meningkatkan Tata Kelola Penyelenggaraan Keimigrasian dan Pemasarakatan yang Berintegritas, Efektif, dan Efisien dan diturunkan menjadi lima kinerja strategis sub sektor (*intermediate outcome level II*). Masing-masing kinerja strategis sub sektor juga memiliki kinerja taktikal (*immediate outcome*), dengan jumlah kinerja taktikal terbanyak berada pada

area pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang diampu oleh Sekretariat Jenderal.

Gambar 2.5. Pohon Kinerja 2: Tata Kelola Penyelenggaraan Keimigrasian dan Pemasyarakatan



Sumber: Tim Penyusun Renstra Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan, 2025

### 2.4.3. Manajemen Risiko Pencapaian Sasaran Strategis Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan

Mengacu pada Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2025 tentang Penyusunan Renstra dan Renja K/L, perencanaan strategis mencakup perencanaan kinerja dan pengelolaan sumber daya. Pengelolaan kinerja meliputi: (1) penetapan indikator kinerja atas prioritas pembangunan RPJMN sesuai arahan Presiden dan/atau tugas fungsi K/L; (2) peningkatan kualitas desain program serta kesiapan dukungan pelaksanaannya; dan (3) identifikasi risiko pencapaian sasaran strategis. Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan telah mengidentifikasi indikasi risiko, indikasi perlakuan risiko, dan penanggung jawab untuk setiap sasaran strategis.

#### Manajemen Risiko Sasaran Strategis 1. Meningkatnya Kualitas Penegakan Hukum dan Pelayanan Bidang Keimigrasian dan Pemasyarakatan

Indikasi risiko pada sasaran strategis 1 meliputi 13 indikasi risiko beserta masing-masing indikator perilaku risiko dijelaskan lebih rinci sebagai berikut:

##### 1. Kasus Peredaran Narkoba di dalam Lapas, Rutan, dan LPKA

Risiko ini mencerminkan adanya kasus peredaran narkoba di dalam Lapas, Rutan, dan LPKA yang berdampak serius pada efektivitas pembinaan warga binaan dan merusak tata kelola pemasyarakatan. Faktor yang memicu permasalahan ini antara lain keterbatasan pengawasan internal, lemahnya koordinasi lintas instansi, serta kompleksitas jaringan peredaran narkoba yang berpotensi melibatkan pihak internal maupun eksternal. Kondisi tersebut tidak hanya mengganggu keamanan dan ketertiban di Lapas, Rutan, atau LPKA, tetapi juga menurunkan kepercayaan publik terhadap sistem pemasyarakatan dan upaya pembinaan yang dijalankan negara. Untuk mengatasi risiko ini, langkah mitigasi dilakukan melalui penguatan kerja sama dan kemitraan strategis dengan berbagai pemangku kepentingan lintas sektor, seperti UPT, BNN, Bapas, Lapas, Rutan, LPKA, POLRI, dan pemerintah daerah, guna memperkuat sinergi dalam pemberantasan peredaran narkoba. Di samping itu, pengawasan diperketat melalui razia rutin yang dilaksanakan secara rutin di Lapas, Rutan dan LPKA. Keberhasilan upaya mitigasi ini diukur dari pemberantasan yang efektif untuk menuntaskan pemberantasan peredaran narkoba di dalam

Lapas, Rutan, dan LPKA, sehingga tujuan pembinaan dan pemasyarakatan dapat tercapai dengan lebih konsisten dan kredibel.

2. Rendahnya Kualitas Layanan Kesehatan di dalam Lapas/Rutan

Risiko ini mencerminkan rendahnya kualitas layanan kesehatan di dalam Lapas/Rutan yang berdampak pada pemenuhan hak dasar warga binaan. Kondisi ini dapat menghambat upaya pembinaan serta menurunkan standar pelayanan pemasyarakatan apabila tidak segera ditangani secara sistematis. Faktor pemicu dari risiko dapat dari keterbatasan fasilitas dan tenaga medis, hingga belum optimalnya kerja sama dengan pihak terkait di bidang kesehatan. Oleh karena itu, dibutuhkan langkah perbaikan yang terarah agar peningkatan layanan kesehatan di Lapas/Rutan dapat berjalan konsisten di seluruh satuan kerja.

Mitigasi terhadap risiko ini dilakukan melalui dua pendekatan utama. Pertama, menjalin kerja sama dan kemitraan strategis dengan pemangku kepentingan di bidang pelayanan kesehatan, seperti Kementerian Kesehatan, Dinas Kesehatan, Rumah Sakit, dan Pemerintah Daerah, serta melakukan Revitalisasi poliklinik di Lapas/Rutan menjadi Klinik Pratama beserta akreditasinya. Indikator keberhasilan diukur dari menurunnya tingkat prevalensi penyakit menular di Lapas/Rutan, termasuk TBC dan HIV dan meningkatnya jumlah Klinik Pemasyarakatan yang telah memiliki izin klinik.

3. Tidak Terimplementasi UU Nomor 22 Tahun 2022 tentang Pemasyarakatan

Risiko ini mencerminkan tidak terimplementasinya UU Nomor 22 Tahun 2022 tentang Pemasyarakatan yang berdampak pada ketidakterpaduan pelaksanaan norma dan prosedur di lapangan. Faktor pemicu utamanya antara lain belum tersusunnya regulasi turunan serta kurangnya pemahaman dan pembinaan teknis bagi aparat pelaksana. Jika tidak segera ditangani, kondisi tersebut dapat menghambat efektivitas tata kelola pemasyarakatan dan menghalangi pencapaian sasaran pembaruan sistem pemasyarakatan. Oleh karena itu, diperlukan langkah nyata untuk memastikan ketentuan UU diterapkan secara konsisten di seluruh satuan kerja.

Upaya mitigasi dilakukan melalui penyusunan regulasi turunan yang menterjemahkan implementasi UU Nomor 22 Tahun 2022 dengan indikator keberhasilan berupa tersusunnya dokumen regulasi turunan tersebut. Selain itu, dilakukan sosialisasi, pembinaan teknis, dan monitoring pelaksanaan UU Nomor 22 Tahun 2022 di seluruh unit pelaksana teknis, dengan keberhasilan diukur dari tersusunnya dokumen regulasi turunan UU Nomor 22 Tahun 2022 dan seluruh UPT menerapkan ketentuan UU Nomor 22 Tahun 2022 sesuai SOP.

4. Penurunan Penerimaan PNBP Keimigrasian karena Situasi Global dan Nasional

Risiko ini mencerminkan penurunan penerimaan PNBP di bidang keimigrasian akibat dinamika global dan nasional, seperti perlambatan ekonomi, penurunan mobilitas internasional, atau perubahan kebijakan yang memengaruhi permintaan layanan keimigrasian. Kondisi ini perlu diantisipasi agar tidak mengganggu capaian penerimaan negara dan keberlanjutan layanan publik di bidang keimigrasian.

Mitigasi dilakukan melalui empat langkah utama yang saling mendukung. Pertama, penyesuaian penerimaan sesuai ketentuan Peraturan Pemerintah mengenai jenis dan tarif atas jenis PNBP yang berlaku di Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan (c.q. Ditjen Imigrasi). Kedua, pengelolaan PNBP secara akuntabel dan fleksibel sekaligus mendorong pemanfaatannya kembali untuk menunjang kegiatan operasional di seluruh UPT Imigrasi. Ketiga, optimalisasi kebijakan keimigrasian seperti e-Visa, e-Paspor, Visa on Arrival, Golden Visa, dan OCI untuk meningkatkan daya tarik serta kemudahan layanan. Keempat, penguatan kolaborasi dengan pemangku

kepentingan terkait, seperti Kementerian Pariwisata, Kementerian Luar Negeri, Kementerian Perdagangan, dan BP2MI. Keberhasilan seluruh langkah ini diukur melalui tercapainya target penerimaan PNBP imigrasi yang telah ditetapkan setiap tahunnya.

5. Kegagalan Program Ketahanan Pangan di Lapas karena Keterbatasan Keterampilan dan/atau Sumber Daya

Risiko ini menunjukkan kemungkinan tidak tercapainya target ketahanan pangan di Lapas akibat keterbatasan kemampuan teknis warga binaan dan kurangnya sarana pendukung produksi. Kondisi ini dapat menghambat program pembinaan kemandirian dan potensi kontribusi Lapas terhadap ketahanan pangan nasional.

Upaya mitigasi dilakukan melalui dua langkah utama. Pertama, merumuskan SOP dan standar produksi sebagai pedoman yang jelas untuk memastikan kualitas dan konsistensi hasil produksi. Kedua, meningkatkan pelatihan keterampilan warga binaan agar mampu menghasilkan produk sesuai standar dan berdaya saing, sekaligus memperluas peluang integrasi dengan program ketahanan pangan di tingkat daerah. Keberhasilan seluruh upaya ini diukur dari tercapainya target produksi pangan di Lapas.

6. Meningkatnya *Overcrowding* dan *Overstaying*, pada Manajemen Lapas serta Rutan

Risiko ini mencerminkan meningkatnya *overcrowding* dan *overstaying* di Lapas dan Rutan yang mengganggu efektivitas pengelolaan masyarakat. Faktor pemicu dari risiko ini antara lain keterbatasan kapasitas hunian dan lamanya masa tahanan yang tidak sebanding dengan jumlah warga binaan yang terus bertambah. Kondisi tersebut dapat berdampak pada berkurangnya kualitas pembinaan, meningkatnya beban operasional, dan terhambatnya pencapaian tujuan masyarakat secara menyeluruh. Situasi ini perlu ditangani agar tujuan pembinaan warga binaan dapat tercapai.

Mitigasi risiko dilakukan melalui beberapa langkah. Pertama, pelaksanaan Asimilasi Kerja Sosial Narapidana di lingkungan masyarakat dengan indikator keberhasilan berupa tersusunnya rancangan Peraturan KepDirjenPAS tentang Asimilasi Kerja Sosial. Kedua, penguatan peran serta masyarakat melalui kelompok masyarakat peduli masyarakat yang diukur dari meningkatnya jumlah kerja sama Pokmas Lipas dengan pemerintah daerah. Ketiga, penguatan peran Balai Masyarakat (Bapas) dengan indikator keberhasilannya meningkatnya pendampingan klien dalam proses pra-adjudikasi, adjudikasi, dan pasca-adjudikasi. Keempat, pembangunan Lapas Mega Prison, dengan indikator keberhasilannya berupa terbentuknya Lapas Mega Prison.

7. Peningkatan risiko radikalisme terhadap narapidana yang memiliki keterkaitan dengan jaringan ekstremis internasional sebagai dampak dari konflik geopolitik antarnegara di wilayah Asia Tengah

Risiko ini mencerminkan kemungkinan meningkatnya radikalisme di dalam Lapas terhadap narapidana yang memiliki hubungan dengan jaringan ekstremis internasional. Situasi ini dapat dipicu oleh ketegangan geopolitik di Asia Tengah yang berpotensi memperkuat ideologi radikal dan memunculkan kembali keterlibatan jaringan lintas negara. Jika tidak diantisipasi, kondisi tersebut dapat mengancam keamanan Lapas dan memperburuk risiko residivisme terorisme setelah bebas.

Mitigasi dilakukan melalui dua pendekatan yang saling melengkapi. Pertama, melaksanakan disengagement sosial melalui program rehabilitasi dan reintegrasi sosial untuk mengubah pola pikir dan mengembalikan narapidana ke kehidupan bermasyarakat secara sehat. Kedua, melakukan pemutusan hubungan sosial dengan jaringan atau komunitas ekstremis untuk mencegah pengaruh ideologi radikal di dalam Lapas. Keberhasilan

kedua langkah ini diukur dari penurunan tingkat resistensi terhadap nilai-nilai kebangsaan dan toleransi.

8. Terganggunya Keandalan dan Keamanan Sistem Teknologi dan Informasi (TI)

Indikasi risiko ini mencerminkan potensi terjadinya gangguan kesisteman, khususnya pada layanan keimigrasian dan pemasyarakatan yang berhubungan dengan publik, dan umumnya pada kesisteman teknologi informasi Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan. Risiko ini dapat berasal dari ancaman siber (eksternal) maupun gangguan jaringan (eksternal dan internal) yang dapat menghambat kegiatan operasional dan pelayanan publik secara luas. Risiko ini dapat timbul dari kelemahan infrastruktur, kurangnya pengendalian keamanan, serta keterbatasan kompetensi sumber daya manusia (SDM) di bidang TI.

Untuk memitigasi risiko tersebut, diperlukan rekrutmen SDM TI yang memiliki kualifikasi internasional guna memastikan penguasaan standar global dalam pengelolaan sistem dan keamanan data. Selain itu, penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) keandalan dan keamanan data menjadi langkah penting untuk menetapkan pedoman teknis yang konsisten dan terukur. Peningkatan koordinasi dan kolaborasi dengan institusi terkait, seperti BSSN, Kementerian Komunikasi dan Digital, dan POLRI, akan memperkuat pertukaran informasi, respons cepat terhadap insiden, serta harmonisasi standar keamanan antar lembaga. Untuk mendukung kesinambungan kerja sama tersebut, penyelenggaraan MoU antar instansi menjadi landasan formal yang mengatur peran, tanggung jawab, dan mekanisme koordinasi. Dengan penerapan perlakuan risiko ini secara terpadu, diharapkan tingkat keandalan dan keamanan sistem TI dapat ditingkatkan, sehingga meminimalkan potensi gangguan terhadap layanan publik yang strategis. Keberhasilan manajemen risiko ini diukur melalui penurunan tren insiden siber.

9. Modus Baru TPPO dan TPPM

Indikasi risiko ini merepresentasikan potensi risiko dalam penegakan hukum keimigrasian, khususnya dalam melakukan pengawasan lalu lintas orang di perbatasan. Risiko ini dapat bersumber dari keterbatasan sumber daya, kurangnya koordinasi lintas instansi, minimnya kesadaran hukum di tingkat masyarakat, hingga peningkatan risiko dari pelanggar itu sendiri. Risiko ini turut menggambarkan ancaman terhadap keselamatan dan urgensi perlindungan WNI dan WNA dalam batas negara Indonesia, baik perbatasan darat, laut, dan udara.

Untuk meminimalkan risiko tersebut, diperlukan penguatan koordinasi lintas instansi dan peningkatan kapasitas pengawasan, sehingga pengawasan dan penindakan dapat dilakukan secara lebih cepat, efektif, dan tepat sasaran. Penguatan koordinasi juga meliputi koordinasi instansi lintas negara dan penguatan mekanisme kolaborasi penegakan hukum di wilayah perbatasan antar negara sehingga memperlancar proses penegakan hukum dan kepastian prosedur. Di sisi lain, meningkatkan sosialisasi dan pembinaan melalui program desa binaan menjadi strategi penting untuk membangun kesadaran hukum masyarakat secara menyeluruh, khususnya di wilayah rentan. Pendekatan preventif dapat diperkuat melalui pengembangan jaringan masyarakat yang berfungsi sebagai mitra pengawasan di lapangan, sehingga informasi terkait potensi pelanggaran dapat segera diidentifikasi dan ditindaklanjuti. Kolaborasi yang sinergis antara aparat penegak hukum, instansi terkait, dan elemen masyarakat sipil diharapkan mampu menciptakan sistem pengawasan yang komprehensif, responsif, dan berkelanjutan demi melindungi hak dan keselamatan setiap individu. Keberhasilan manajemen risiko ini diukur melalui optimalisasi pencegahan TPPO dan TPPM.

10. Tingginya Gap Kompetensi Pegawai dengan Kompetensi yang Dibutuhkan di Bidang Keimigrasian dan Pemasarakatan

Indikasi risiko ini merefleksikan adanya potensi ketidaksiapan institusi dalam menyediakan SDM yang memiliki kualifikasi dan kemampuan terstandar sesuai kebutuhan. Ketidakmampuan organisasi dalam menyediakan SDM dapat berdampak pada menurunnya efektivitas penyediaan pelayanan publik, meningkatnya kerawanan keamanan, dan menghambat pencapaian tujuan organisasi lainnya secara luas. Risiko ini dapat disebabkan oleh perencanaan kebutuhan SDM yang kurang akurat, keterbatasan pelatihan berbasis kompetensi yang sesuai kebutuhan organisasi, dan belum optimalnya fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia imigrasi dan pemsarakatan dalam tugasnya mengembangkan SDM imigrasi dan pemsarakatan.

Perlakuan risiko dilakukan melalui penyusunan pemetaan kebutuhan SDM secara menyeluruh agar rekrutmen tepat sasaran. Upaya ini diharapkan secara akurat dapat memetakan dan mengidentifikasi kebutuhan SDM secara komprehensif sebagai basis rekrutmen dan penyusunan kebijakan terkait manajemen SDM organisasi. Rekrutmen dan pengembangan SDM disertai perancangan dan pelaksanaan pelatihan pengembangan SDM sesuai tugas, fungsi, dan kompetensi khusus yang dibutuhkan. Upaya pengembangan kompetensi juga dilaksanakan terhadap SDM eksisting dengan meningkatkan akses dan kepesertaan pada program-program pendidikan dan pelatihan, baik internal maupun bekerja sama dengan eksternal organisasi. Selain itu, perlu dilakukan penyesuaian fungsi kelembagaan BPSDM agar mencakup mandat pengelolaan perguruan tinggi sebagai sarana pendidikan formal bagi calon dan pegawai imigrasi dan pemsarakatan. Ini dapat menjamin tersedianya *talent pool* dan kepastian rekrutment SDM dengan kompetensi dan kualifikasi khusus yang sudah spesifik sesuai dengan kebutuhan. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan ketersediaan SDM berkompentensi tinggi dapat terjamin sehingga meminimalisir risiko operasional dan keamanan serta mendukung tercapainya standar pelayanan publik yang efektif dan efisien. Keberhasilan manajemen risiko ini diukur melalui terpenuhinya kebutuhan SDM. Terpenuhinya kebutuhan SDM sesuai kompetensi dan kualifikasi, dan terselenggaranya Akademi Ilmu Imigrasi dan Pemsarakatan.

11. Tidak Terlaksananya Pencegahan dan Penanganan Anak Tidak Sekolah (ATS) di Lapas/Rutan Khusus Anak

Indikasi risiko ini terkait dengan tidak terlaksananya pencegahan dan penanganan hak Anak binaan di Lapas untuk memperoleh pendidikan yang layak, yang dapat berdampak pada rendahnya kualitas pembinaan, pengembangan diri, dan reintegrasi sosial. Risiko ini dapat dipicu oleh kurangnya implementasi kebijakan, keterbatasan koordinasi antarinstansi, serta minimnya fasilitas dan program pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan anak binaan.

Upaya mitigasi terhadap risiko tersebut melalui langkah strategis, seperti mendorong tindak lanjut dan implementasi secara konsisten Peraturan Presiden tentang Pencegahan dan Penanganan Anak Tidak Sekolah (ATS) sebagai landasan hukum dan pedoman operasional. Selanjutnya, akan dilakukan penyusunan Rencana Aksi Nasional Pencegahan dan Penanganan Anak Tidak Sekolah (RAN PPATS) sebagai instrumen untuk memetakan prioritas, menetapkan target, mengalokasikan sumber daya, serta memastikan adanya mekanisme pemantauan dan evaluasi yang terukur dari keberhasilan program terkait pemenuhan hak Anak. Dengan pelaksanaan yang terpadu dan berkesinambungan, diharapkan seluruh Anak binaan dapat mengakses pendidikan sesuai hak konstitusionalnya, sehingga tujuan pembinaan dan pencegahan residivisme dapat tercapai secara optimal.

Manajemen Risiko Sasaran Strategis 2. Meningkatnya Tata Kelola Penyelenggaraan Keimigrasian dan Pemasarakatan yang Berintegritas, Efektif, dan Efisien

Indikasi risiko pada sasaran strategis 2 meliputi 3 indikasi risiko beserta masing-masing indikator perilaku risiko dijelaskan lebih rinci sebagai berikut:

1. Pelayanan Internal/Eksternal Tidak Transparan dan Infrastruktur terkait RB tidak tersedia Tepat Waktu di Bidang Keimigrasian dan Pemasarakatan

Indikator risiko ini terkait adanya potensi penyelenggaraan pelayanan internal/eksternal yang tidak transparan, tidak tersedianya infrastruktur terkait reformasi birokrasi secara tepat waktu pada bidang keimigrasian dan pemasarakatan. Risiko ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti lemahnya tata kelola dan pengawasan, kurang optimalnya perencanaan dan penganggaran yang dapat berdampak pada kualitas pelayanan internal maupun eksternal serta kurangnya SDM yang berkompeten untuk melaksanakan tugas dan fungsi. Untuk mengatasi risiko tersebut terjadi di lingkup Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, langkah mitigasi strategis yang dapat dilakukan adalah melakukan dan meningkatkan penguatan struktur organisasi, penyederhanaan birokrasi dan tata kelola dan peningkatan akuntabilitas, menyusun regulasi untuk mengakomodir perubahan organisasi yang diperlukan sebagai hasil evaluasi pelaksanaan Orta pada saat ini misalnya penyesuaian kebutuhan orta di tingkat unit kerja eselon II, antara lain penambahan 1 biro pada Sekretariat Jenderal, 1 Inspektorat Wilayah pada Inspektorat Jenderal, 1 pusat di BPSDM yang menangani Pendidikan, dan kebutuhan lain yang diperlukan serta pembangunan Zona Integritas sebagai fondasi reformasi birokrasi. Dengan menetapkan wilayah bebas dari korupsi dan birokrasi bersih melayani, diharapkan tercipta pelayanan publik yang transparan, cepat, dan akuntabel di lingkungan Imigrasi dan Pemasarakatan. Indikator keberhasilannya dilihat dari nilai RB meningkat tiap tahunnya.

2. Keterbatasan Anggaran Pelaksanaan Tugas dan Fungsi

Indikator risiko ini terkait adanya potensi risiko keterbatasan anggaran dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan. Munculnya risiko keterbatasan anggaran dapat disebabkan oleh adanya perencanaan dan penganggaran program yang tidak tepat sasaran, evaluasi program yang tidak sesuai prosedur dan standar, serta dampak eksternal dari adanya kebijakan pembatasan anggaran oleh pemerintah. Untuk mencegah risiko tersebut terjadi, langkah strategis sebagai bentuk mitigasi risiko yang dapat dilakukan antara lain optimalisasi izin penggunaan PNPB untuk mendukung tugas dan fungsi, penguatan dukungan manajemen dan pemenuhan sarana dan prasarana, meningkatkan nilai kinerja anggaran serta optimalisasi perencanaan anggaran berbasis kinerja. Melalui langkah strategis mitigasi risiko tersebut, diharapkan mampu menciptakan penganggaran yang lebih baik yang mendukung seluruh program dan kegiatan di bawah lingkup Kementerian Imigrasi dan Pemasarakat dan rasio efisiensi belanja meningkat  $\geq 10\%$ .

3. Tidak Terbentuknya Lembaga Pendidikan Imigrasi dan Pemasarakatan

Indikator risiko ini berkaitan dengan tidak terbentuknya lembaga pendidikan Imigrasi dan Pemasarakatan. Risiko ini dapat disebabkan oleh adanya keterbatasan atau tidak adanya regulasi yang mengatur pembentukan dan pelaksanaan lembaga pendidikan imigrasi dan pemasarakatan, keterbatasan anggaran kementerian, serta tidak tepatnya sasaran pengembangan kementerian. Untuk mengatasi risiko tersebut, langkah mitigasi strategis yang dilakukan antara lain mengajukan inisiasi penyusunan peraturan untuk menyesuaikan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Imigrasi dan pemasarakatan yang belum

menyebutkan tugas dan fungsi pengelolaan perguruan tinggi serta meningkatkan koordinasi dengan pemangku kepentingan terkait (Kementerian Dikisaintek, Kementerian Hukum, dan Kementerian PAN-RB). Indikator keberhasilan dari perlakuan risiko tersebut adalah Terbentuknya lembaga pendidikan tinggi keimigrasian dan pemasyarakatan sesuai dengan peraturan (perpres) yang berlaku.

Hasil identifikasi secara keseluruhan dapat dilihat pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1 Manajemen Risiko Sasaran Strategis Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan

SS	IKSS	No.	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
<b>SS 1. Meningkatnya Kualitas Penegakan Hukum dan Pelayanan Bidang Keimigrasian Dan Pemasarakatan</b>						
	Indeks Penegakan dan Pelayanan Hukum Bidang Keimigrasian dan Pemasarakatan	1.	Kasus peredaran narkoba di dalam Lapas, Rutan, dan LPKA.	1. Menjalin kerjasama dan kemitraan strategis dengan <i>stakeholders</i> pelayanan lintas sektor (i.e., UPT, BNN, Bapas, Lapas, POLRI, Pemerintah Daerah)	Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan; Direktorat Jenderal Pemasarakatan	Pemberantasan untuk menuntaskan Peredaran Narkoba di dalam Lapas/Rutan.
				2. Peningkatan pengawasan dengan razia rutin di Lapas	Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan; Direktorat Jenderal Pemasarakatan	
		2.	Rendahnya kualitas layanan kesehatan di dalam Lapas/Rutan	1. Menjalin kerjasama dan kemitraan strategis dengan pemangku kepentingan pelayanan kesehatan (i.e., Kementerian Kesehatan, Dinas Kesehatan, Rumah Sakit, Pemerintah Daerah)	Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan; Direktorat Jenderal Pemasarakatan	Menurunnya tingkat prevalensi penyakit menular di Lapas/Rutan (i.e., TBC, HIV)
				2. Revitalisasi poliklinik di Lapas/Rutan menjadi Klinik Pratama beserta akreditasinya	Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan; Direktorat Jenderal Pemasarakatan	Meningkatnya Klinik Pemasarakatan yang sudah memiliki izin klinik
		3.	Tidak terimplementasi UU Nomor 22 Tahun 2022 tentang Pemasarakatan	1. Penyusunan regulasi turunan untuk menterjemahkan implementasi UU Nomor 22 tahun 2022	Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan; Direktorat Jenderal Pemasarakatan	Tersusunnya dokumen regulasi turunan UU Nomor 22 Tahun 2022
				2. Sosialisasi, pembinaan teknis, dan monitoring pelaksanaan UU Nomor 22 tahun 2022	Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan; Direktorat Jenderal Pemasarakatan	Seluruh UPT menerapkan ketentuan UU Nomor 22 Tahun 2022 sesuai SOP

SS	IKSS	No.	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
		4.	Penurunan penerimaan PNBP imigrasi karena situasi global dan nasional	1. Menyesuaikan dengan PP Jenis dan tarif atas jenis PNBP yang berlaku di kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan (c.q., Ditjen Imigrasi)	Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan; Direktorat Jenderal Imigrasi	Penerimaan PNBP mencapai target yang ditetapkan setiap tahunnya
				2. Pengelolaan PNBP Keimigrasian yang akuntabel dan fleksibel, sekaligus mendorong penggunaan kembali PNBP untuk menunjang kegiatan operasional di seluruh UPT Imigrasi secara optimal.	Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan; Direktorat Jenderal Imigrasi	
				3. Optimalisasi kebijakan keimigrasian seperti e-Visa, e-Paspor, VOA, Golden Visa, OCI, dan lain-lain untuk mendukung kemudahan layanan keimigrasian	Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan; Direktorat Jenderal Imigrasi	
				4. Kolaborasi dengan pemangku kepentingan lain yang relevan (Kementerian Pariwisata, Kementerian Luar Negeri, Kenterian Perdagangan, KP2MI, dsb.)	Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan; Direktorat Jenderal Imigrasi	
		5.	Kegagalan program ketahanan pangan di Lapas karena keterbatasan keterampilan dan/atau sumber daya	1. Menyusun SOP dan standar produksi produk warga binaan	Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan; Direktorat Jenderal Pemasarakatan	Tercapainya target produksi pangan di Lapas
				2. Peningkatan pelatihan keterampilan warga binaan dalam menghasilkan produk	Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan; Direktorat Jenderal Pemasarakatan	
		6.	Meningkatnya <i>Overcrowding</i> dan <i>Overstaying</i> , pada Manajemen Lapas serta Rutan	1. Asimilasi Kerja Sosial Narapidana di lingkungan Masyarakat	Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan; Direktorat Jenderal Pemasarakatan	Rancangan Peraturan KepDitjenPAS tentang Asimilasi Kerja Sosial

SS	IKSS	No.	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
				2. Penguatan peran serta masyarakat melalui kelompok masyarakat peduli Pemasyarakatan	Menteri Imigrasi dan Pemasyarakatan; Direktorat Jenderal Pemasyarakatan	Meningkatnya jumlah kerja sama Pokmas Lipas dan Pemda
				3. Penguatan peran Bapas	Menteri Imigrasi dan Pemasyarakatan; Direktorat Jenderal Pemasyarakatan	Meningkatnya pendampingan klien dalam proses pra adjudikasi, adjudikasi, dan pasca adjudikasi
				4. Pembangunan Lapas Mega Prison	Menteri Imigrasi dan Pemasyarakatan; Direktorat Jenderal Pemasyarakatan	Terbentuknya Lapas <i>Mega Prison</i>
		7.	Peningkatan radikalisi terhadap narapidana yang memiliki keterkaitan dengan jaringan ekstremis internasional sebagai dampak dari konflik geopolitik antar negara di wilayah Asia Tengah.	1. Melakukan disengagement sosial melalui program rehabilitasi dan reintegrasi sosial	Menteri Imigrasi dan Pemasyarakatan; Direktorat Jenderal Pemasyarakatan	Penurunan tingkat resistensi terhadap nilai nilai kebangsaan dan toleransi
				2. Melakukan pemutusan hubungan sosial dengan jaringan atau komunitas ekstremis		
		8.	Terganggunya Kehandalan dan keamanan sistem TI	1. Rekrutment SDM TI yang berkualifikasi internasional	Menteri Imigrasi dan Pemasyarakatan; Direktorat Jenderal	Penurunan trend insiden cyber

SS	IKSS	No.	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
					Imigrasi dan Pemasarakatan	
				2. Penyusunan SOP kehandalan dan keamanan data	Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan; Direktorat Jenderal Imigrasi dan Pemasarakatan	
				3. Peningkatan koordinasi dan kolaborasi dengan institusi terkait (i.e., BSSN, Komdigi, POLRI, dsb.)	Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan; Direktorat Jenderal Imigrasi dan Pemasarakatan	
				4. Menyusun dokumen MoU kerjasama dalam menjalin koordinasi antar instansi/lembaga	Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan; Direktorat Jenderal Imigrasi dan Pemasarakatan	
		9.	Modus Baru TPPO dan TPPM	1. Penguatan koordinasi lintas instansi dan peningkatan kapasitas pengawasan	Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan; Direktorat Jenderal Imigrasi	Optimalisasi Pencegahan TPPO dan TPPM
				2. Meningkatkan sosialisasi dan pembinaan melalui desa binaan untuk meningkatkan kesadaran hukum bagi masyarakat secara umum	Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan; Direktorat Jenderal Imigrasi	

SS	IKSS	No.	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
				3. Mengembangkan jaringan Masyarakat sebagai Upaya preventif	Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan; Direktorat Jenderal Imigrasi	
		10.	Tingginya GAP kompetensi pegawai dengan kompetensi yang dibutuhkan di bidang Keimigrasian dan Pemasarakatan	1. Penyusunan pemetaan kebutuhan SDM secara akurat	Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan; Biro Sumber Daya Manusia Aparatur, Organisasi, dan Ketatalaksanaan	Terpenuhinya kebutuhan SDM
				2. Penyusunan dan penyelenggaraan pelatihan pengembangan SDM sesuai dengan kebutuhan tugas dan fungsi serta pelatihan pengembangan kompetensi khusus	Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan; Biro Sumber Daya Manusia Aparatur, Organisasi, dan Ketatalaksanaan	Terpenuhinya kebutuhan SDM sesuai kompetensi dan kualifikasi
				3. Penyesuaian fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Imigrasi dan pamasarakatan yang belum menyebutkan tugas dan fungsi pengelolaan perguruan tinggi	Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan; BPSDM	Terselenggaranya Akademi Ilmu Imigrasi dan Akademi Ilmu Pemasarakatan
		11.	Tidak Terlaksananya Pencegahan dan Penanganan Anak Tidak	1. Menindaklanjuti dan mengimplementasikan Peraturan Presiden tentang Pencegahan dan Penanganan Anak Tidak Sekolah (ATS)	Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan;	1. Capaian RO Layanan Pendampingan Peradilan Anak sesuai target

SS	IKSS	No.	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
			Sekolah (ATS) di Lapas/Rutan Khusus Anak	2. Menyusun Rencana Aksi Nasional Pencegahan dan Penanganan Anak Tidak Sekolah (RAN PPATS)	Direktorat Jenderal Pemasarakatan	2. Capaian RO Layanan Pendampingan Peradilan Anak sesuai target 3. Capaian RO Pelatihan Keterampilan Anak sesuai target 4. Capaian RO Layanan Pendidikan dan Pengentasan Anak sesuai target
<b>SS. 2 Meningkatnya Tata Kelola Penyelenggaraan Keimigrasian dan Pemasarakatan yang Berintegritas, Efektif, dan Efisien</b>						
	Indeks RB Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan	1.	Pelayanan internal/eksternal tidak transparan dan Infrastruktur terkait RB tidak tersedia tepat waktu dibidang Keimigrasian dan Pemasarakatan	<p>1. Penguatan struktur organisasi, penyederhanaan birokrasi dan tata kelola dan peningkatan akuntabilitas</p> <p>2. Menyusun regulasi untuk mengakomodir perubahan organisasi yang diperlukan sebagai hasil evaluasi pelaksanaan Orta pada saat ini misalnya penyesuaian kebutuhan orta di tingkat unit kerja eselon II, antara lain penambahan satu biro pada Sekretariat Jenderal, satu Inspektorat Wilayah pada Inspektorat Jenderal, satu pusat di BPSDM yang menangani Pendidikan, dan kebutuhan lain yang diperlukan.</p> <p>3. Pembangunan Zona Integritas sebagai fondasi reformasi birokrasi. Dengan menetapkan wilayah bebas dari korupsi dan birokrasi bersih melayani, diharapkan tercipta pelayanan publik yang transparan, cepat, dan akuntabel di lingkungan Imigrasi dan Pemasarakatan.</p>	<p>Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan, Sekretariat Jenderal, Unit Eselon I terkait</p> <p>Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan, Sekretariat Jenderal, Unit Eselon I terkait</p>	Nilai RB meningkat setiap tahun

SS	IKSS	No.	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
		2.	Keterbatasan anggaran pelaksanaan tugas dan fungsi	1. Optimalisasi izin penggunaan PNBPN untuk mendukung tuisi, penguatan dukman dan pemenuhan sarpras	Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan, Sekretariat Jenderal, Unit Eselon I terkait	Rasio efisiensi belanja meningkat $\geq 10\%$
				2. Meningkatkan nilai kinerja anggaran	Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan, Sekretariat Jenderal, Unit Eselon I terkait	
				3. Optimalisasi perencanaan anggaran berbasis kinerja	Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan, Sekretariat Jenderal, Unit Eselon I terkait	
		3.	Tidak terbentuknya lembaga pendidikan Imigrasi dan Pemasarakatan	1. Mengajukan inisiasi penyusunan peraturan untuk menyesuaikan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Imigrasi dan pamasarakatan yang belum menyebutkan tugas dan fungsi pengelolaan perguruan tinggi	Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan, BPSDM	lembaga pendidikan tinggi keimigrasian dan pamasarakatan terbentuk sesuai dengan Perpers yang berlaku
				2. Meningkatkan koordinasi dengan pemangku kepentingan terkait (Kementerian Diktisaintek, Kementerian Hukum, dan Kementerian PAN-RB)		

Sumber: Penelaahan Tim Penyusun Renstra (2025)

BAB III  
ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI,  
DAN KERANGKA KELEMBAGAAN

3.1. Arah Kebijakan dan Strategi Nasional

Pemerintah Indonesia, melalui Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas, telah menetapkan Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang RPJPN 2025–2045 sebagai pedoman strategis pembangunan nasional selama dua dekade mendatang. Dokumen ini bertujuan untuk mewujudkan Visi Indonesia Emas 2045, yaitu menjadikan Indonesia sebagai negara yang bersatu, berdaulat, maju, dan berkelanjutan. RPJPN 2025–2045 dirancang berdasarkan kerangka strategi, yang mencakup 8 Misi Pembangunan, 17 Arah Pembangunan, dan 45 Indikator Utama Pembangunan. Berdasarkan Misi Pembangunan Indonesia Emas 2045, Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan mendapatkan mandat untuk turut mendukung Proses Transformasi Indonesia pada Misi 3 Transformasi Tata Kelola dan Landasan Transformasi pada Misi 4, yaitu Supremasi Hukum, Stabilitas, dan Kepemimpinan Indonesia.

Gambar 3.1. Visi dan Misi Indonesia Emas 2045



Sumber: Bappenas, 2023

Gambar 3.2. 17 Arah Pembangunan RPJPN 2025-2045

17 Arah Pembangunan Indonesia Emas 2045



Sumber: Bappenas, 2023

Arahan Pembangunan RPJPN 2025-2045 kemudian diturunkan melalui mandat RPJMN 2025-2029 yang sekaligus menjadi fokus pelaksanaan RPJPN pada Tahap I dalam periode 5 (lima) tahun pertama. Pada tahap pertama ini, Kementerian Imigrasi dan Pemasaryakatan memiliki peran dalam rangka Penguatan Transformasi dalam cakupan Transformasi Tata Kelola dan Supremasi Hukum, Stabilitas dan Kepemimpinan Indonesia sebagaimana terlihat pada Gambar 3.3.

Gambar 3.3. Fokus Arah Kebijakan RPJPN Tahun 2025-2045 Tahap I (2025-2029)

Tahapan Pertama Merupakan Penguatan Transformasi	
Transformasi Sosial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penuntasan pemenuhan pelayanan dasar kesehatan, pendidikan, dan perlindungan sosial</li> <li>• Peningkatan kualitas SDM untuk membentuk manusia produktif</li> </ul>
Transformasi Ekonomi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melanjutkan proses hilirisasi sumber daya alam unggulan</li> <li>• Peningkatan kapasitas riset inovasi dan produktivitas tenaga kerja</li> <li>• Penerapan ekonomi hijau, termasuk pelaksanaan transisi energi tahap pertama</li> <li>• Pembangunan akses digital di seluruh wilayah Indonesia</li> <li>• Pembangunan perkotaan dan pusat-pusat pertumbuhan utamanya di luar Pulau Jawa</li> </ul>
Transformasi Tata Kelola	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perbaikan kelembagaan yang tepat fungsi</li> <li>• Penyempurnaan fondasi penataan regulasi</li> <li>• Pembentukan dan penguatan lembaga tunggal pengelola regulasi</li> <li>• Peningkatan kualitas ASN berbasis merit</li> <li>• Kebijakan pembangunan berbasis bukti</li> <li>• Penerapan manajemen risiko perencanaan dan pengendalian pembangunan</li> <li>• Pelayanan pelayanan publik berbasis teknologi informasi</li> <li>• Penguatan kapasitas masyarakat sipil</li> </ul>
Supremasi Hukum, Stabilitas, dan Kepemimpinan Indonesia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pembaharuan substansi hukum</li> <li>• Pengembangan budaya hukum dan transformasi kelembagaan hukum yang mengedepankan keseimbangan antara kepastian, keadilan, kemanfaatan, dan perdamaian berlandaskan Pancasila</li> <li>• Transformasi tata kelola keamanan dalam negeri, keamanan laut, keamanan dan ketertiban masyarakat, keamanan insani dan keamanan siber sebagai pilar-pilar keamanan nasional</li> <li>• Lembaga demokrasi yang kuat, akuntabel berbasis digital, parlemen modern, parpol yang berbasis nilai</li> <li>• Menjaga stabilitas harga yang dapat menjaga daya beli masyarakat dan kepercayaan investor, serta menjaga keberlanjutan fiskal yang adaptif</li> <li>• Penguatan infrastruktur diplomasi dan kelembagaan</li> <li>• Mengonsolidasikan kebijakan dan langkah-langkah untuk memperkuat sinergi diplomasi</li> <li>• Pembangunan kekuatan pertahanan berorientasi kepulauan dan maritim yang didukung industri pertahanan yang sehat, kuat, dan mandiri</li> </ul>
Ketahanan Sosial Budaya dan Ekologi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Optimalisasi nilai agama dan budaya serta peran keluarga dalam pembangunan karakter manusia dan menggerakkan modal sosial dalam masyarakat</li> <li>• Peningkatan ketangguhan manusia dan masyarakat dalam menghadapi berbagai perubahan dan bencana</li> <li>• Peningkatan riset, inovasi, dan teknologi dalam meningkatkan daya dukung sumber daya alam dan daya tampung lingkungan hidup</li> <li>• Pengembangan kapasitas kelembagaan dan instrumen kebijakan pengelolaan sumber daya alam dan lingkungan hidup, termasuk untuk energi baru terbarukan</li> <li>• Penerapan standardisasi dan regulasi dalam pengelolaan sumber daya alam dan lingkungan hidup</li> <li>• Akselerasi pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan dan penurunan emisi GRK</li> </ul>
Pembangunan Wilayah dan Sarana Prasarana	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Peningkatan pembangunan wilayah potensi ekonomi tinggi, utamanya melalui optimalisasi pemanfaatan infrastruktur yang ada, termasuk pemanfaatan potensi ketersediaan energi</li> <li>• Pembangunan island grid (dimulai di Sulawesi) dan national grid (dimulai antara Sumatera-Jawa)</li> <li>• Percepatan pembangunan konektivitas laut sebagai backbone logistik domestik yang dilengkapi dengan konektivitas udara, darat, dan digital</li> <li>• Melanjutkan pengembangan wilayah metropolitan dan kota besar serta melanjutkan pembangunan dan penyiapan 6 (enam) klaster ekonomi ibu Kota Nusantara (IKN)</li> <li>• Penuntasan pemenuhan pelayanan dasar berkualitas (pendidikan, kesehatan, dan infrastruktur dasar termasuk listrik dengan micro grid)</li> </ul>
Kesinambungan Pembangunan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reformasi tata kelola fiskal</li> <li>• Mobilisasi dan optimalisasi pembiayaan pembangunan nonpemerintah</li> </ul>

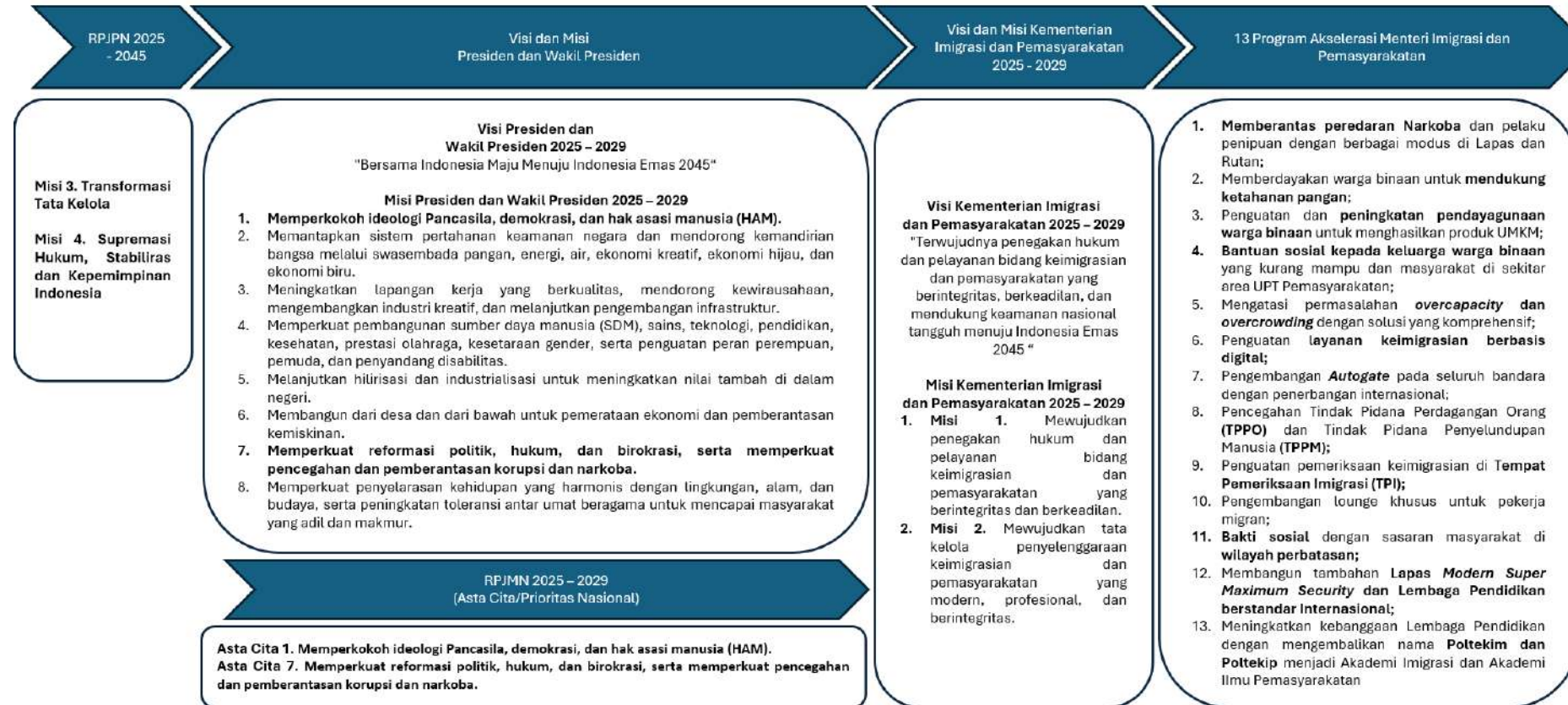
Sumber: Dokumen RPJMN Tahun 2025-2029

Kementerian Imigrasi dan Pemasaryakatan dibentuk pada tanggal 20 Oktober 2024, melalui pengesahan dasar hukum pendirian, yaitu Peraturan Presiden Republik Indonesia nomor 157 tahun 2024 tentang Kementerian Imigrasi dan Pemasaryakatan. Berdasarkan Peraturan tersebut, Kementerian Imigrasi dan

Permasyarakatan bertugas menyelenggarakan sub urusan pemerintahan di bidang imigrasi dan pemasyarakatan yang merupakan lingkup urusan pemerintahan di bidang hukum untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan memiliki fungsi sebagai berikut:

- a. perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan di bidang keimigrasian dan pemasyarakatan;
- b. pelaksanaan bimbingan teknis dan supervisi atas pelaksanaan urusan Kementerian;
- c. koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Kementerian;
- d. pengelolaan barang milik/kekayaan negara yang menjadi tanggung jawab Kementerian;
- e. pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan Kementerian;
- f. pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di bidang imigrasi dan pemasyarakatan;
- g. pelaksanaan kegiatan teknis yang berskala nasional;
- h. pelaksanaan tugas pokok sampai ke daerah;
- i. pelaksanaan dukungan yang bersifat substantif kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Kementerian; dan
- j. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Presiden.

Gambar 3.4 Keselarasan RPJPN 2025-2045, RPJMN 2025-2029, dengan Renstra Kementerian Imigrasi dan Pemasaryakatan 2025-2029



### 3.2. Arah Kebijakan dan Strategi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan

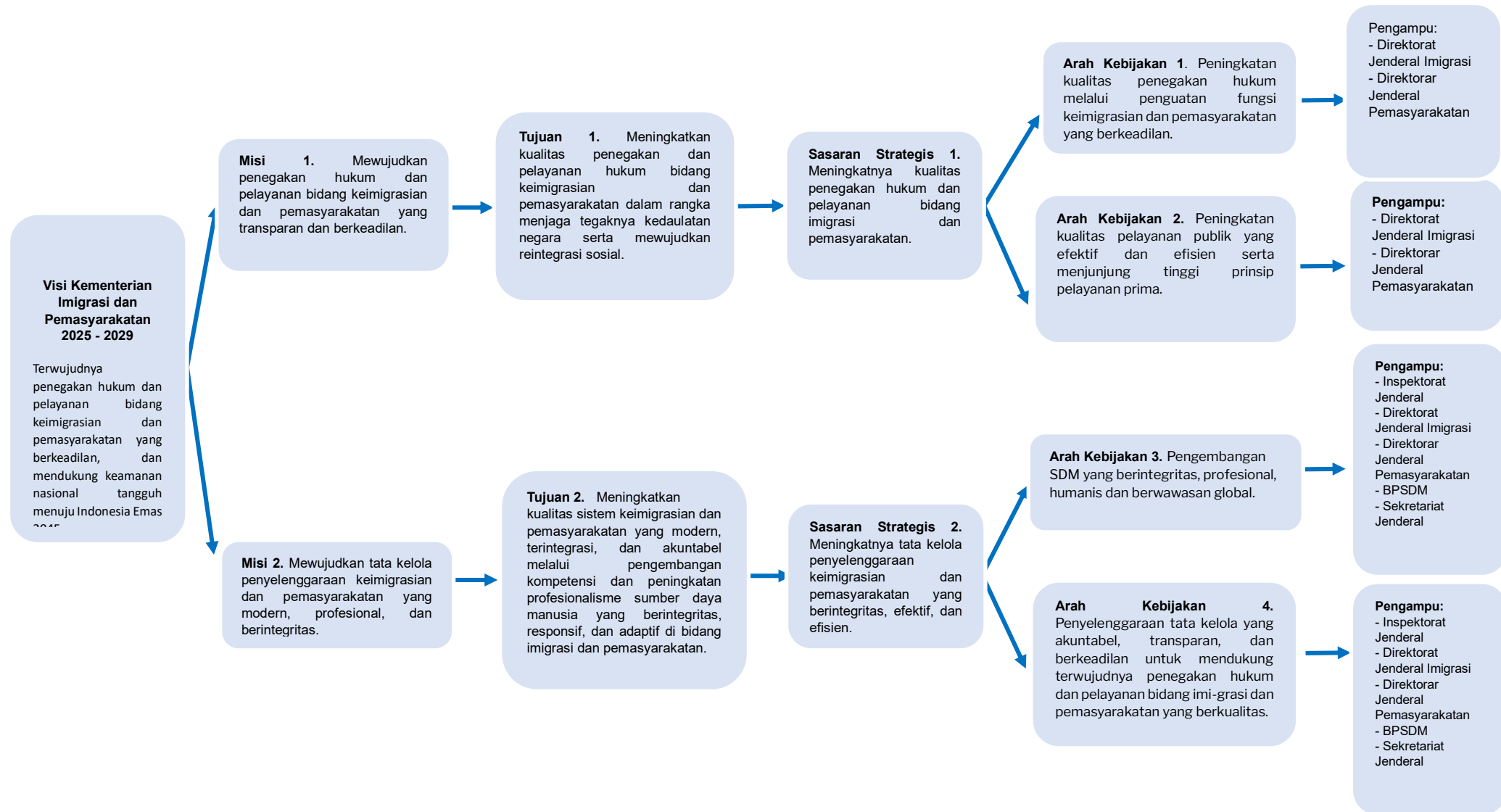
Arah kebijakan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan menjabarkan arah kebijakan dan strategi nasional dengan mempertimbangkan keterlibatan daerah dan swasta dan menjadi dasar dalam menyusun program pembangunan dalam mencapai sasaran-sasaran program pembangunan nasional yang telah ditetapkan untuk dilaksanakan oleh Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan. Arah kebijakan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan diturunkan menjadi strategi-strategi yang akan menjadi acuan dalam penyusunan kerangka kerja dan kelembagaan secara logis dalam menjalankan peran, tugas dan fungsi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan untuk mencapai sasaran pembangunan nasional yang tertuang dalam RPJMN 2025–2029.

Adapun arah kebijakan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan 2025–2029 adalah sebagai berikut:

1. Arah kebijakan 1. Peningkatan kualitas penegakan hukum melalui penguatan fungsi keimigrasian dan pemasarakatan yang berintegritas berkeadilan.
2. Arah kebijakan 2. Peningkatan kualitas pelayanan publik yang berintegritas, efektif, dan efisien serta menjunjung tinggi prinsip pelayanan prima.
3. Arah kebijakan 3. Pengembangan SDM yang berintegritas, profesional, humanis dan berwawasan global.
4. Arah kebijakan 4. Penyelenggaraan tata kelola yang akuntabel, transparan, dan berkeadilan untuk mendukung terwujudnya penegakan hukum dan pelayanan bidang keimigrasian dan pemasarakatan yang berkualitas.

Pemetaan visi-misi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan terhadap arah kebijakan dijelaskan pada bagan berikut:

Gambar 3.5. Pemetaan Visi Misi Hingga Arah Kebijakan



Masing-masing arah kebijakan tersebut kemudian diturunkan menjadi strategi yang akan diupayakan oleh Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan yang selaras sebagai bahan acuan kerangka kinerja dan kelembagaan. Adapun penjelasan arah kebijakan dan strategi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan 2025 – 2029 dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 3.1 Arah Kebijakan dan Strategi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan

Arah Kebijakan	No.	Strategi
<p><b>Arah kebijakan 1.</b> Peningkatan kualitas penegakan hukum melalui penguatan fungsi keimigrasian dan pemasarakatan yang berintegritas berkeadilan.</p>	1.	Memperkuat regulasi dan prosedur penegakan hukum dan keamanan nasional untuk memberikan kepastian dan perlindungan hukum.
	2.	Meningkatkan sosialisasi dan pembinaan untuk meningkatkan kesadaran hukum bagi masyarakat secara umum dan tahanan, anak, warga binaan secara khusus.
	3.	Meningkatkan kualitas penegakan dan perlindungan hukum terhadap WNI dan WNA di dalam dan luar negeri.
	4.	Penguatan reintegrasi sosial dan pencegahan pengulangan tindak pidana guna mendukung stabilitas keamanan nasional.
	5.	Memperkuat perlindungan terhadap upaya paksa penahanan dan mencegah <i>overstaying</i> melalui penerapan prinsip <i>due process of law</i> secara konsisten dalam sistem peradilan pidana.
	6.	Meningkatkan kualitas hasil penelitian kemasyarakatan dan pendampingan dalam implementasi keadilan restoratif yang berkeadilan.
	7.	Mengembangkan pembinaan kepribadian berlandaskan ideologi Pancasila untuk menumbuhkan kesadaran berbangsa dan bernegara, serta membentuk warga binaan yang sadar hukum, toleran, dan siap membela negara.
	8.	Mendorong pembinaan kemandirian yang tersertifikasi dan berbasis kreativitas melalui kegiatan kerja produktif untuk membangun industrialisasi yang berpihak pada kepentingan nasional, mendukung ekonomi hijau, dan membentuk warga binaan yang siap kerja.
<p><b>Arah kebijakan 2.</b> Peningkatan kualitas pelayanan publik yang berintegritas, efektif, dan efisien serta menjunjung tinggi prinsip pelayanan prima</p>	1.	Meningkatkan kerja sama antar institusi baik di dalam maupun luar negeri untuk mendukung pelaksanaan pelayanan publik yang integratif dalam lingkup Imigrasi dan Pemasarakatan.
	2.	Meningkatkan integrasi data dan informasi serta pengembangan sistem dan teknologi untuk menjamin kepastian dan kelancaran layanan di Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan.
	3.	Meningkatkan aksesibilitas dan kualitas layanan keimigrasian dan pemasarakatan.
	4.	Mengembangkan produk keimigrasian yang mendukung pembangunan kesejahteraan masyarakat dan nasional.
<p><b>Arah kebijakan 3.</b> Pengembangan SDM yang berintegritas,</p>	1.	Meningkatkan kepatuhan terhadap prosedur, standar, dan perilaku SDM yang berintegritas dalam menjalankan tugas dan fungsi.

Arah Kebijakan	No.	Strategi
profesional, humanis dan berwawasan global	2.	Mendorong penerapan implementasi sistem pengembangan karir yang transparan dan terstruktur
	3.	Meningkatkan kompetensi SDM Bidang Imigrasi dan Pemasarakatan sesuai dengan kebutuhan tugas dan fungsi serta kebutuhan kompetensi jabatannya.
	4.	Membentuk dan meningkatkan kualitas pengelolaan pendidikan tinggi kedinasan untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan.
<b>Arah kebijakan 4.</b> Penyelenggaraan tata kelola yang akuntabel, transparan, dan berkeadilan untuk mendukung terwujudnya penegakan hukum dan pelayanan bidang keimigrasian dan pemasarakatan yang berkualitas	1.	Meningkatkan dan memodernisasi sarana dan prasarana serta memanfaatkan sistem dan teknologi informasi, serta digitalisasi untuk mendukung kinerja Keimigrasian dan Pemasarakatan.
	2.	Melakukan penyederhanaan birokrasi dan tata kelola dalam meningkatkan aksesibilitas dan kelancaran penegakan dan pelayanan hukum bidang Keimigrasian dan Pemasarakatan.
	3.	Memperkuat kualitas kebijakan dan produk hukum Imigrasi dan Pemasarakatan berbasis bukti ( <i>evidence-based policy</i> ).
	4.	Meningkatkan kualitas data dan informasi yang dapat diakses oleh publik.
	5.	Memperkuat pengawasan intern organisasi yang transparan dan akuntabel.

Setiap arah kebijakan dan strategi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Arah kebijakan 1. Peningkatan kualitas penegakan hukum melalui penguatan fungsi keimigrasian dan pemasarakatan yang berintegritas berkeadilan.

Strategi 1. Memperkuat regulasi dan prosedur penegakan hukum dan keamanan nasional untuk memberikan kepastian dan perlindungan hukum.

Penguatan regulasi dan prosedur dalam penegakan hukum serta keamanan nasional diarahkan untuk menciptakan kepastian hukum yang tegas dan menyeluruh dalam bidang keimigrasian dan pemasarakatan. Upaya ini mencakup pembaruan regulasi yang relevan dengan dinamika ancaman keamanan, penyempurnaan standar operasional prosedur, peningkatan koordinasi antar lembaga penegak hukum, serta berbagai upaya lain yang relevan. Dengan kerangka hukum yang lebih kuat dan pelaksanaan yang konsisten, diharapkan sistem pengawasan menjadi lebih efektif, responsif terhadap pelanggaran, serta mampu memberikan perlindungan hukum yang adil bagi warga negara maupun pihak asing yang berada di wilayah Indonesia.

Strategi 2. Meningkatkan sosialisasi dan pembinaan untuk meningkatkan kesadaran hukum bagi masyarakat secara umum dan warga binaan secara khusus.

Melalui pendekatan edukatif yang sistematis dan berkelanjutan, strategi ini bertujuan membangun budaya hukum yang partisipatif serta mendorong internalisasi nilai-nilai hukum dalam kehidupan sehari-hari masyarakat dan warga binaan. Kegiatan sosialisasi dilakukan dengan melibatkan berbagai pemangku kepentingan dan memanfaatkan kanal komunikasi yang luas dan inklusif. Pendekatan yang partisipatif dan berkelanjutan ini diharapkan dapat mendorong kepatuhan terhadap hukum, mengurangi potensi pelanggaran, serta mempercepat reintegrasi sosial warga binaan pasca-pembinaan, sejalan

dengan prinsip rehabilitasi dan reintegrasi dalam sistem peradilan pidana nasional.

Strategi ini dalam upaya meningkatkan kesadaran hukum keimigrasian, sosialisasi dan pembinaan ke masyarakat umum perlu dilakukan secara masif dan berkelanjutan. Hal ini bisa dilakukan melalui berbagai cara, seperti penyuluhan hukum yang dapat dilakukan di kantor imigrasi, sekolah, perguruan tinggi, atau tempat umum lainnya, penggunaan sarana media sosial dan website resmi imigrasi untuk menyebarkan informasi terkait keimigrasian, seperti prosedur pengurusan paspor, visa, dan peraturan keimigrasian terbaru. Selain itu didukung pembuatan materi sosialisasi yang mudah dipahami oleh berbagai kalangan masyarakat, misalnya dalam bentuk brosur, leaflet, atau video edukasi mengenai informasi dan aturan-aturan keimigrasian. Kolaborasi antar sektor menjadi penting dengan menggandeng organisasi masyarakat, tokoh agama, tokoh adat, serta penguatan peran TIM PORA Tim yang terdiri dari berbagai instansi pemerintah yang terkait dengan pengawasan orang asing, seperti imigrasi, kepolisian, kejaksaan, dan dinas tenaga kerja untuk turut serta dalam kegiatan sosialisasi keimigrasian. Selain itu, memperkuat peran petugas imigrasi pembina desa (Pimpasa) di semua desa binaan imigrasi sebagai upaya memberikan edukasi kepada masyarakat mengenai pencegahan Tindak Pidana Perdagangan Orang (TPPO) dan Tindak Pidana Pekerja Migran Indonesia (TPPM).

Strategi 3. Meningkatkan kualitas penegakan dan perlindungan hukum terhadap WNI dan WNA di dalam dan luar negeri

Strategi ini memprioritaskan dalam meningkatkan kualitas penegakan dan perlindungan hukum WNI dan WNA di dalam dan luar negeri dalam konteks imigrasi yang mengedepankan upaya-upaya untuk memastikan keadilan, kepastian hukum, dan hak-hak fundamental bagi semua pihak baik WNI dan WNA, tanpa diskriminasi. Sehingga membutuhkan upaya komprehensif, termasuk perbaikan sistem berupa penyempurnaan regulasi, termasuk Undang-Undang Keimigrasian, koordinasi yang baik dalam pelaksana tugas dan fungsi keimigrasian di luar negeri serta implementasinya yang konsisten, perluasan sosialisasi dan edukasi kepada masyarakat tentang pentingnya kepatuhan terhadap aturan imigrasi dan perlindungan hak-hak WNI dan WNA, serta kerja sama dan sinergi antar lembaga antara Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan dengan kepolisian, Kementerian Luar Negeri dan instansi terkait lainnya untuk pengawasan dan penegakan hukum yang lebih efektif.

Selain itu, didukung penggunaan sistem informasi yang terpadu dan *real-time* untuk pemantauan dan pengawasan orang asing (WNA). Sementara itu, penguatan peran perwakilan diplomatik pada kantor Bina Perwakilan di luar negeri, atase imigrasi dan konsuler dalam melindungi hak-hak WNI di luar negeri, termasuk penanganan kasus hukum, masalah ketenagakerjaan, dan kesulitan yang dihadapi WNI, serta sosialisasi dan edukasi kepada masyarakat tentang pentingnya kepatuhan terhadap aturan imigrasi dan perlindungan hak-hak WNI dan WNA. Adapun prioritas lainnya adalah pemenuhan sarana dan prasarana dalam memperkuat fungsi pengawasan keimigrasian baik di dalam dan di luar negeri untuk mendukung penegakan hukum keimigrasian sebagai contoh penyediaan kendaraan dinas untuk kepentingan patroli, peralatan intelijen, alat pelindung diri dan peralatan pendukung tusi lainnya.

Strategi 4. Penguatan reintegrasi sosial dan pencegahan pengulangan tindak pidana guna mendukung stabilitas keamanan nasional

Penguatan reintegrasi sosial dan pencegahan pengulangan tindak pidana merupakan upaya strategis yang bertujuan untuk membina Warga Binaan agar dapat kembali ke masyarakat secara produktif dan bertanggung jawab, sekaligus menekan angka pengulangan tindak pidana. Pendekatan ini tidak hanya berfokus pada pembinaan di dalam Lapas, tetapi juga mencakup dukungan sosial, ekonomi, dan psikologis pasca-pembebasan/ pembinaan berbasis masyarakat. Upaya ini diharapkan mampu menciptakan individu yang

lebih siap berkontribusi positif dalam masyarakat, sehingga mendukung stabilitas dan keamanan nasional secara berkelanjutan.

Strategi 5. Memperkuat perlindungan terhadap upaya paksa penahanan dan mencegah *overstaying* melalui penerapan prinsip *due process of law* secara konsisten dalam sistem peradilan pidana.

Perlindungan terhadap hak asasi tersangka atau terdakwa dalam proses penahanan merupakan aspek krusial dalam sistem peradilan pidana. Oleh karena itu, diperlukan penguatan mekanisme pengawasan terhadap upaya paksa penahanan serta pencegahan terjadinya *overstaying* (kelebihan masa penahanan). Hal ini dapat diwujudkan melalui penerapan prinsip *due process of law* secara konsisten, yang menjamin bahwa setiap tindakan penahanan dilakukan berdasarkan prosedur hukum yang adil, proporsional, dan dapat dipertanggungjawabkan. Pendekatan ini menjadi bagian penting dalam menjaga integritas peradilan serta memberikan perlindungan hukum yang setara bagi setiap warga negara.

Strategi 6. Meningkatkan kualitas hasil penelitian kemasyarakatan dan pendampingan dalam implementasi keadilan restoratif yang berkeadilan.

Untuk mewujudkan sistem peradilan pidana yang berkeadilan, peningkatan kualitas hasil penelitian kemasyarakatan serta pendampingan menjadi elemen kunci dalam mendukung implementasi keadilan restoratif. Penelitian kemasyarakatan yang komprehensif dan berbasis data faktual diperlukan guna memberikan gambaran utuh tentang latar belakang pelaku, kondisi sosial, serta dampak tindak pidana terhadap korban dan masyarakat yang dapat menjadi rekomendasi dalam peradilan. Sementara itu, pendampingan yang profesional dan empatik membantu memastikan bahwa proses penyelesaian perkara melalui keadilan restoratif dilakukan secara adil, transparan, serta menghormati hak semua pihak. Upaya ini berkontribusi terhadap pencegahan pengulangan tindak pidana, pemulihan hubungan sosial, dan penguatan kepercayaan publik terhadap sistem peradilan.

Strategi 7. Mengembangkan pembinaan kepribadian berlandaskan ideologi Pancasila untuk menumbuhkan kesadaran berbangsa dan bernegara, serta membentuk warga binaan yang sadar hukum, toleran, dan siap membela negara.

Pengembangan program pembinaan kepribadian bagi Warga Binaan yang berlandaskan ideologi Pancasila merupakan langkah strategis dalam membentuk karakter dan integritas kebangsaan. Melalui internalisasi nilai-nilai Pancasila, pembinaan ini diarahkan untuk menumbuhkan kesadaran akan pentingnya kehidupan berbangsa dan bernegara, meningkatkan kepatuhan terhadap hukum, serta membangun sikap toleransi dalam keberagaman. Tujuan akhir dari pembinaan ini adalah membentuk warga binaan yang tidak hanya mampu mereformasi diri, tetapi juga siap menjadi warga negara yang produktif, bertanggung jawab, dan memiliki semangat bela negara setelah menjalani masa pidananya. Dengan demikian, proses reintegrasi sosial dapat berjalan optimal dan berkontribusi pada ketahanan nasional.

Strategi 8. Mendorong pembinaan kemandirian yang tersertifikasi dan berbasis kreativitas melalui kegiatan kerja produktif untuk membangun industrialisasi yang berpihak pada kepentingan nasional, mendukung ekonomi hijau, dan membentuk warga binaan yang siap kerja.

Pembinaan kemandirian bagi Warga Binaan diarahkan untuk menghasilkan lulusan pemasyarakatan yang memiliki keterampilan tersertifikasi, kreatif, dan berdaya saing tinggi. Melalui kegiatan kerja produktif yang terstruktur dan berbasis pada potensi lokal serta teknologi tepat guna, program ini tidak hanya menjadi sarana pembinaan, tetapi juga mendorong terciptanya ekosistem industrialisasi pemasyarakatan yang selaras dengan kepentingan nasional dan pembangunan berkelanjutan. Integrasi prinsip ekonomi hijau dalam kegiatan pembinaan menjadi landasan untuk mengembangkan industri ramah

lingkungan di dalam Lapas. Dengan pendekatan ini, diharapkan warga binaan mampu menjadi subjek pembangunan yang siap kerja, mandiri secara ekonomi, serta berkontribusi positif dalam masyarakat pasca-pembebasan.

Arah Kebijakan 2. Peningkatan kualitas pelayanan publik yang berintegritas, efektif, dan efisien serta menjunjung tinggi prinsip pelayanan prima.

Strategi 1. Meningkatkan kerja sama antar institusi baik di dalam maupun luar negeri untuk mendukung pelaksanaan pelayanan publik yang integratif dalam lingkup Imigrasi dan Pemasarakatan.

Menghadapi kejahatan lintas negara dan kompleksitas imigrasi dan pemasarakatan, penguatan kerja sama lintas institusi menjadi strategi kunci penegakan hukum. Di bidang keimigrasian, kolaborasi dengan Kementerian Luar Negeri, Polri, Kejaksaan, BP2MI, dan BNPT perlu diperkuat untuk menangani penyelundupan manusia dan perlintasan ilegal. Penguatan kerja sama ini juga mendukung pelayanan publik yang berbasis pada penguatan perlindungan dan penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI), serta perlindungan dan pelayanan WNI, termasuk PMI di luar negeri secara integratif. Di sisi lain, peran TIMPORA di berbagai wilayah juga perlu dioptimalkan sebagai forum koordinasi dan pertukaran informasi antarsektor. Koordinasi dengan mitra internasional seperti Interpol dan International Organization for Migration (IOM) tetap penting dalam mendukung penanganan kasus lintas negara dan pertukaran data intelijen. Sementara di bidang pemasarakatan, kerja sama dengan Polri, Kejaksaan, Densus 88, BNPT, dan BNN menjadi prioritas dalam mendukung pengendalian keamanan, pemberantasan peredaran narkotika, penegakan hukum terhadap narapidana berisiko tinggi, serta penguatan program deradikalisasi dan pengawasan terhadap risiko radikalisis lanjutan di dalam Lapas. Sinergi ini menjadi krusial mengingat masih adanya peredaran dan jaringan narkotika yang dikendalikan dari dalam Lapas, serta potensi gangguan keamanan yang memerlukan respons terpadu lintas sektor.

Strategi 2. Meningkatkan integrasi data dan informasi serta pengembangan sistem dan teknologi untuk menjamin kepastian dan kelancaran layanan di Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan.

Untuk menjamin kepastian dan kelancaran layanan di bidang Keimigrasian dan Pemasarakatan, integrasi data dan pengembangan sistem teknologi perlu diperkuat secara menyeluruh yang terhubung dengan Pusat. Pemeriksaan keimigrasian perlu didukung oleh sistem biometrik, pemasangan *autogate*, serta pemanfaatan *artificial intelligence* untuk profiling risiko dan deteksi dini ancaman lintas negara. Di sisi pemasarakatan, penguatan Sistem Database Pemasarakatan (SDP) dan perluasan Sistem Peradilan Pidana Terpadu (SPPT-TI) menjadi kunci agar pertukaran data antarpenegak hukum berlangsung *real-time* dan akurat. Pengembangan sistem yang interoperabel dan terhubung lintas lembaga akan menjadi fondasi layanan yang responsif, efisien, dan berbasis data.

Strategi 3. Meningkatkan aksesibilitas dan kualitas layanan keimigrasian dan pemasarakatan

Strategi meningkatkan aksesibilitas dan kelancaran layanan keimigrasian dilakukan melalui perluasan kanal layanan digital, optimalisasi pelayanan berbasis teknologi informasi, serta penyederhanaan prosedur yang berpihak pada pengguna layanan. Upaya ini juga didukung dengan penambahan satuan kerja keimigrasian di wilayah-wilayah strategis untuk mendekatkan layanan kepada masyarakat. Selain itu, penguatan kegiatan sosialisasi dan edukasi publik terus dilakukan agar masyarakat memahami hak dan kewajibannya dalam pelayanan keimigrasian. Penguatan kapasitas SDM serta kolaborasi lintas sektor menjadi kunci dalam mewujudkan layanan yang cepat, inklusif, efisien, dan responsif terhadap dinamika kebutuhan masyarakat dan mobilitas global.

Strategi 4. Mengembangkan produk keimigrasian yang mendukung pembangunan kesejahteraan masyarakat dan nasional.

Strategi pengembangan produk keimigrasian diarahkan untuk mendukung pembangunan kesejahteraan masyarakat dan kepentingan nasional melalui inovasi kebijakan yang responsif terhadap kebutuhan mobilitas penduduk, kemudahan berusaha, serta peningkatan daya saing bangsa. Hal ini diwujudkan melalui penyempurnaan sistem perizinan keimigrasian, pengembangan layanan digital, serta produk-produk keimigrasian yang adaptif terhadap dinamika sosial, ekonomi, dan geopolitik. Penguatan fungsi imigrasi sebagai fasilitator mobilitas manusia dan pendukung ekosistem investasi turut mendorong terciptanya peluang kerja, pertumbuhan ekonomi, serta perlindungan warga negara di dalam dan luar negeri.

### Arah kebijakan 3. Pengembangan SDM yang berintegritas, profesional, humanis dan berwawasan global.

Strategi 1. Meningkatkan kepatuhan terhadap prosedur, standar, dan perilaku SDM yang berintegritas dalam menjalankan tugas dan fungsi.

Strategi ini berfokus pada upaya Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan dalam menciptakan dan meningkatkan kepatuhan pengawasan internal. Cakupan kepatuhan dan pengawasan internal yang dapat diterapkan dalam lingkup kementerian mencakup penerapan kebijakan, prosedur, standar dan perilaku SDM yang sesuai dengan nilai-nilai organisasi yang dapat mendukung tugas dan fungsi. Peningkatan kepatuhan SDM tersebut bertujuan untuk memastikan bahwa layanan imigrasi dan pemasarakatan dilakukan secara berintegritas, yang mana hal ini menjadi pondasi penting dalam membangun profesionalisme dan meningkatkan kinerja SDM dalam rangka menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Selain itu SDM yang berintegritas diharapkan dapat memberikan pengaruh besar dalam pembangunan karier, loyalitas dan dapat membangun reputasi yang positif sehingga berdampak pada efektivitas pencapaian kinerja Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan.

Strategi 2. Mendorong penerapan implementasi sistem pengembangan karir yang transparan dan terstruktur

Strategi ini berfokus dalam upaya sistem pengembangan karir bagi pegawai bidang keimigrasian dan pemasarakatan yang terampil sesuai dengan tugas dan fungsinya secara terstruktur dan transparan. Strategi ini juga mendorong adanya pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia guna mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi serta menciptakan jalur karir, penempatan pegawai, syarat kompetensi dalam promosi serta rotasi pegawai yang transparan dan terstruktur. Strategi ini dibutuhkan untuk menjawab tantangan kekurangan dan kebutuhan sumber daya manusia baik di bidang imigrasi maupun pemasarakatan baik ditingkat pusat maupun wilayah. Pengembangan karir secara terstruktur dan transparan dapat mengantisipasi adanya rangkap tugas dan jabatan yang dapat mempengaruhi produktivitas SDM. Selain itu, pengembangan karir yang terstruktur juga perlu didukung dengan pemenuhan insentif seperti insentif bagi pegawai baik di bidang imigrasi maupun pemasarakatan hingga penyediaan insentif pendukung tugas dan fungsi seperti penyediaan rumah dinas, fasilitas pendukung, serta tunjangan atau insentif lainnya.

Strategi 3. Meningkatkan kompetensi SDM Bidang Imigrasi dan Pemasarakatan sesuai dengan kebutuhan tugas dan fungsi serta kebutuhan kompetensi jabatannya.

Strategi ini berfokus pada upaya Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan untuk memastikan sumber daya manusia memiliki kesempatan yang sama dan adil dalam mengembangkan kompetensi sesuai dengan kebutuhan tugas dan fungsinya/kebutuhan kompetensi jabatan. Kegiatan pengembangan kompetensi tidak hanya dilakukan terpusat, namun juga pada level satuan kerja berdasarkan pendekatan sistem pembelajaran terintegrasi (*corporate university*) melalui metode pembelajaran formal, pembelajaran berbasis sosial, dan pembelajaran berbasis pengalaman. Penerapan strategi ini memungkinkan seluruh pegawai dapat mengikuti pembelajaran dari mana saja, kapan saja dengan cara yang mudah, murah dan menyenangkan. Sehingga SDM yang dihasilkan memiliki kompetensi yang terstandarisasi dan relevan sesuai dengan kebutuhan serta tuntutan organisasi yang berdampak nyata terhadap pelayanan publik.

Proses awal yang perlu dilakukan dalam mewujudkan strategi ini adalah dengan menyusun dokumen pengembangan sumber daya manusia berupa:

- a. Standar Kompetensi Jabatan;
- b. Kamus Kompetensi;
- c. Human Capital Development Plan (HCDP);
- d. Individual Development Plan (IDP) bagi setiap pegawai.

Strategi 4. Membentuk dan meningkatkan kualitas pengelolaan pendidikan tinggi kedinasan untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan.

Strategis ini berfokus pada upaya Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan dalam membentuk lembaga pendidikan tinggi imigrasi dan pemasarakatan serta meningkatkan dan mencetak lulusan Perguruan Tinggi Kedinasan yang berkualitas dan siap melaksanakan tugas dengan memegang teguh integritas dan profesionalisme serta nilai-nilai utama Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan. Selain itu, strategi ini juga berupaya meningkatkan kualitas pengelolaan perguruan tinggi melalui peningkatan mutu dan kualitas kurikulum yang menyesuaikan dengan kebutuhan, penyiapan kapasitas tenaga pendidik yang handal dan mumpuni, serta penyediaan sarana dan prasarana pembelajaran yang menunjang. Diharapkan melalui strategi ini dapat menciptakan ekosistem belajar yang adaptif sesuai dengan perkembangan zaman dan menciptakan lulusan yang siap mengabdikan dan siap melaksanakan tugas baik di tingkat pusat maupun wilayah.

#### Arah kebijakan 4. Penyelenggaraan tata kelola yang akuntabel, transparan, dan berkeadilan untuk mendukung terwujudnya penegakan hukum dan pelayanan bidang keimigrasian dan pemasarakatan yang berkualitas

Strategi 1. Meningkatkan dan memodernisasi sarana dan prasarana serta memanfaatkan sistem informasi dan teknologi, serta digitalisasi untuk mendukung kinerja Keimigrasian dan Pemasarakatan.

Strategi untuk berfokus pada peningkatan dan modernisasi sarana dan prasarana serta memanfaatkan sistem informasi dan teknologi bertujuan untuk memperkuat efektivitas dan efisiensi pelayanan serta pengawasan di bidang Keimigrasian dan Pemasarakatan. Modernisasi dan digitalisasi ini mencakup pembaruan fasilitas fisik dalam menunjang tugas, khususnya di UPT imigrasi dan Pemasarakatan. Modernisasi fasilitas dan sarana dan prasarana utamanya untuk memenuhi standar keamanan dan kenyamanan, sekaligus mendukung kerja operasional yang optimal. Di sisi lain, pengembangan integrasi data dan informasi melalui sistem Dashboard Imigrasi dan Pemasarakatan Terpadu (DIPTA) dan pemanfaatan teknologi digital—seperti sistem manajemen perlintasan orang, pemantauan warga binaan secara *real-time*, hingga layanan daring berbasis AI—diperlukan, untuk mempercepat proses layanan, meningkatkan akurasi data, serta memperkuat pengambilan keputusan berbasis informasi. Pendekatan ini juga membuka ruang untuk transparansi,

pengawasan publik, dan kolaborasi lintas lembaga dalam menjaga keamanan nasional dan memberikan layanan publik yang optimal.

Strategi 2. Melakukan penyederhanaan birokrasi dan tata kelola dalam meningkatkan aksesibilitas dan kelancaran penegakan dan pelayanan hukum bidang Keimigrasian dan Pemasaryakatan.

Strategi ini berfokus pada penyederhanaan birokrasi dan tata kelola. Ini ditujukan untuk meningkatkan aksesibilitas dan kelancaran pelayanan serta pelaksanaan pengawasan dan penegakan hukum di bidang Keimigrasian dan Pemasaryakatan. Penyederhanaan birokrasi dijalankan dengan prinsip-prinsip reformasi struktural dan prosedural yang berorientasi pada efisiensi dan kemudahan. Lebih jauh, organisasi menetapkan standar layanan yang jelas, serta mengoptimalkan pemanfaatan teknologi digital dan kesisteman yang terintegrasi dalam proses penegakan dan pelayanan hukum. Selain itu, integrasi sistem antar-unit serta peningkatan kapasitas sumber daya manusia yang profesional dan adaptif menjadi kunci agar tata kelola menjadi lebih responsif, transparan, dan berfokus pada kepuasan publik serta kepastian hukum.

Strategi 3. Memperkuat kualitas kebijakan dan produk hukum Imigrasi dan Pemasaryakatan berbasis bukti (*evidence-based policy*).

Strategi ini berfokus pada penguatan kualitas kebijakan dan produk hukum di bidang Imigrasi dan Pemasaryakatan melalui desain kebijakan berbasis bukti (*evidence-based policy*). Strategi ini ditunjang oleh penguatan sistem pengumpulan dan pengelolaan data yang akurat, mutakhir, dan terintegrasi, baik di bidang keimigrasian maupun pemasaryakatan. Selanjutnya, proses perumusan kebijakan harus melibatkan analisis berbasis bukti serta kajian empirik yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dan hukum dengan menekankan adanya transparansi dan partisipasi publik. Kolaborasi dengan lembaga riset, akademisi, serta pemangku kepentingan lainnya juga menjadi kunci dalam memastikan bahwa setiap regulasi dan kebijakan yang dihasilkan relevan, adaptif terhadap perubahan, serta berdampak nyata bagi masyarakat dan keamanan negara.

Strategi 4. Meningkatkan kualitas data dan informasi yang dapat diakses oleh publik.

Strategi ini menitikberatkan kepada peningkatan kualitas data dan informasi yang dapat diakses oleh publik. Strategi ini memerlukan pendekatan yang komprehensif, dimulai dari penjaminan integritas dan akurasi data melalui standardisasi proses pengumpulan dan verifikasi di setiap unit kerja. Ke depan, perlu dibangun sistem manajemen data terpadu yang terintegrasi lintas unit dan mudah diakses, dengan memperhatikan prinsip keterbukaan informasi publik serta keamanan data. Selain itu, penyajian data harus dilakukan secara berkala dalam format yang informatif, terbuka, dan ramah pengguna, termasuk melalui portal digital interaktif. Keterbukaan informasi dan data yang berkualitas dapat mendorong partisipasi masyarakat dan memperkuat kepercayaan publik terhadap kinerja kementerian Imigrasi dan Pemasaryakatan.

Strategi 5. Memperkuat pengawasan intern organisasi yang transparan dan akuntabel.

Strategi ini menitikberatkan kepada penguatan pengawasan intern organisasi yang akuntabel dan transparan dengan melibatkan seluruh proses kegiatan audit, rewiu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lain terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi, dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolok ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien untuk kepentingan pimpinan dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik.

### 3.3. Kerangka Regulasi

#### 3.3.1. Evaluasi Regulasi Bidang Keimigrasian dan Pemasyarakatan

##### Evaluasi Regulasi di Bidang Keimigrasian

Pada periode 2020-2024, Direktorat Jenderal Imigrasi telah melaksanakan serangkaian penyesuaian kerangka regulasi keimigrasian untuk mendukung kinerja fungsi teknis dan dukungan manajemen organisasi. Penyesuaian regulasi dan kerangka hukum tidak terlepas dari dinamika lingkungan strategis nasional dan global, serta tantangan baru yang muncul dan harus ditanggapi secara adaptif. Secara khusus, Pandemi COVID-19 dan dampaknya terhadap penegakan dan pelayanan hukum keimigrasian menempatkan Direktorat Jenderal dalam lingkungan yang penuh dengan ketidakpastian. Berkembang dari kondisi tersebut, Direktorat Jenderal Imigrasi telah berupaya melaksanakan fungsi keimigrasian dengan tetap menyesuaikan perubahan kebijakan pemerintah secara implementatif dan berpedoman pada prinsip optimalisasi pelayanan publik bagi masyarakat. Ditjen Imigrasi secara konsisten mendorong penguatan kerangka regulasi Keimigrasian dalam mendukung perbaikan dan peningkatan kualitas kebijakan berbasis bukti dalam meningkatkan pelaksanaan fungsi utama Keimigrasian secara inklusif. Penguatan regulasi Keimigrasian sejauh ini akan memainkan peran penting sebagai fondasi perkembangan organisasi dalam menjalankan fungsi dan amanat pembangunan.

Secara umum, Renstra Perubahan Ditjen Imigrasi 2020-2024 mengidentifikasi kebutuhan regulasi yang mencakup di antaranya adalah Permenkumham tentang perubahan indeks dan peruntukan visa, pemberian kemudahan pemberian izin tinggal keimigrasian untuk mempermudah investasi, peraturan tata cara pengadaan untuk mendukung pencetakan dokumen negara dengan keamanan tinggi, pembaruan peraturan pendaftaran kewarganegaraan, serta peraturan lain terkait pemberian visa dan standarisasi layanan kelembagaan imigrasi. Penyusunan regulasi tersebut hampir seluruhnya telah dilaksanakan dan disahkan, baik dalam peraturan tingkat undang-undang, peraturan menteri, hingga peraturan tingkat Direktorat Jenderal Imigrasi.

Secara fundamental, perkembangan kebijakan Keimigrasian dituangkan dalam revisi terhadap UU Keimigrasian melalui pengesahan Undang-undang (UU) Nomor 63 Tahun 2024 tentang Perubahan Ketiga atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian. Revisi UU Keimigrasian mengakomodir penguatan pelaksanaan fungsi pengawasan dan penegakan hukum keimigrasian dalam hal pengawasan orang asing secara *real-time*, penguatan penangkalan dan pencegahan perlintasan, peningkatan kerja sama dengan kepolisian, hingga mengakomodasi kebutuhan senjata api bagi pejabat Ditjen Imigrasi dalam menjalankan tugas. Pada aspek pelayanan, UU Nomor 63 Tahun 2024 juga mengatur terkait pengaturan masa berlaku izin masuk kembali (*multiple entry permit*) yang berlaku sama dengan izin tinggal terbatas (ITAS), atau izin tinggal tetap (ITAP) untuk mempermudah perizinan bagi WNA.

Pada peraturan yang bersifat teknis, Ditjen Imigrasi telah melaksanakan pembenahan melalui integrasi dan pembaruan peraturan. Ditjen Imigrasi mengintegrasikan ketentuan mengenai izin tinggal dan visa dalam satu peraturan yang kemudian turut menjadi dasar pengembangan inovasi produk-produk Keimigrasian seperti *Golden Visa* melalui Permenkumham Nomor 22 Tahun 2023 tentang Visa dan Izin Tinggal. Secara spesifik, sebagai bagian dari kebijakan pemerintah di Masa Pandemi COVID-19 pembaruan turut dilakukan secara dinamis dengan melakukan penyesuaian terhadap prosedur penegakan hukum dan perbatasan serta persyaratan pelayanan Keimigrasian. Ini mencakup implementasi *electronic-visa*, peluncuran *e-visa on arrival*, dan berbagai ketentuan terkait arus lalu lintas WNA/WNI ke dalam dan ke luar negeri. Selain itu, pada beberapa kebijakan, perubahan dimaksudkan juga sebagai bentuk penyederhanaan birokrasi, seperti kemudahan persyaratan visa umroh, hingga penyesuaian kebijakan strategis, seperti revisi terhadap

ketentuan pemberian Bebas Visa Kunjungan (BVK) yang dibatasi oleh pencabutan terhadap Perpres Nomor 21 Tahun 2016 melalui Perpres No. 95 Tahun 2024 tentang Bebas Visa Kunjungan. Ditjen Imigrasi turut melaksanakan penguatan pelaksanaan fungsi teknis yang diantaranya mencakup Permenkumham dan Keputusan Direktorat Jenderal tentang penyidikan, intelijen, tata cara pemberian *calling visa*, hingga ketentuan teknis pelaksanaan peraturan terkait paspor, dokumen perjalanan, dan pencatatan berbasis data pengawasan. Penyesuaian regulasi dilakukan untuk menyesuaikan kebutuhan organisasi serta mengikuti perkembangan hukum dan kebutuhan masyarakat.

Adapun peraturan-peraturan terkait Keimigrasian dapat dilihat pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2. Peraturan-Peraturan Terkait Keimigrasian

Peraturan	Tentang	Substansi Peraturan
<b>Ketentuan terkait Visa dan Izin Tinggal</b>		
Permenkumham No. 28/2021 dalam Berita Negara 2021/No. 959	Fasilitas dan Kemudahan Keimigrasian di Kawasan Ekonomi Khusus	Permenkumham ini mengatur mengenai fasilitas dan kemudahan keimigrasian bagi orang asing yang melakukan kegiatan di Kawasan Ekonomi Khusus meliputi kemudahan pemberian Visa dan Izin Tinggal. Peraturan ini mencabut: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor M.06-IL.01.10 Tahun 2006 tentang Penetapan Fasilitas Khusus di Bidang Keimigrasian pada Kawasan Ekonomi Khusus</li> <li>b) Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor M.01-IL.01.10 Tahun 2007 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor M.06-IL.01.10 Tahun 2006 tentang Penetapan Fasilitas Khusus di Bidang Keimigrasian pada Kawasan Ekonomi Khusus</li> </ul>
Permenkumham No. 36/2021 dalam Berita Negara 2021/No. 1064	Penjamin Keimigrasian	Permenkumham ini ditetapkan dalam rangka mewujudkan kepastian hukum terhadap layanan keimigrasian dan meningkatkan kepatuhan penjamin dalam memberikan penjaminan terhadap orang asing
Permenkumham No. 22/2023 dalam Berita Negara 2023/No. 651	Visa dan Izin Tinggal	Peraturan ini Mencabut Permenkumham No. 29 Tahun 2021 tentang Visa dan Izin Tinggal dan Permenkumham No. 16 Tahun 2018 tentang Tata Cara Pemberian Visa dan Izin Tinggal Bagi Tenaga Kerja Asing.
Permenkumham No. 27/2023 dalam Berita Negara 2023/No. 848	Perubahan Ketiga atas Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 28	- Perluasan subjek pemberian izin tinggal pada Tempat Pemeriksaan Imigrasi bagi seluruh warga negara asing pemegang Visa tinggal terbatas.

Peraturan	Tentang	Substansi Peraturan
	Tahun 2018 tentang Cap Keimigrasian	- Mengubah Permenkumham No. 20 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Permenkumham No.28 Tahun 2018 tentang Cap Keimigrasian.
Permenkumham No. 02/2024 dalam Berita Negara 2024/No. 27	Tata Cara Penetapan Negara Calling Visa serta Permohonan dan Pemberian Visa bagi Warga Negara dari Negara Calling Visa	Peraturan ini mencabut Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor 33 Tahun 2021 untuk meningkatkan selektivitas penetapan negara <i>calling visa</i> dan pemberian visa bagi warga negara dari negara <i>calling visa</i> .
<b>Ketentuan Terkait Dokumen Perjalanan dan Status Keimigrasian</b>		
Permenkumham No. 10/2023 dalam Berita Negara 2022/No. 186	Pendaftaran dan Permohonan Fasilitas Keimigrasian Bagi Anak Berkewarganegaraan Ganda, Permohonan Surat Keterangan Keimigrasian, dan Pengembalian Dokumen Keimigrasian Akibat Status	Peraturan ini mengakomodir kemudahan pengurusan melalui pengajuan online.
Permenkumham No. 20/2023 dalam Berita Negara 2022/No. 570	Pencabutan Permenkumham No. 9 Tahun 2012 tentang Penerbitan Paspor Biasa bagi Calon Tenaga Kerja Indonesia	Menghapus tata cara permohonan dan persyaratan permohonan paspor bagi calon Tenaga Kerja Indonesia sehingga persyaratan dan mekanisme pemberian paspor untuk semua warga negara Indonesia adalah sama.
Permenkumham 19 Tahun 2024 dalam Berita Negara 2024/No. 475	Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 8 Tahun 2014 tentang Paspor Biasa dan Surat Perjalanan Laksana Paspor	Peraturan ini mengakomodir kebijakan terkait masa berlaku Paspor biasa yang dapat mencapai 10 tahun.
<b>Ketentuan Terkait Pengawasan dan Penegakan Hukum Keimigrasian</b>		
Permenkumham No. 39/2021 dalam Berita Negara 2021/No. 1411	Tata Cara Penyidikan Keimigrasian	Peraturan ditetapkan untuk mendukung terselenggaranya penyidikan tindak pidana keimigrasian yang efektif dan efisien.
Permenkumham No. 08/2022 dalam Berita Negara 2022/No. 165	Intelijen Keimigrasian	- Peraturan ini menyesuaikan peraturan tentang intelijen keimigrasian sesuai kebutuhan organisasi dan perkembangan regulasi.

Peraturan	Tentang	Substansi Peraturan
		- Peraturan ini mencabut Permenkumham No. 30 Tahun 2016 tentang Intelijen Keimigrasian.
Permenkumham No. 13/2022 dalam Berita Negara 2022/No. 993	Fasilitas Kartu Elektronik Sistem Perlintasan Keimigrasian di Tempat Pemeriksaan Imigrasi	- Permenkumham ini mengatur Ketentuan pemberian fasilitas Kartu Elektronik Sistem Perlintasan Keimigrasian bagi Kawasan Ekonomi Khusus. - Peraturan ini mencabut Permenkumham M.05-IZ.01.02/2006 tentang Penggunaan <i>Smart Card</i> /Kartu Elektronik dalam Proses Pemeriksaan Keimigrasian di Tempat Pemeriksaan Imigrasi beserta seluruh ketentuan yang merupakan pelaksanaannya.
Permenkumham No. 09/2024 dalam Berita Negara 2024/No. 160	Tata Cara Pemeriksaan Keimigrasian Terhadap Orang yang Masuk atau Keluar Wilayah Indonesia	Permenkumham ini mencabut Permenkumham No. 44 Tahun 2015 tentang Tata Cara Pemeriksaan Masuk dan Keluar Wilayah Indonesia di Tempat Pemeriksaan Imigrasi.

#### Evaluasi Regulasi di Bidang Pemasarakatan

Pengesahan UU Nomor 22 tahun 2022 tentang Pemasarakatan merupakan bentuk penguatan fungsi Pemasarakatan dan perannya dalam sistem peradilan di Indonesia. Pengesahan UU Pemasarakatan didasarkan kepada kebutuhan hukum dalam merespon tantangan-tantangan yang berkembang dalam pelaksanaan pemasarakatan<sup>24</sup>. UU Nomor 12 Tahun 1995 sebagai dasar hukum pelaksanaan pemasarakatan sebelumnya belum optimal dalam menjamin perlindungan hak sebagai amanat konstitusi dan belum mengintegrasikan sistem pemasarakatan yang ada sebagai bagian yang terpadu. Semakin masifnya permasalahan terkait *overcrowding*, pelarian tahanan, hingga gangguan keamanan dan kasus peredaran narkoba mengindikasikan bahwa tata kelola pemasarakatan belum optimal. Selain itu, pelaksanaan fungsi Pemasarakatan yang mencakup rutan, rupbasan, balai pemasarakatan, hingga lapas diatur secara terpisah dalam masing-masing peraturan yang belum terintegrasi. Oleh karena itu, revisi UU Pemasarakatan menjadi langkah strategis yang diperlukan sebagai dasar hukum pelaksanaan pemasarakatan ke depan.

UU Pemasarakatan memberikan penekanan pada jaminan perlindungan hal Tahanan dan Anak serta kepribadian dan kemandirian Warga Binaan sehingga dapat berperan dalam pembangunan dan mencegah terjadinya pengulangan tindak pidana. Fungsi Sistem Pemasarakatan sendiri didefinisikan untuk meliputi pelayanan, pembinaan, pembimbingan kemasyarakatan, perawatan, pengamanan, dan pengamatan dengan menjunjung tinggi penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak asasi manusia. Aspek yang menjadi perhatian adalah penguatan konsep reintegrasi sosial dengan konsep keadilan restoratif. Penyempurnaan tidak hanya terkait dengan pelayanan pemasarakatan tetapi juga turut memberikan dasar hukum pembenahan tata kelola internal dalam mendukung pelaksanaan tusi pemasarakatan. Termasuk di dalamnya adalah peningkatan kapasitas sarana dan prasarana, khususnya sistem teknologi informasi Pemasarakatan dalam penyelenggaraan Sistem

<sup>24</sup> Badan Pembinaan Hukum Nasional. (2017). *Naskah Akademik Rancangan Undang-Undang tentang Pemasarakatan*.

Pemasyarakatan. Secara umum, terdapat 11 penambahan materi baru penyempurnaan UU Pemasyarakatan<sup>25</sup>:

1. penguatan posisi Pemasyarakatan dalam sistem peradilan pidana terpadu yang menyelenggarakan penegakan hukum di bidang perlakuan terhadap Tahanan, Anak, dan Warga Binaan;
2. perluasan cakupan dari tujuan Sistem Pemasyarakatan tidak hanya meningkatkan kualitas Narapidana dan Anak Binaan namun juga memberikan jaminan perlindungan terhadap hak Tahanan dan Anak;
3. pembaruan asas dalam pelaksanaan sistem pemasyarakatan didasarkan pada asas pengayoman, nondiskriminasi, kemanusiaan, gotong royong, kemandirian, proporsionalitas, kehilangan kemerdekaan sebagai satu satunya penderitaan, serta profesionalitas;
4. pengaturan tentang fungsi Pemasyarakatan yang mencakup tentang pelayanan, Pembinaan, Pembimbingan Kemasyarakatan, Perawatan, Pengamanan, dan Pengamatan;
5. penegasan pengaturan mengenai hak dan kewajiban bagi Tahanan, Anak, dan Warga Binaan;
6. pengaturan mengenai penyelenggaraan dan pemberian program Pelayanan, Pembinaan, Pembimbingan Kemasyarakatan, serta pelaksanaan Perawatan, Pengamanan, dan Pengamatan;
7. pengaturan tentang dukungan kegiatan intelijen dalam penyelenggaraan fungsi Pengamanan dan Pengamatan;
8. pengaturan mengenai kode etik dan kode perilaku Petugas Pemasyarakatan serta jaminan perlindungan hak Petugas Pemasyarakatan untuk mendapatkan perlindungan keamanan dan bantuan hukum dalam melaksanakan tugas dan fungsinya;
9. pengaturan mengenai kewajiban menyediakan sarana dan prasarana dalam penyelenggaraan Sistem Pemasyarakatan termasuk sistem teknologi informasi Pemasyarakatan;
10. pengaturan tentang pengawasan terhadap penyelenggaraan fungsi Pemasyarakatan; dan
11. pengaturan mengenai kerja sama dan peran serta masyarakat yang dilakukan dalam rangka penyelenggaraan Sistem Pemasyarakatan.

Peran pemasyarakatan mencakup partisipasinya dalam tahapan proses peradilan<sup>26</sup>:

1. Tahap Pra-Ajudikasi: Penyusunan dan pemberian rekomendasi berdasarkan hasil Penelitian Pemasyarakatan oleh Pembimbing Pemasyarakatan (PK).
2. Tahap Ajudikasi: Penyusunan dan pemberian rekomendasi Putusan Pidana Alternatif yang dapat berupa pidana denda, pidana peringatan, pidana pengawasan, serta pengawasan bersyarat.
3. Tahapan Post-Ajudikasi: Pemulihan konflik yang bersandar kepada program pembinaan dan reintegrasi sosial Warga Binaan dan Anak. Tahapan ini sebagian turut melibatkan partisipasi masyarakat melalui Pokmas Lipas. Ini mencakup program cuti menjelang bebas, cuti bersyarat, cuti mengunjungi keluarga, remisi, dan asimilasi pembebasan bersyarat. Tahap ini memberikan perhatian khusus pada upaya peningkatan penerimaan oleh masyarakat dan pencegahan pengulangan tindak pidana.

Peningkatan peran pemasyarakatan tersebut sebagian ditunjang oleh peran Penelitian Masyarakat. Ini merupakan kegiatan pengumpulan, pengolahan, analisis, dan penyajian data untuk kepentingan pelayanan Tahanan atau Anak, Pembinaan Warga Binaan atau Anak Binaan, dan pembimbingan kemasyarakatan Klien, dan turut berfungsi sebagai pertimbangan penyidik, penuntut umum, dan hakim dalam proses peradilan. Litmas terlibat dalam

---

<sup>25</sup> Pemerintah Republik Indonesia. (2022). Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2022 tentang Pemasyarakatan.

<sup>26</sup> Ditjen Pemasyarakatan. (2025). LKJIP Ditjen Pemasyarakatan 2024.

keseluruhan tahapan yang merefleksikan fokus pemasyarakatan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan penerapan keadilan restoratif.

Dalam implementasinya, UU ini mengamanatkan kolaborasi lintas instansi yang mencakup kementerian terkait, aparat penegak hukum, serta lembaga pengawasan. Pendekatan implementatif dimaksudkan untuk memastikan bahwa setiap kebijakan operasional yang diamanatkan oleh undang-undang dapat direalisasikan secara optimal di lapangan. Dengan adanya mekanisme koordinasi yang lebih baik antara regulasi tingkat strategis dan operasional, diharapkan tantangan dalam pelaksanaan program rehabilitasi dan reintegrasi dapat diatasi secara sistematis.

Ke depan, diperlukan penyesuaian terhadap kerangka regulasi pemasyarakatan yang merefleksikan perubahan ketentuan/prosedur dengan UU Pemasyarakatan terbaru. Penyesuaian tersebut penting untuk memastikan koherensi kebijakan dan optimalnya pelaksanaan kebijakan di lapangan, khususnya dalam memberikan kepastian hukum dan prosedur, baik bagi pegawai maupun bagi Tahanan, Anak, Warga Binaan, dan Klien Pemasyarakatan.

### 3.3.2. Kerangka Regulasi Bidang Imigrasi dan Pemasyarakatan (2025-2029)

Dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan dilakukan pemetaan kerangka regulasi yang dibutuhkan organisasi. Identifikasi kerangka regulasi berfungsi sebagai pedoman perencanaan kebutuhan payung hukum pelaksanaan arah kebijakan dan strategi yang telah ditetapkan untuk lima tahun ke depan. Utamanya, penyusunan kerangka regulasi dilakukan berdasarkan evaluasi dari kerangka regulasi yang sudah ada dan analisis terhadap dinamika lanskap kebijakan dan peraturan perundang-undangan, khususnya pada bidang imigrasi dan pemasyarakatan.

Kelengkapan kerangka regulasi bersifat krusial dalam menjamin kepastian hukum, baik pada tingkat strategis kebijakan, maupun pada tingkat teknis implementasi kebijakan. Kerangka regulasi yang adaptif dan implementatif menjadi pilar utama bagi unit-unit kerja dapat melaksanakan fungsinya dalam batasan-batasan dan ekspektasi yang jelas dan terukur sehingga penyediaan pelayanan publik dapat dicapai secara optimal. Ini tidak hanya berperan dalam mendukung pelaksanaan fungsi internal organisasi tetapi juga menjamin hak-hak warga negara sebagai amanat konstitusi dan perundang-undangan. Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan mengagendakan disusun dan ditetapkannya 49 peraturan selama periode 2025-2029 yang meliputi 3 Undang-Undang, 10 Peraturan Pemerintah, 2 Peraturan Presiden, dan 34 Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasyarakatan.

Tabel 3.3 Target Penyelesaian Regulasi terkait Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan 2025-2029

Target Penyelesaian 2025-2029 Berdasarkan Tingkatan	Jumlah
Undang-Undang (UU)	3
Peraturan Pemerintah (PP)	10
Peraturan Presiden (PERPRES)	2
Peraturan Menteri (Permen)	34
Total	49

Sumber: Tim Penyusun Renstra Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan, 2025

Secara umum, kebutuhan kerangka regulasi Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan diprioritaskan untuk mendukung kinerja dan pelaksanaan teknis kebijakan melalui penguatan kepastian hukum. Adapun beberapa aspek kerangka regulasi yang menjadi perhatian utama dijelaskan sebagai berikut:

1. Penyesuaian kerangka regulasi keimigrasian untuk mendukung perkembangan kebijakan di bidang visa dan dokumen perjalanan, serta dasar hukum implementasi teknis penguatan pengawasan, perlindungan, dan penegakan hukum keimigrasian.
2. Penyesuaian kerangka regulasi Pemasarakatan sebagai amanat pendelegasian dari UU Nomor 22 Tahun 2022 tentang Pemasarakatan dan UU Nomor 1 Tahun 2023 tentang KUHP. Kebutuhan kerangka regulasi meliputi penyusunan RUU terkait pemindahan narapidana antar negara, serta terkait pemberian grasi, amnesti, abolisi, dan rehabilitasi. Lebih jauh, Direktorat Jenderal Pemasarakatan sebagai pengampu kebijakan di bidang pemasarakatan mengagendakan penyusunan rancangan peraturan pemerintah dan peraturan menteri sebagai pendelegasian dan panduan teknis penyelenggaraan ketentuan yang menyesuaikan perubahan pada UU Pemasarakat tersebut. Ini mencakup tapi tidak terbatas pada peraturan terkait perlindungan terhadap hak Tahanan, Anak, dan Warga Binaan; ketentuan teknis manajemen pemasarakatan, hingga pelaksanaan dan pembimbingan kemasyarakatan.
3. Penyesuaian kerangka regulasi dalam menetapkan standardisasi pengawasan intern dalam hal standardisasi pengawasan dan pengaduan, standardisasi kompetensi pegawai, serta penerapan panduan dan penerapan praktik-praktik *good governance* dalam lingkungan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan.
4. Penyesuaian organisasi dan tata laksana Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan. Adapun yang menjadi prioritas adalah penambahan Unit Kerja Eselon II hingga penyediaan dasar hukum pengelolaan pendidikan tinggi bidang Imigrasi dan Pemasarakatan.

Adapun kerangka regulasi atau kebutuhan regulasi di lingkup Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan periode 2025 – 2029 adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4 Kerangka Regulasi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan 2025-2029

No.	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Kementerian/Lembaga Terkait	Target Penyelesaian
<b>Undang-Undang (UU)</b>					
1.	Rancangan Undang- Undang tentang Pemindahan Narapidana Antar Negara	Pendelegasian dari UU Nomor 22 Tahun 2022 tentang Pemasarakatan. UU ini memberikan kepastian pemenuhan hak pelaku tindak pidana yang dijatuhi hukuman pidana penjara di negara penghukum, dalam mendapatkan kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan serta berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat.	Direktorat Jenderal Pemasarakatan	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian Luar Negeri, Kementerian Sekretariat Negara, Kejaksaan Agung, Mahkamah Agung, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2024-2026
2.	Penggantian Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 Tentang Keimigrasian	Urgensi perubahan peraturan menimbang sudah tidak sesuai dengan Undang-undang eksisting dengan perkembangan hukum, utamanya terkait dengan skema penyatuan Visa dan Izin Tinggal, pengaturan Pengenaan TAK bagi WNI dengan fleksibilitas perubahan TAK sesuai dengan kebutuhan perkembangan Masyarakat.	Direktorat Jenderal Imigrasi	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian Sekretariat Negara, Kementerian Hukum, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2025-2029

No.	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Kementerian/Lembaga Terkait	Target Penyelesaian
3.	Rancangan Undang-Undang tentang Grasi, Amnesti, Abolisi, dan Rehabilitasi	Pendelegasian UU Nomor 1 Tahun 2023 tentang KUHP. RUU ini mempertegas tentang batasan dan mekanisme dalam pemberian Grasi, Amnesti, Abolisi dan Rehabilitasi yang merupakan hak prerogatif Presiden yang tercantum dalam Pasal 14 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Presiden selaku kepala negara berhak memberikan Grasi, Amnesti, Abolisi, dan Rehabilitasi.	Direktorat Jenderal Pemasarakatan	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian Hukum, Kementerian Sekretariat Negara, Mahkamah Agung, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2025-2029
<b>Peraturan Pemerintah (PP)</b>					
4.	Perubahan kelima Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2013 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian	Penyesuaian akibat terbitnya Undang-Undang Nomor 63 Tahun 2024 tentang Perubahan Ketiga atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian.	Direktorat Jenderal Imigrasi	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian Sekretariat Negara, Kementerian Hukum, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2025-2029
5.	Penggantian Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2019 tentang Jenis dan Tarif yang berlaku pada Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia beserta perubahannya.	Penyesuaian akibat terbitnya Peraturan Presiden Nomor 139 dan Peraturan Presiden Nomor 140.	Direktorat Jenderal Imigrasi	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian Keuangan, Kementerian Hukum, Kementerian Sekretariat Negara dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2025 - 2029

No.	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Kementerian/Lembaga Terkait	Target Penyelesaian
6.	Rancangan Peraturan Pemerintah tentang Syarat dan Tata Cara Pelaksanaan Hak dan Kewajiban Tahanan, Anak, dan Warga Binaan	<p>Pendelegasian dari UU Nomor 22 Tahun 2022 tentang Pemasarakatan.</p> <p>1. Mewujudkan jaminan perlindungan terhadap hak Tahanan, Anak, dan Warga Binaan melalui kejelasan mekanisme penetapan pemberian hak, pelaksanaan kewajiban, pencabutan atau pembatalan pemberian hak, dan pemberian sanksi terhadap pelanggaran kewajiban Tahanan, Anak, dan Warga Binaan.</p> <p>2. Melaksanakan ketentuan Pasal 18 UU Nomor 22 Tahun 2022 tentang Pemasarakatan yang mengamanatkan pengaturan lebih lanjut mengenai syarat dan tata cara pelaksanaan hak dan kewajiban tahanan, anak, dan warga binaan.</p>	Direktorat Jenderal Pemasarakatan	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Mahkamah Agung, Kementerian Koordinator Hukum, Hak Asasi Manusia, Imigrasi dan Pemasarakatan; Kementerian Hukum, Kejaksaan Agung, Kepolisian Republik Indonesia, Kementerian Sosial, Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah, Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban; dan K/L lainnya sesuai kebutuhan substansi	2023-2025
7.	Rancangan Peraturan Pemerintah tentang Fungsi Pemasarakatan, Kerja Sama, dan Peran Serta Masyarakat	<p>Pendelegasian dari UU Nomor 22 Tahun 2022 tentang Pemasarakatan.</p> <p>RPP ini bertujuan mewujudkan kepastian hukum dalam penyelenggaraan fungsi pamasarakatan dan memastikan bahwa setiap aspek pamasarakatan, mulai dari pelayanan, pembinaan,</p>	Direktorat Jenderal Pemasarakatan	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian Sekretariat Negara, Kementerian Hukum, dan K/L lainnya sesuai kebutuhan substansi	2024-2026

No.	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Kementerian/Lembaga Terkait	Target Penyelesaian
		hingga reintegrasi sosial, dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien			
8.	Rancangan Peraturan Pemerintah tentang Pelaksanaan Diversi	Pendelegasian UU Nomor 11 Tahun 2012 tentang Sistem Peradilan Pidana Anak	Direktorat Jenderal Pemasarakatan	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian Hukum, Kejaksaan Agung, Mahkamah Agung, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2025-2029
9.	Rancangan Peraturan Pemerintah tentang Syarat dan Tata Cara Pengembalian Keputusan, Pendidikan, Pembinaan, dan Pembimbingan bagi Anak	Pendelegasian UU Nomor 11 Tahun 2012 tentang Sistem Peradilan Pidana Anak. RPP ini bertujuan untuk mewujudkan perlindungan khusus terhadap pemenuhan hak anak yang berhadapan dengan hukum yang belum berumur 12 (dua belas) tahun dalam pemberian program pendidikan, pembinaan, dan pembimbingan	Direktorat Jenderal Pemasarakatan	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian Hukum, Kejaksaan Agung, Mahkamah Agung, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2025-2029
10.	Rancangan Peraturan Pemerintah tentang Registrasi Anak	Pendelegasian UU Nomor 11 Tahun 2012 tentang Sistem Peradilan Pidana Anak. RPP ini bertujuan untuk memberikan jaminan perlindungan hak-hak anak yang berkonflik dengan hukum melalui kepastian mekanisme register, agar pihak berwenang dapat memantau dan memastikan bahwa setiap anak mendapatkan perlakuan yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan,	Direktorat Jenderal Pemasarakatan	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian Hukum, Kejaksaan Agung, Mahkamah Agung, Polri, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2025-2029

No.	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Kementerian/Lembaga Terkait	Target Penyelesaian
		seperti hak atas diversi, rehabilitasi, dan reintegrasi sosial.			
11.	Rancangan Peraturan Pemerintah tentang Pelaksanaan Pidana Pengawasan	Pendelegasian UU Nomor 1 Tahun 2023 tentang KUHP. RPP ini bertujuan untuk memberikan kepastian hukum dalam pelaksanaan pidana pengawasan yang merupakan alternatif dari pidana perampasan kemerdekaan jangka pendek dan alternatif pidana penjara yang akan dijatuhkan oleh hakim	Direktorat Jenderal Pemasarakatan	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian Hukum, Kejaksaan Agung, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2025-2029
12.	Rancangan Peraturan Pemerintah tentang Pelaksanaan Pidana dan Tindakan bagi Korporasi	Pendelegasian UU Nomor 1 Tahun 2023 tentang KUHP. RPP ini bertujuan untuk mewujudkan kepastian hukum dalam pelaksanaan sistem peradilan, di mana pengenaan pidana dan tindakan selain dikenakan pada orang per orang, dapat juga dikenakan pada korporasi.	Direktorat Jenderal Pemasarakatan	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian Hukum, Polri, Kejaksaan Agung, Mahkamah Agung, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2025-2029
13.	Rancangan Peraturan Pemerintah tentang Perubahan Masa Pidana	Pendelegasian UU Nomor 1 Tahun 2023 tentang KUHP. RPP ini bertujuan memberikan kepastian hukum kepada narapidana, petugas pemsarakatan, dan masyarakat mengenai prosedur perubahan masa pidana serta mekanisme pengawasan	Direktorat Jenderal Pemasarakatan	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian Hukum, Polri, Kejaksaan Agung, Mahkamah Agung, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	

No.	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Kementerian/Lembaga Terkait	Target Penyelesaian
		dan evaluasi pelaksanaan perubahan masa pidana dalam rangka menyeimbangkan prinsip kemanusiaan dengan keadilan hukum.			
<b>Peraturan Presiden (Perpres)</b>					
14.	Penyesuaian Peraturan Presiden Nomor 157 Tahun 2024 tentang Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan	Urgensi penyesuaian adalah untuk menyesuaikan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Imigrasi dan pemsarakatan yang belum menyebutkan tugas dan fungsi pengelolaan perguruan tinggi	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Imigrasi dan Pemasarakatan	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian Hukum, Kementerian Sekretariat Negara, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2025-2029
15.	Rancangan Peraturan Presiden tentang Tunjangan Pegawai Imigrasi di Wilayah 3T	Dalam rangka meningkatkan/optimalisasi pelayanan keimigrasian di Daerah Tertinggal, Terdepan, dan Terluar	Direktorat Jenderal Imigrasi	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian Hukum, Kementerian Sekretariat Negara, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2026-2029
<b>Peraturan Menteri</b>					
16.	Perubahan Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan Nomor 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>Urgensi perubahan untuk mengakomodir perubahan organisasi yang diperlukan sebagai hasil evaluasi pelaksanaan Orta pada saat ini misalnya penyesuaian</li> </ul>	Sekretariat Jenderal, Inspektorat Jenderal, Badan Pengembangan Sumber Daya	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Kementerian Hukum, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2025-2029

No.	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Kementerian/Lembaga Terkait	Target Penyelesaian
		<p>kebutuhan orta di tingkat unit kerja eselon II, antara lain penambahan 1 biro pada Sekretariat Jenderal, 1 Inspektorat Wilayah pada Inspektorat Jenderal, 1 pusat di BPSDM yang menangani Pendidikan, dan kebutuhan lain yang diperlukan.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kebutuhan mengakomodir penambahan tugas dan fungsi pengelolaan pendidikan tinggi pada BPSDM</li> </ul>	Manusia Imigrasi dan Pemasarakatan		
17.	Penerbitan Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan tentang Manajemen Karir PNS di Lingkungan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan	Urgensi penerbitan peraturan menteri untuk mengakomodir pengaturan mengenai PNS Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan mulai dari pengadaan, mutasi, promosi, sampai dengan pensiun	Sekretariat Jenderal	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian PAN-RB, Kementerian Hukum, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2025-2029
18.	Penggantian atas Permenkumham Nomor 28 Tahun 2021 tentang Fasilitas dan Kemudahan Keimigrasian di Kawasan Ekonomi Khusus	Perubahan dimaksudkan untuk mengakomodir perkembangan organisasi seiring diberlakukannya pemeriksaan keimigrasian secara elektronik dan tidak sesuai dengan sistem kartu elektronik bagi orang	Direktorat Jenderal Imigrasi	Kementerian Koordinator Perekonomian. Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian Hukum, Dewan KEK, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2025-2029

No.	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Kementerian/Lembaga Terkait	Target Penyelesaian
		asing yang tiba ataupun tinggal di KEK yang saat ini berlaku			
19.	Penerbitan Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan Tentang Tata Kelola dan Penggunaan Senjata api dilingkungan Direktorat Jenderal Imigrasi	Mengakomodir kebutuhan penggunaan senjata api	Direktorat Jenderal Imigrasi	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian Hukum, Polri, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2025-2029
20.	Penggantian Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia tentang Instansi Vertikal di lingkungan Direktorat Jenderal Imigrasi	Mengkomodir dasar hukum formil organisasi Kantor Wilayah dan UPT Keimigrasian di lingkungan Direktorat Jenderal Imigrasi, Adapun skema pengaturan organisasi adalah <i> Holding Type Department </i> yang lebih efektif dan efisien serta mengakomodir fungsi dukungan manajemen dan teknis Direktorat Jenderal Imigrasi	Direktorat Jenderal Imigrasi	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2025 - 2029
21.	Penggantian Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor 17 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Politeknik Pengayoman Indonesia	Pemantapan implementasi maupun penyesuaian yang diperlukan.	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Imigrasi dan Pemasarakatan	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian Hukum, Kemenpan-RB, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2025
22.	Penggantian Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor 38 Tahun 2021	Delegasi dari Perubahan ketiga UU Keimigrasian yang mengatur	Direktorat Jenderal Imigrasi	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian Hukum, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2025-2029

No.	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Kementerian/Lembaga Terkait	Target Penyelesaian
	tentang Tata Cara Pencegahan dan Penangkalan	Pencegahan dan Penangkalan di tingkat Peraturan Menteri			
23.	Penerbitan Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan Tentang Bebas Visa Kunjungan	Evaluasi terhadap daftar negara, pemerintah wilayah administrative khusus suatu negara, dan entitas tertentu atau pemegang izin tinggal tertentu	Direktorat Jenderal Imigrasi	Kementerian Hukum, Kementerian Pariwisata, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2025-2029
24.	Penggantian Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor 8 Tahun 2014 tentang Paspor dan SPLP	Perubahan dimaksudkan untuk mengakomodir perkembangan Kebijakan di bidang paspor dan SPLP menyesuaikan dengan pengaturan ICAO	Direktorat Jenderal Imigrasi	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian Hukum, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2025-2029
25.	Penggantian Peraturan Menteri Hukum dan HAM Tentang Syarat dan tata cara pengenaan tarif nol rupiah/nol dollar amerika atas layanan keimigrasian	Menyesuaikan dengan PP Jenis dan tarif atas jenis PNBPN yang berlaku di kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan	Direktorat Jenderal Imigrasi	Kementerian imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian Hukum, Kementerian Pariwisata, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2025-2029
26..	Penerbitan Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan Tentang Penyediaan Rumah Dinas.	Peraturan ini sebagai dasar hukum penyediaan rumah dinas bagi pejabat di lingkungan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan. Ini mengatur penyediaan, kriteria, prioritas penerima, mekanisme pengadaan, serta pengawasan dan evaluasi	Direktorat Jenderal Imigrasi	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian PU, Kementerian Keuangan, Kementerian Hukum, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2025-2029

No.	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Kementerian/Lembaga Terkait	Target Penyelesaian
		pemanfaatan sesuai ketentuan perundang-undangan			
27.	Rancangan Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan tentang Sistem Teknologi Informasi Pemasarakatan	Pendelegasian dari UU Nomor 22 Tahun 2022 tentang Pemasarakatan. R-Permen ini untuk mendukung dalam penyelenggaraan fungsi pemasarakatan melalui pemanfaatan sistem teknologi informasi pemasarakatan, agar dapat mewujudkan tujuan sistem pemasarakatan	Direktorat Jenderal Pemasarakatan	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian Hukum, dan K/L lainnya sesuai kebutuhan substansi	2024-2025
28.	Rancangan Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan tentang Sarana dan Prasarana Penyelenggaraan Fungsi Pemasarakatan	Pendelegasian dari UU Nomor 22 Tahun 2022 tentang Pemasarakatan. R-Permen ini untuk mendukung dalam penyelenggaraan fungsi pemasarakatan melalui pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana yang terintegrasi antara aspek ruang gerak, kesehatan, dan keselamatan	Direktorat Jenderal Pemasarakatan	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian Hukum, dan K/L lainnya sesuai kebutuhan substansi	2027
29.	Rancangan Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan tentang Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan di Bidang Pemasarakatan	Pendelegasian dari UU Nomor 22 Tahun 2022 tentang Pemasarakatan. RPP ini bertujuan mewujudkan petugas pemasarakatan yang memiliki kompetensi dan keterampilan yang dapat mendukung penyelenggaraan fungsi Pemasarakatan, agar dapat	Direktorat Jenderal Pemasarakatan	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian Hukum, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2027

No.	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Kementerian/Lembaga Terkait	Target Penyelesaian
		mewujudkan tujuan sistem masyarakatan melalui pendidikan dan pelatihan di bidang Masyarakatan.			
30.	Rancangan Peraturan Menteri Imigrasi dan Masyarakatan tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Petugas Masyarakatan	Pendelegasian dari UU Nomor 22 Tahun 2022 tentang Masyarakatan. R-Permen ini bertujuan Mendukung pelaksanaan perlindungan hak asasi manusia Tahanan, Anak, dan Warga Binaan serta memberikan kepastian hukum bagi Petugas Masyarakatan dalam mendukung penyelenggaraan fungsi Masyarakatan	Direktorat Jenderal Masyarakatan	Kementerian Imigrasi dan Masyarakatan, Kementerian Hukum, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2027
31.	Rancangan Peraturan Menteri Imigrasi dan Masyarakatan tentang Tata Cara Pelaksanaan Hak dan Kewajiban Tahanan dan Anak	Pendelegasian dari R-PP Hak dan Kewajiban Tahanan dan Warga Binaan Masyarakatan. R-Permen ini bertujuan mewujudkan perlindungan dalam pemenuhan hak dan memberikan kepastian dalam pelaksanaan kewajiban bagi Tahanan dan Anak, agar dapat mewujudkan tujuan sistem masyarakatan.	Direktorat Jenderal Masyarakatan	Kementerian Imigrasi dan Masyarakatan, Kementerian Hukum, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2025
32.	Rancangan Peraturan Menteri Imigrasi dan Masyarakatan tentang Tata	Pendelegasian dari R-PP Hak dan Kewajiban Tahanan dan Warga Binaan Masyarakatan. R-Permen ini bertujuan mewujudkan perlindungan	Direktorat Jenderal Masyarakatan	Kementerian Imigrasi dan Masyarakatan, Kementerian Hukum, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2025

No.	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Kementerian/Lembaga Terkait	Target Penyelesaian
	Cara Pelaksanaan Hak dan Kewajiban Narapidana dan Anak Binaan	dalam pemenuhan hak dan memberikan kepastian dalam pelaksanaan kewajiban bagi Warga Binaan dan Anak Binaan, agar dapat mewujudkan tujuan sistem pemasyarakatan.			
33.	Rancangan Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan tentang Tata Cara Pelaksanaan Hak dan Kewajiban Klien	Pendelegasian dari R-PP Hak dan Kewajiban Tahanan dan Warga Binaan Pemasarakatan. R-Permen ini bertujuan mewujudkan perlindungan dalam pemenuhan hak dan memberikan kepastian dalam pelaksanaan kewajiban bagi Klien Pemasarakatan, agar dapat mewujudkan tujuan sistem pemasyarakatan.	Direktorat Jenderal Pemasarakatan	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian Hukum, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2025
34.	Rancangan Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan tentang Tata Cara Pemberian, Pembatalan dan Pencabutan Hak Remisi/ Pengurangan Masa Pidana, Asimilasi, cuti mengunjungi keluarga, cuti dikunjungi keluarga, Cuti Menjelang Bebas, Cuti Bersyarat, Pembebasan Bersyarat, dan hak lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan	Pendelegasian dari R-PP Hak dan Kewajiban Tahanan dan Warga Binaan Pemasarakatan. R-Permen bertujuan mewujudkan perlindungan dalam pemenuhan hak bersyarat bagi Narapidana dan Anak Binaan, agar dapat mewujudkan tujuan sistem penyelenggaraan pemasyarakatan	Direktorat Jenderal Pemasarakatan	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian Hukum, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2024-2025

No.	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Kementerian/Lembaga Terkait	Target Penyelesaian
35.	Rancangan Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan tentang Tata Cara Pelaksanaan Pelayanan Tahanan dan Anak	Pendelegasian dari R-PP Hak dan Kewajiban Tahanan dan Warga Binaan Pemasarakatan. R-Permen bertujuan memberikan kepastian hukum dan meningkatkan kualitas dalam pelaksanaan pelayanan Tahanan dan Anak, agar dapat mewujudkan tujuan sistem pemasarakatan	Direktorat Jenderal Pemasarakatan	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian Hukum, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2026
36.	Rancangan Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan tentang Tata Cara Pelaksanaan Pembinaan Narapidana dan Anak Binaan	Pendelegasian dari R-PP Hak dan Kewajiban Tahanan dan Warga Binaan Pemasarakatan. R-Permen bertujuan meningkatkan kualitas pelaksanaan pembinaan narapidana dan anak binaan, agar dapat mewujudkan perlindungan hak narapidana dan anak binaan, serta dapat diterima kembali di lingkungan masyarakat.	Direktorat Jenderal Pemasarakatan	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian Hukum, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2026
37.	Rancangan Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan tentang Tata Cara Pelaksanaan Pembimbingan Kemasyarakatan	Pendelegasian dari R-PP Hak dan Kewajiban Tahanan dan Warga Binaan Pemasarakatan. R-Permen merupakan upaya mewujudkan kepastian hukum dalam pelaksanaan pembimbingan kemasyarakatan mulai dari penerimaan klien, pemberian program hingga pengakhiran sehingga mendapatkan hasil efektif termasuk	Direktorat Jenderal Pemasarakatan	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian Hukum, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2026

No.	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Kementerian/Lembaga Terkait	Target Penyelesaian
		dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi			
38.	Rancangan Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan tentang Tata Cara Pelaksanaan Pidana Alternatif bagi Anak	Pendelegasian PP Nomor 58 Tahun 2022 tentang Bentuk dan Tata Cara Pelaksanaan Pidana dan Tindakan bagi Anak. R-Permen bertujuan mewujudkan perlindungan khusus terhadap anak yang berhadapan dengan hukum serta memberikan kepastian hukum bagi anak yang berhadapan dengan hukum melalui pelaksanaan pidana alternatif yang diputuskan oleh hakim.	Direktorat Jenderal Pemasarakatan	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian Hukum, Kejaksaan Agung, Mahkamah Agung, Kementerian Kesehatan, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2025-2029
39.	Rancangan Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan tentang Tata Cara Pelaksanaan Perawatan	R-Permen bertujuan Mewujudkan perlindungan hak bagi Tahanan, Anak, Narapidana, dan Anak Binaan dalam meningkatkan kualitas hidup melalui perawatan yang meliputi pemeliharaan kesehatan, rehabilitasi, dan pemenuhan kebutuhan dasar, agar dapat mengikuti program pelayanan dan pembinaan dengan optimal. Peraturan ini merupakan pendelegasian dari R-PP penyelenggaraan Fungsi	Direktorat Jenderal Pemasarakatan	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian Hukum, Kejaksaan Agung, Mahkamah Agung, Kementerian Kesehatan, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2025-2029

No.	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Kementerian/Lembaga Terkait	Target Penyelesaian
		Pemasyarakatan, Kerja Sama, dan Peran Serta Masyarakat			
40.	Rancangan Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasyarakatan tentang Petunjuk Teknis Tata Cara Pelaksanaan Tindakan Pemasangan dan Pelepasan Alat Pendeteksi Elektronik	Pendelegasian PP Nomor 70 Tahun 2020 tentang Tata Cara Pelaksanaan Kebiri Kimia, Pemasangan Alat Pendeteksi Elektronik, Rehabilitasi, dan Pengumuman Identitas Pelaku Kekerasan Seksual terhadap Anak. R-Permen bertujuan memberikan jaminan perlindungan hak anak atas kelangsungan hidup, tumbuh dan berkembang, serta perlindungan dari kekerasan seksual terhadap anak melalui pemasangan dan pelepasan alat pendeteksi elektronik terhadap pelaku, agar memberikan efek jera serta mencegah terjadinya kekerasan seksual terhadap anak	Direktorat Jenderal Pemasyarakatan	Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan, Kementerian Hukum, Kejaksaan Agung, Mahkamah Agung, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2025-2029
41.	Rancangan Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasyarakatan Tentang Standar Kompetensi Aparatur Pengawasan Intern di Lingkungan Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan	Pengawasan intern membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten agar dapat menjalankan fungsinya secara efektif, akuntabel, dan independen. Tanpa standar kompetensi yang jelas, kualitas audit internal akan bervariasi dan berpotensi lemah terhadap penyimpangan.	Inspektorat Jenderal	Kementerian Hukum, Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Lembaga Administrasi Negara (LAN)	2025-2029

No.	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Kementerian/Lembaga Terkait	Target Penyelesaian
42.	Rancangan Peraturan Imigrasi dan Masyarakatan Tentang Pedoman Penanganan Konflik Kepentingan Di Lingkungan Kementerian Imigrasi dan Masyarakatan Republik Indonesia	Konflik kepentingan sering menjadi akar munculnya praktik KKN. Pedoman ini menjadi alat penting untuk mencegah penyalahgunaan kewenangan oleh pegawai, serta memastikan integritas dan objektivitas dalam pengambilan keputusan.	Inspektorat Jenderal	Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN-RB), Kementerian Hukum	2025-2029
43.	Rancangan Peraturan Menteri Imigrasi dan Masyarakatan Tentang Penyelenggaraan Pengawasan di Lingkungan Kementerian Imigrasi dan Masyarakatan	Untuk memastikan seluruh proses di lingkungan Imigrasi dan Masyarakatan berjalan sesuai aturan dan bebas dari penyimpangan, pengawasan harus terstruktur dan terstandar. Peraturan ini memberikan kerangka pelaksanaan pengawasan yang lebih sistematis.	Inspektorat Jenderal	Kementerian Hukum, Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP)	2025-2029
44.	Rancangan Peraturan Menteri Imigrasi dan Masyarakatan Tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Aparat Pengawasan Intern Pemerintah di Lingkungan Kementerian Imigrasi dan Masyarakatan	Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) merupakan garda terdepan dalam deteksi dini penyimpangan. Kode etik ini penting untuk menjaga profesionalisme, integritas, dan independensi APIP, serta membangun kepercayaan publik.	Inspektorat Jenderal	Kementerian Hukum, Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP)	2025-2029
45.	Rancangan Peraturan Menteri Imigrasi dan Masyarakatan Tentang Pembangunan dan Evaluasi Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari	Pembangunan Zona Integritas adalah fondasi reformasi birokrasi. Dengan menetapkan wilayah bebas dari	Inspektorat Jenderal	Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), Kementerian Pendayagunaan Aparatur	2025-2029

No.	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Kementerian/Lembaga Terkait	Target Penyelesaian
	Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan	korupsi dan birokrasi bersih melayani, diharapkan tercipta pelayanan publik yang transparan, cepat, dan akuntabel di lingkungan Imigrasi dan Pemasarakatan.		Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN-RB), Kementerian Hukum	
46.	Rancangan Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan Tentang Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan	Aparatur negara wajib tunduk pada aturan dan etika jabatan. Peraturan ini penting untuk menegakkan disiplin dan memberikan efek jera terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai di lingkungan Imigrasi dan Pemasarakatan.	Inspektorat Jenderal	BKN (Badan Kepegawaian Negara), Kementerian Hukum	2025-2029
47.	Rancangan Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan tentang Penanganan Laporan Pengaduan di Lingkungan Kementerian Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan	Saluran pengaduan adalah bagian penting dari pengawasan partisipatif. Tanpa mekanisme yang jelas, pengaduan masyarakat tidak akan efektif. Peraturan ini memperkuat sistem <i>whistleblowing</i> dan perlindungan pelapor.	Inspektorat Jenderal	Ombudsman RI, KPK	2025-2029
48.	Rancangan Peraturan Menteri Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan Tentang Pengendalian Gratifikasi di Lingkungan Kementerian Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan	Gratifikasi adalah pintu masuk korupsi. Pengendaliannya perlu diatur secara tegas agar tidak menjadi kebiasaan yang merusak integritas aparatur. Peraturan ini menjadi panduan dalam	Inspektorat Jenderal	KPK, Kementerian Hukum	2025-2029

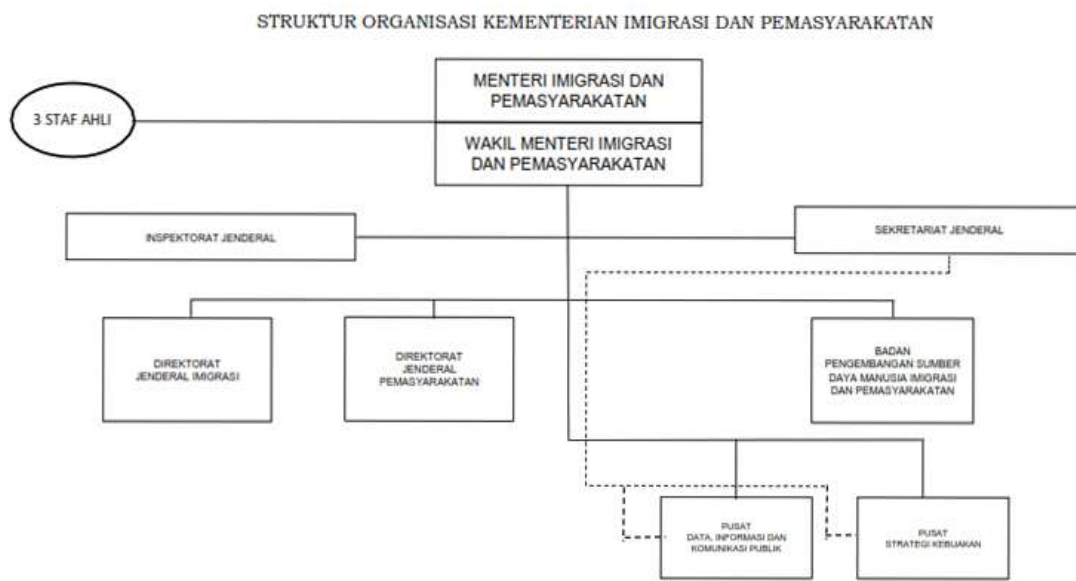
No.	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Kementerian/Lembaga Terkait	Target Penyelesaian
		pelaporan dan pengendalian gratifikasi.			
49.	Rancangan Peraturan Menteri Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan Tentang Roadmap Budaya Anti Korupsi	Budaya anti korupsi tidak bisa dibangun secara instan. Dibutuhkan roadmap yang jelas dan terukur sebagai acuan perubahan budaya organisasi. Peraturan ini penting untuk menanamkan nilai-nilai antikorupsi secara menyeluruh dan berkelanjutan.	Inspektorat Jenderal	KPK, Kementerian Hukum	2025-2029

3.4. Kerangka Kelembagaan

3.4.1. Kerangka Kelembagaan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan

Dalam melaksanakan tugasnya, Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan memiliki bentuk organisasi  *Holding Structure*  yaitu memiliki karakteristik berdasarkan tugas dan fungsi teknis Direktorat Jenderal dimana memiliki instansi vertikal sampai dengan wilayah. Hal ini tergambar pada dua unit kerja eselon 1 yaitu Direktorat Jenderal Imigrasi dan Direktorat Jenderal Pemasarakatan. Berikut adalah kerangka kelembagaan untuk melaksanakan tugas dan fungsi pada periode 2025-2029, tetapi berdasarkan Perpres Nomor 157 tahun 2024 tentang Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan tidak menutup kemungkinan kedepannya terdapat penyesuaian SOTK dan penambahan bidang yang dianggap perlu dalam mendukung tuisi yang dilakukan secara selektif dan didasarkan pada kriteria yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan:

Gambar 3.6. Struktur Organisasi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan



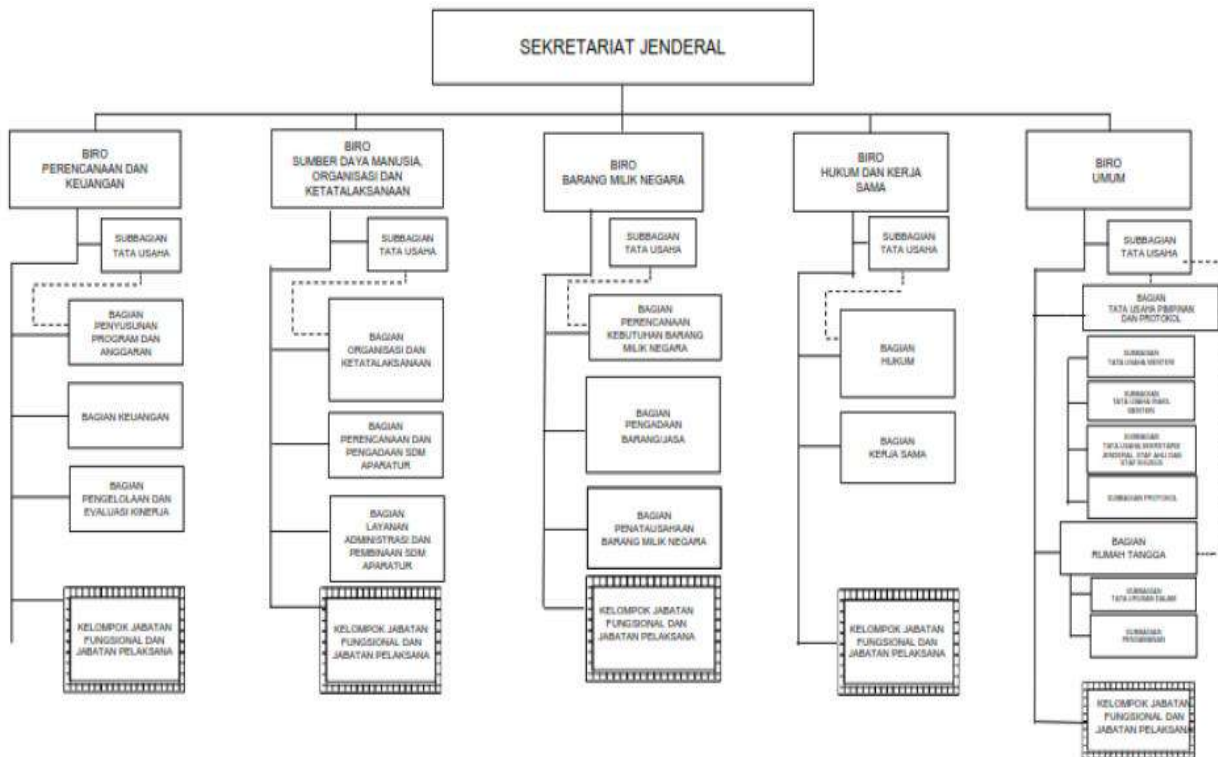
Sumber: Permenimipas No. 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan

Secara lebih rinci, berikut adalah kerangka kelembagaan masing-masing UKE I di bawah Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan:

1. Sekretariat Jenderal Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan

Sekretariat Jenderal adalah Unit Kerja Eselon I di bawah Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan. Unit kerja ini membawahi lima Unit Kerja Eselon II yang meliputi Biro Perencanaan dan Keuangan; Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan Ketatalaksanaan; Biro Barang Milik Negara; Biro Hukum dan Kerja Sama; dan Biro Umum. SOTK Sekretariat Jenderal Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan dijelaskan lebih rinci pada gambar di bawah.

Gambar 3.7 Struktur Organisasi Sekretariat Jenderal Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan

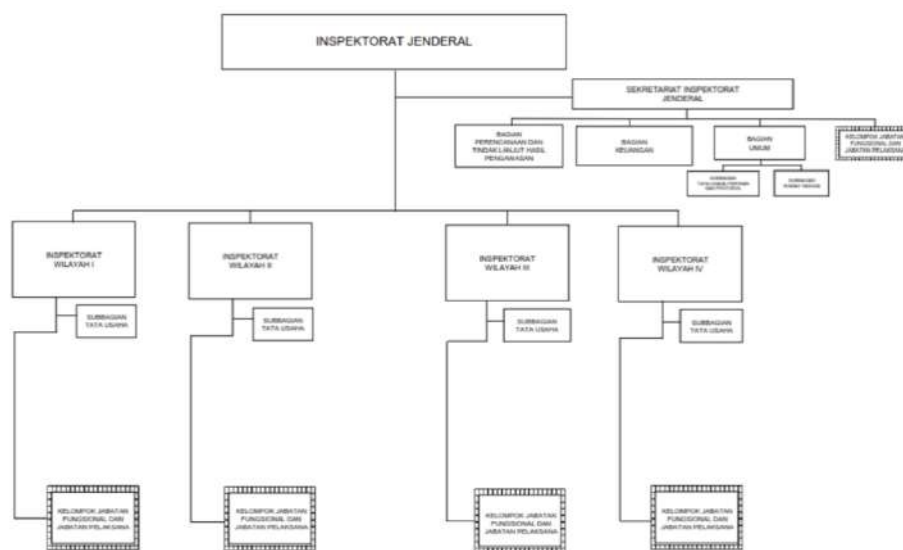


Sumber: Permenimipnas No. 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan

## 2. Inspektorat Jenderal Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan

Inspektorat Jenderal adalah Unit Kerja Eselon I di bawah Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan. Unit kerja ini membawahi lima Unit Kerja Eselon II yang meliputi Inspektorat Wilayah I, Inspektorat Wilayah II, Inspektorat Wilayah III, Inspektorat Wilayah III, Inspektorat Wilayah IV, dan Sekretariat Inspektorat Jenderal. SOTK Inspektorat Jenderal dijelaskan lebih rinci pada gambar terlampir.

Gambar 3.8 Struktur Organisasi Inspektorat Jenderal Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan



Sumber: Permenimipnas No. 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan

Seiring dengan meningkatnya kompleksitas tugas dan tantangan dalam pengawasan internal, serta kebutuhan untuk meningkatkan efektivitas

pengawasan dan akuntabilitas, Inspektorat Jenderal perlu melakukan penguatan kelembagaan. Saat ini, unit-unit kerja yang telah ada telah menjalankan fungsi pengawasan rutin dengan baik. Namun, untuk menjawab dinamika dan tantangan ke depan, dibutuhkan pengembangan organisasi melalui penambahan unit kerja yang lebih spesifik dan responsif.

Salah satu langkah strategis yang perlu diambil adalah pembentukan Inspektorat Khusus yang menangani Investigasi serta Penelitian dan Pengembangan (Litbang). Inspektorat ini akan berfokus pada:

1. Investigasi – menangani penelusuran dan penanganan kasus-kasus khusus yang memerlukan pendekatan investigatif yang mendalam, guna memastikan tindak lanjut yang akurat dan objektif atas dugaan pelanggaran atau penyimpangan.
2. Pengendalian Intern – memperkuat sistem pengendalian internal melalui evaluasi risiko, penilaian efektivitas proses, serta pengembangan mekanisme pencegahan dan deteksi dini, memastikan kepatuhan terhadap peraturan, serta memberikan rekomendasi strategis untuk peningkatan tata kelola yang transparan dan akuntabel.

Dengan adanya Inspektorat Khusus ini, diharapkan Inspektorat Jenderal dapat lebih adaptif dan proaktif dalam menghadapi berbagai isu strategis. Langkah ini juga sejalan dengan upaya reformasi birokrasi dan penguatan fungsi pengawasan yang berbasis bukti dan inovasi. Pengembangan ini bukan hanya bentuk respon terhadap tantangan saat ini, tetapi juga investasi kelembagaan untuk masa depan yang lebih akuntabel dan transparan.

### 3. Direktorat Jenderal Imigrasi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan

Direktorat Jenderal Imigrasi adalah Unit Kerja Eselon I teknis di bawah Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan. Unit Kerja Eselon I ini membawahi 9 Unit Kerja Eselon II yang meliputi Direktorat Visa dan Dokumen Perjalanan, Direktorat Izin Tinggal dan Status Keimigrasian, Direktorat Intelijen Keimigrasian, Direktorat Pengawasan dan Penindakan Keimigrasian, Direktorat Kerja Sama Keimigrasian dan Bina Perwakilan; Direktorat Kepatuhan Internal; Direktorat Tempat Pemeriksaan Imigrasi, Direktorat Kepatuhan Internal, dan Sekretariat Direktorat Jenderal. SOTK Direktorat Jenderal Imigrasi dijelaskan lebih rinci pada gambar di bawah. Sementara itu, Pengembangan SOTK Direktorat Jenderal Imigrasi kedepannya lebih kepada penambahan pelaksanaan fungsi keimigrasian di luar negeri melalui atase imigrasi dan staf teknis pada perwakilan Republik Indonesia dan Organisasi internasional terkait, serta penambahan unit kerja melalui peningkatan dan pembentukan kantor imigrasi, pembentukan rumah detensi imigrasi dan/atau pembentukan unit kerja non struktural berdasarkan ketentuan perundang-undangan dan kebijakan teknis Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan.

Terkait hal di atas, penambahan atase imigrasi di luar negeri menjadi penting mengingat atase imigrasi memiliki peranan yang krusial dalam menangani kejahatan lintas negara terorganisasi (*Transnational Organized Crime/TOC*), memberikan pelayanan administratif dan perlindungan hukum bagi WNI di luar negeri, serta mengoptimalkan kerja sama bilateral lintas sektor. Kehadiran atase juga memastikan fungsi keimigrasian dijalankan oleh pejabat teknis yang berwenang dan akuntabel, termasuk dalam pengawasan keimigrasian dalam hal permohonan visa oleh warga negara asing. Dari dalam negeri, penambahan unit kerja imigrasi kedepan sangat diperlukan. Saat ini, dari 416 kabupaten dan 96 kota di seluruh Indonesia, hanya terdapat 126 kantor imigrasi, sedangkan jumlah kantor imigrasi yang ideal adalah 250 unit.<sup>27</sup> Dalam lima tahun kedepan,

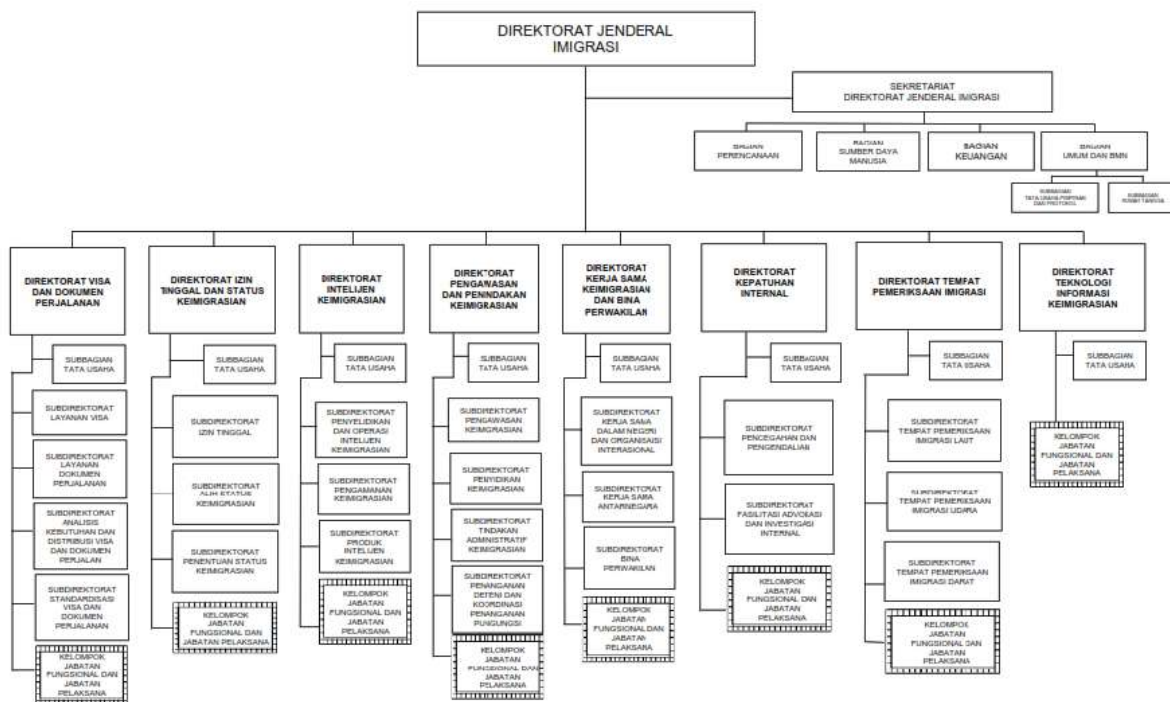
---

<sup>27</sup> Policy Brief Roadmap Kelembagaan Direktorat Jenderal Imigrasi Tahun 2024-2029

dibutuhkan pembentukan 30 kantor imigrasi baru dalam rangka pemenuhan pelayanan dan pengawasan keimigrasian. Jumlah yang diusulkan tersebut sudah mempertimbangkan adanya pembentukan Ibu Kota Nusantara (IKN), pemekaran wilayah atau adanya provinsi baru, kabupaten/kota yang memiliki jumlah penduduk lebih dari 1,2 juta jiwa, hingga hasil optimalisasi atau peningkatan status UKK. Pembentukan unit kerja imigrasi baru tersebut juga sejalan dengan adanya peningkatan perlintasan WNI/WNA, peningkatan layanan keimigrasian dan peningkatan arus kedatangan WNA ke Indonesia yang memerlukan fungsi pengawasan oleh kantor imigrasi. Hal tersebut didukung dengan layanan paspor dan izin tinggal yang diproyeksikan terus meningkat selama lima tahun ke depan dengan jumlah layanan paspor mencapai 7.314.970 layanan dan layanan izin tinggal sebanyak 545.332 layanan pada tahun 2029. Selain itu, terdapat kebutuhan untuk menambah 2 rumah detensi imigrasi, yakni di Aceh dan Palembang, dengan telah melakukan pertimbangan terhadap konsentrasi kedatangan dan pengungsi beserta pengawasannya. Sebagai tambahan, Direktorat Jenderal imigrasi juga akan melakukan evaluasi wilayah kerja pada masing-masing unit kerja imigrasi, termasuk pada unit baru, melalui pendekatan efektifitas pelaksanaan fungsi penegakan hukum dan pemetaan kerawanan keimigrasian.

Berikut terlampir SOTK Direktorat Jenderal Imigrasi.

Gambar 3.9 Struktur Organisasi Direktorat Jenderal Imigrasi, Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan



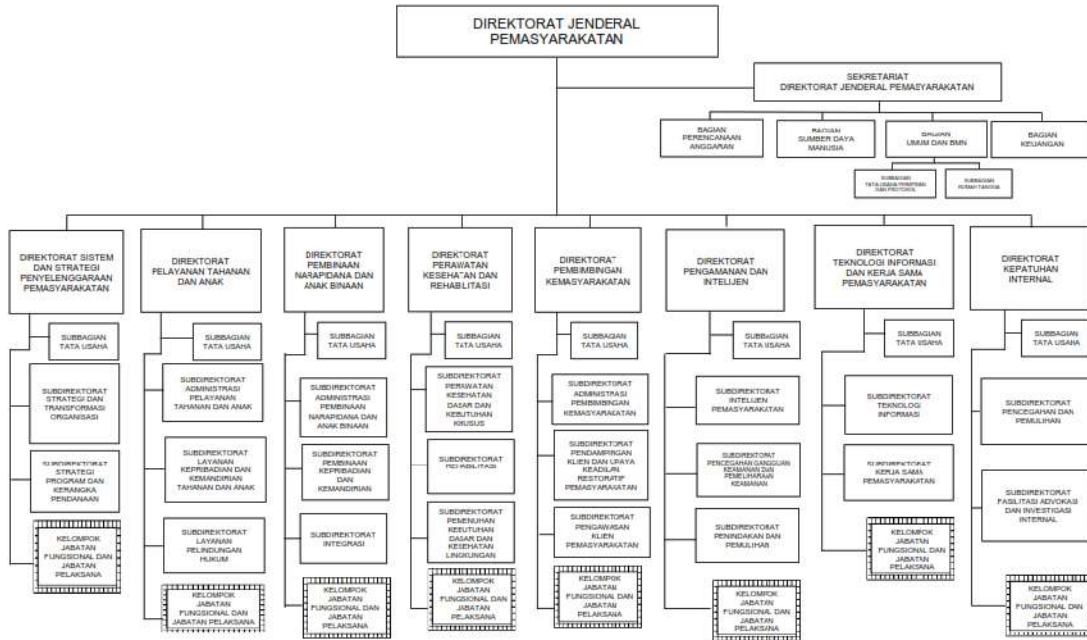
Sumber: Permenimipas No. 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan

#### 4. Direktorat Jenderal Pemasarakatan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan

Direktorat Jenderal Pemasarakatan adalah Unit Kerja Eselon I teknis di bawah Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan. Unit Kerja Eselon I ini membawahi 9 Unit Kerja Eselon II yang meliputi Sekretariat Direktorat Jenderal Pemasarakatan, Direktorat Sistem dan Strategi Penyelenggaraan Pemasarakatan, Direktorat Pelayanan Tahanan dan Anak, Direktorat Pembinaan Narapidana dan Anak Binaan, Direktorat Perawatan Kesehatan dan Rehabilitasi, Direktorat Pembimbing an Pemasarakatan, Direktorat Pengamanan dan Intelijen, Direktorat Teknologi Informasi dan Kerja Sama Pemasarakatan, Direktorat

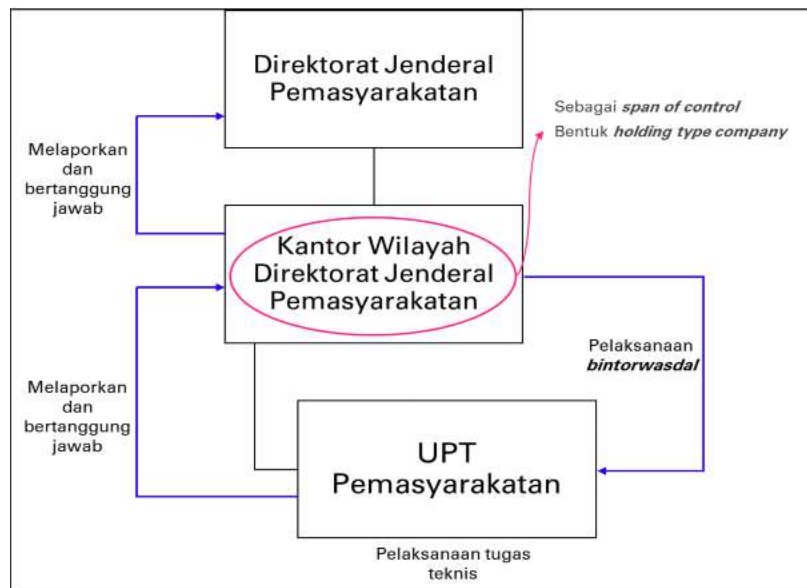
Kepatuhan Internal, serta 660 Unit Pelaksana Teknis Pemasarakatan (33 Kantor Wilayah Ditjen Pemasarakatan, 337 Lapas, 162 Rutan, 33 LPKA, 94 Bapas dan terdapat satu Rumah Sakit Pengayoman yang berfungsi memberikan layanan kesehatan bagi warga binaan). SOTK Direktorat Jenderal Pemasarakatan dijelaskan lebih rinci pada gambar di bawah.

Gambar 3.10 Struktur Organisasi Direktorat Jenderal Pemasarakatan, Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan



Sumber: Permenipmas No. 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan

Gambar 3.11 Struktur Hubungan Direktorat Jenderal Pemasarakatan dengan Unit Pelaksana Teknis



Adapun kebutuhan terhadap kerangka kelembagaan di lingkungan pemasarakatan dalam rangka menciptakan tujuan pemasarakatan, adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5 Arah Kerangka Kelembagaan Hubungan Direktorat Jenderal Pemasyarakatan dengan Unit Pelaksana Teknis

No.	Arah Kerangka Kelembagaan	Target
<b>Direktorat Jenderal Pemasyarakatan</b>		
1.	Perubahan dan penyempurnaan Organisasi dan Tata Kerja Sekretaris Direktorat Jenderal, Direktorat Kepatuhan Internal, dan Direktorat Pelayanan Tahanan dan Anak.	2025-2026
<b>UPT Pemasyarakatan</b>		
2.	Perubahan Struktur Organisasi dan Tata Kerja UPT Pemasyarakatan	2025-2026
3.	Penataan kelembagaan UPT Pemasyarakatan (penambahan satuan kerja baru, perubahan nomenklatur, kenaikan kelas, alih status)	2025-2029

- 1) Perubahan dan penyempurnaan Organisasi dan Tata Kerja Sekretaris Direktorat Jenderal, Direktorat Kepatuhan Internal, dan Direktorat Pelayanan Tahanan dan Anak

Penyempurnaan pada Sekretariat Direktorat Jenderal Pemasyarakatan dengan memindahkan fungsi pengelolaan risiko dan kinerja kepada Direktorat Kepatuhan Internal dan pada Sekretariat memunculkan fungsi baru dukungan penyiapan materi pimpinan. Sementara itu, Direktorat Kepatuhan Internal memiliki fungsi yaitu pencegahan, pengendalian, dan peningkatan (fungsi lingkungan pengendalian internal, pengelolaan risiko, penjaminan mutu dan prosedur, pemberian bantuan hukum petugas, penegakan kode etik, edukasi dan campaign, pengelolaan kinerja). Perbaikan fungsi ini bertujuan untuk mencegah pelanggaran hukum, mengurangi risiko hukum dan finansial, menjaga reputasi institusi-ciptakan lingkungan kerja yang etis, dan meningkatkan kepercayaan pemangku kepentingan (stakeholder). Selanjutnya untuk penataan organisasi Direktorat Pelayanan Tahanan dan Anak dengan memperkuat fungsi pemantauan penahanan di luar Rutan dan memunculkan fungsi upaya perlindungan terhadap penyanderaan.

- 2) Perubahan Organisasi dan Tata Kerja UPT Pemasyarakatan

Perubahan Organisasi dan Tata Kerja (Ortaker) UPT Pemasyarakatan perlu dilakukan secara menyeluruh karena struktur yang ada saat ini sudah tidak lagi sesuai dengan perkembangan kebutuhan fungsi kelembagaan. Ortaker UPT Pemasyarakatan belum mengalami pembaruan sejak tahun 1985, sehingga tidak mampu mengakomodasi dinamika pemidanaan modern dan tuntutan operasional terkini. Penyesuaian ini menjadi mendesak agar tugas dan fungsi UPT Pemasyarakatan selaras dengan mandat Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2022 tentang Pemasyarakatan serta Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) yang mengedepankan pendekatan pemidanaan alternatif dan keadilan restoratif.

Penyesuaian yang dimaksud yaitu, melakukan penataan fungsi dan organisasi UPT Pemasyarakatan sehingga pada organisasi UPT Pemasyarakatan dapat tergambarkan dengan jelas proses penerimaan sampai pengeluaran tahanan, anak, dan warga binaan pemasyarakatan. Dengan memunculkan fungsi pada pelaksanaan keadilan restoratif pada Bapas dan meningkatkan dan menata klasifikasi mulai dari eselon IIIa, IIIb, dan IV. Hal ini bertujuan untuk

mengatur tata kelola Bapas dengan baik sebagai upaya mempersiapkan kelembagaan Bapas yang akan memiliki peranan krusial dalam pelaksanaan keadilan restoratif.

Di sisi lain, pada tingkat Rutan dengan eselonisasi tertinggi adalah eselon IIb ini dibentuk untuk mengampu fungsi pengendalian tempat penahanan sementara (cabang rutan yang berada di luar Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan). Masifnya permohonan izin pembentukan cabang rutan ini dan sudah terdapat 33 cabang rutan di luar Kementerian menyebabkan perlu dilakukannya upaya pengendalian dan pengawasan maksimal karena sebagai upaya pemberian perlindungan hak tahanan maka pemasarakatan harus dapat memastikan bahwa tahanan yang ditahan di luar institusi Rutan tetap terjaga hak-haknya.

### 3) Penataan kelembagaan UPT Pemasarakatan

Melakukan penyusunan pola organisasi sebagai dasar penentuan region dan wilayah kerja UPT Pemasarakatan. Selain itu, Penataan kelembagaan (perubahan nomenklatur, kenaikan kelas, alih status, dan pembentukan baru) disesuaikan dengan kebutuhan organisasi berdasarkan pola organisasi. Serta menyusun peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan tentang mekanisme dan tata cara serta indikator penataan kelembagaan. Berikut matriks kebutuhan ideal UPT Pemasarakatan di wilayah:

Tabel 3.6. Matriks Kebutuhan UPT Pemasarakatan

Jenis Upt	Ideal	Eksisting	Gap	Target Pemenuhan 2025-2029
Lapas	514	337	177	12
Rutan	514	162	352	0
Bapas	514	94	420	100
Kanwil	38	33	5	0

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), Indonesia saat ini terdiri atas 38 provinsi dan 514 kabupaten/kota. Struktur administrasi wilayah ini menjadi dasar kebutuhan penyebaran Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pemasarakatan yang ideal, yaitu terdapat minimal satu UPT Pemasarakatan di setiap kabupaten/kota guna menjamin layanan pemasarakatan yang optimal dan berkualitas.

#### 1. Lembaga Pemasarakatan

- Kebutuhan Ideal: 514 Lapas (minimal 1 per Kabupaten/Kota).
- Kondisi Eksisting: 337 Lapas.
- Gap: 177 Lapas.

Dampak:

- Overcrowding*, Lapas yang ada terpaksa menampung narapidana dari wilayah yang tidak memiliki lapas. Hal tersebut dapat menimbulkan jumlah narapidana jauh melampaui kapasitas daya tampung. Meningkatkan potensi konflik serta penyebaran penyakit.
- Hambatan Pembinaan, Kondisi *overcrowding* membuat program pembinaan (kepribadian, kemandirian, pendidikan) sulit dilaksanakan secara optimal. Sumber daya yang terbatas (SDM, ruang, fasilitas) tidak mampu menjangkau semua Warga Binaan secara memadai, menghambat tujuan reintegrasi sosial.

- c. Biaya Logistik Tinggi, Pemindahan WBP antar wilayah akibat ketiadaan Lapas lokal meningkatkan biaya transportasi dan pengawalan secara signifikan.
- d. Jarak dengan Keluarga, WBP dari daerah tanpa Lapas ditempatkan jauh dari keluarga, menyulitkan kunjungan dan dukungan sosial narapidana untuk pembinaan.

Melihat dampak yang terjadi akan hal tersebut. Pemenuhan jumlah Lapas di setiap kabupaten/ kota menjadi hal penting guna mengurangi overcrowded, mengoptimalkan pembinaan, dan sebagai bentuk pemenuhan hak asasi manusia bagi warga binaan.

## 2. Rumah Tahanan Negara

- Kebutuhan Ideal: 514 Rutan (1 per Kabupaten/Kota).
- Kondisi Eksisting: 162 Rutan.
- GAP: 352 Rutan.

Dampak:

- a. Tidak adanya Rutan di beberapa wilayah, membuat tahanan sering dititipkan di Lapas. Yang secara mandat bahwa Lapas merupakan tempat pembinaan narapidana. Tentu hal ini sudah tidak sesuai mandat UU No 22 tahun 2022 bahwa Pelayanan terhadap Tahanan diselenggarakan di Rutan.
- b. Masih adanya tahanan yang dititipkan di Lapas juga menjadi factor terjadinya *overcrowded*.
- c. Dapat menjadi penghambat akses bantuan hukum dan keluarga, Tidak adanya rutan di suatu kabupaten/ kota dapat menyulitkan tahanan dan keluarga untuk mengakses bantuan hukum dan kunjungan.

Oleh karena itu, pembangunan Rutan di setiap kabupaten/kota merupakan cara dalam menjamin hak-hak dasar tahanan dan mempercepat proses peradilan pidana.

## 3. Bapas

- Kebutuhan Ideal: 514 Bapas (1 per Kabupaten/Kota).
- Kondisi Eksisting: 94 Bapas.
- Gap: 420 Bapas

Dampak:

- a. Pilar Sistem Peradilan Pidana Terpadu (SPPT). Bapas adalah ujung tombak Pembimbing Kemasyarakatan (PK) dalam SPPT. PK berperan krusial mulai dari tahap pra-adjudikasi (penelitian kemasyarakatan/ Litmas untuk keputusan pra-penuntutan dan pra-peradilan), adjudikasi (rekomendasi sanksi kepada hakim), hingga post-adjudikasi (pembimbingan, pengawasan, dan pendampingan bagi klien di masyarakat).
- b. Krusial untuk Implementasi KUHP Baru (2026), KUHP baru sangat menekankan pemidanaan yang berbasis masyarakat dan alternatif pidana penjara (pidana tutupan, pengawasan, kerja sosial, dll). Pelaksanaan pidana alternatif ini sangat bergantung pada keberadaan dan kapasitas Bapas di setiap daerah untuk melakukan Litmas yang akurat, menyusun program, serta melakukan bimbingan dan pengawasan yang efektif.
- c. Ketimpangan Pelayanan, Tanpa Bapas di setiap daerah, akses terhadap layanan Litmas dan bimbingan menjadi sangat tidak merata. Proses peradilan di daerah tanpa Bapas akan kekurangan data penting tentang terdakwa, berpotensi menghasilkan putusan yang tidak sesuai dengan tujuan KUHP. Klien yang menjalani pidana di masyarakat tidak terbimbing optimal, meningkatkan risiko kegagalan reintegrasi dan residivisme.
- d. Beban Kerja Tidak Seimbang, Bapas yang ada harus menangani klien dari banyak wilayah sekaligus, mengurangi efektivitas pendampingan, pembimbingan dan pengawasan

Tanpa kehadiran Bapas di setiap kabupaten/kota, implementasi KUHP akan terhambat secara struktural dan mengancam efektivitas sistem peradilan pidana baru, karena PK tidak akan dapat menjalankan tugasnya secara maksimal di seluruh wilayah hukum Indonesia.

4. Kanwil

- Kebutuhan Ideal: 38 Kanwil
- Kondisi Eksisting: 33 Kanwil
- GAP : 5 Propinsi belum memiliki Kanwil (Propinsi hasil pemekaran).

Dampak:

- a. Kanwil berfungsi sebagai perpanjangan tangan Direktorat Jenderal Pemasarakatan di wilayah untuk melakukan pembinaan, monitoring, pengawasan, pengendalian dan evaluasi terhadap seluruh UPT Pemasarakatan di wilayah kerjanya.
- b. Kanwil memastikan kebijakan Direktorat Jenderal Pemasarakatan diimplementasikan secara konsisten dan terkoordinasi di tingkat wilayah, serta menjadi penghubung antara pusat dan UPT.
- c. Memberikan dukungan manajemen dan teknis bagi operasional UPT.

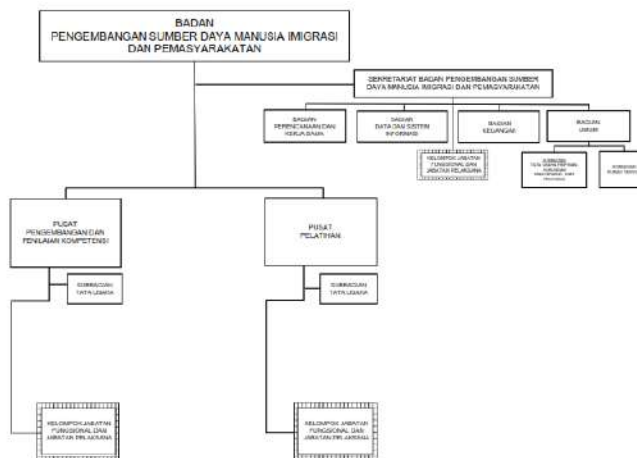
Provinsi tanpa Kanwil akan mengalami kendala dalam pengawasan mutu pelayanan pemasarakatan, koordinasi yang kurang optimal antar UPT, kesulitan penanganan masalah kompleks lintas kabupaten/kota, dan keterlambatan dalam implementasi kebijakan serta dukungan teknis dari pusat. Hal ini berpotensi menciptakan perbedaan kualitas pelayanan pemasarakatan antar wilayah.

5. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Imigrasi dan Pemasarakatan

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Imigrasi dan Pemasarakatan adalah Unit Kerja Eselon I di bawah Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan. Unit Kerja Eselon I ini membawahi tiga Unit Kerja Eselon II yang meliputi Pusat Pengembangan dan Penilaian Kompetensi; Pusat Pelatihan; dan Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Imigrasi dan Pemasarakatan.

SOTK Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dijelaskan lebih rinci pada gambar di bawah.

Gambar 3.12 Struktur Organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Imigrasi dan Pemasarakatan



Sumber: Permenimipas No. 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan

Selain unit-unit kerja yang sudah ada di bawah BPSDM, kedepannya dibutuhkan pengembangan organisasi melalui Pembentukan Perguruan Tinggi Kedinasan pada Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan. Peran dari perguruan tinggi kedinasan tidak tergantikan dalam menunjang kinerja dan profesionalitas SDM Imigrasi dan Pemasarakatan. Perguruan tinggi kedinasan menjadi kebutuhan strategis bagi kementerian/lembaga karena mampu menjawab tantangan utama dalam pemenuhan sumber daya manusia yang profesional dan kompeten sesuai dengan tugas dan fungsi (tusi) spesifik instansi. Tidak semua kebutuhan instansi negara dapat dipenuhi oleh lulusan pendidikan umum, terutama ketika tuntutan pekerjaan bersifat teknis, regulatif, dan bersinggungan langsung dengan kepentingan publik, seperti pemasarakatan dan keimigrasian. Pendidikan kedinasan yang terstruktur, terstandar, dan terintegrasi dengan sistem birokrasi internal mampu mencetak SDM yang memahami nilai-nilai dasar institusi serta cepat beradaptasi dengan dinamika organisasi. Selain menjamin kesesuaian kompetensi, perguruan tinggi kedinasan juga memungkinkan proses kaderisasi birokrasi yang lebih terencana dan meritokratis, serta memperkuat integritas aparatur sejak dini melalui pembinaan karakter dan disiplin. Dalam jangka panjang, hal ini diharapkan berkontribusi pada efisiensi anggaran rekrutmen dan pelatihan serta mempercepat pencapaian sasaran strategis kementerian/lembaga.

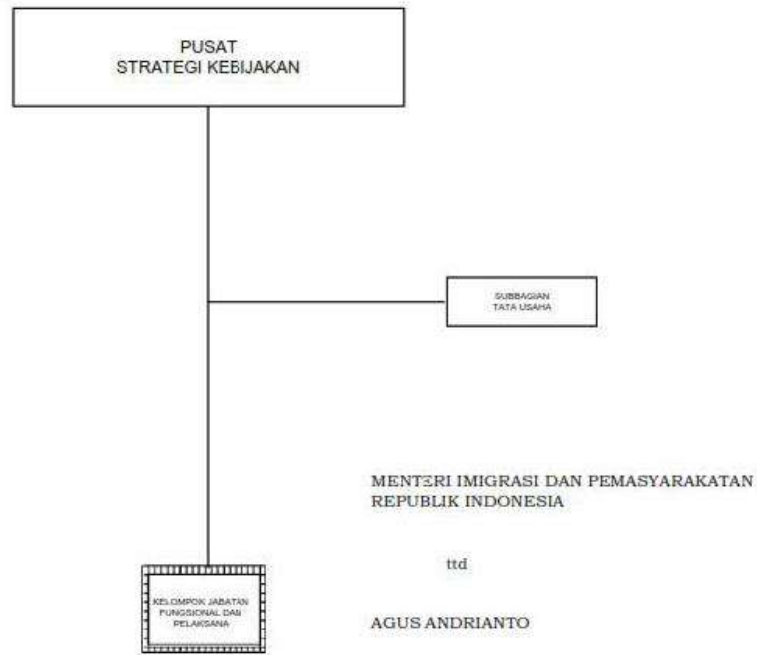
Pengembangan organisasi akan diakomodir melalui penyesuaian pada tugas dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Imigrasi Pemasarakatan sebagaimana disebutkan pada Peraturan Presiden Nomor 157 Tahun 2024 tentang Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan dan pada Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan Nomor 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan. Penyesuaian dilakukan dengan penambahan klausul pengelolaan pendidikan tinggi di bidang imigrasi dan pemasarakatan.

Selain Unit Kerja Eselon I, SOTK Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan mencakup dua unit kerja baru, yaitu Pusat Data, Informasi, dan Komunikasi Publik dan Pusat Strategi Kebijakan. Masing-masing struktur kelembagaan dari kedua pusat tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pusat Strategi Kebijakan

Berdasarkan Permenimipas No. 1 Tahun 2024, Pusat Strategi Kebijakan unsur pendukung pelaksanaan tugas pokok Kementerian di bidang perumusan, penyusunan, dan pemberian rekomendasi strategi kebijakan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri melalui Sekretaris Jenderal, namun tidak menutup kemungkinan kedepannya terdapat penyesuaian SOTK dan penambahan bidang yang dianggap perlu dalam mendukung tusi yang didasarkan pada dilakukan secara selektif, dan didasarkan pada kriteria yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. SOTK dari unit kerja tersebut adalah sebagai berikut:

Gambar 3.13. Struktur Organisasi Pusat Strategi Kebijakan

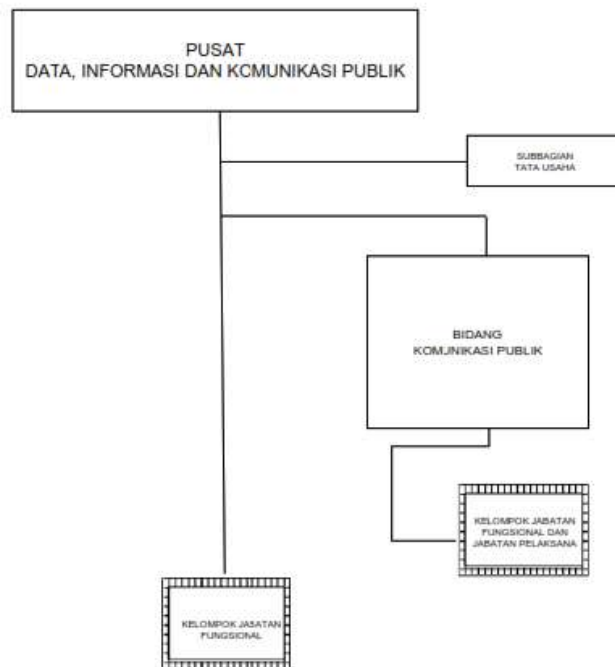


Sumber: Permenimipas No. 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan

2. Pusat Data, Informasi, dan Komunikasi Publik

Berdasarkan Permenimipas No. 1 Tahun 2024, Pusat Data, Informasi, dan Komunikasi Publik merupakan unsur pendukung pelaksanaan tugas pokok Kementerian di bidang penyajian data dan informasi, serta komunikasi publik yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri melalui Sekretaris Jenderal Kementerian. Ke depan, struktur organisasi unit kerja ini perlu melakukan penyesuaian berupa penambahan bidang terkait teknologi informasi mempertimbangkan kebutuhan organisasi. SOTK dari unit kerja saat ini adalah sebagai berikut:

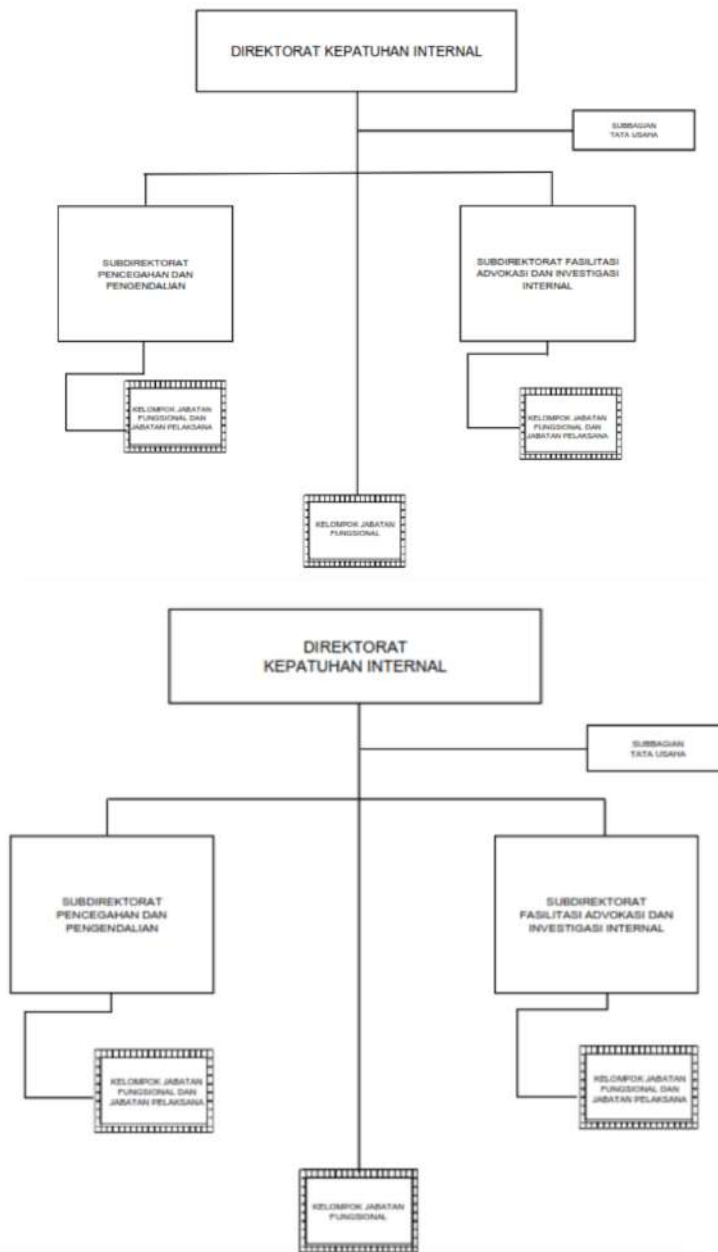
Gambar 3.14. Struktur Organisasi Pusat Data, Informasi, dan Komunikasi Publik



Sumber: Permenimipas No. 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan

Lebih jauh, melalui Permenimipis No. 1 Tahun 2024, Direktorat Jenderal Imigrasi dan Direktorat Jenderal Pemasarakatan memiliki direktorat baru yaitu Direktorat Kepatuhan Internal. Di bawah masing-masing Direktorat Kepatuhan Internal, terdapat dua subdirektorat, yakni (1) subdirektorat pencegahan dan pengendalian dan (2) subdirektorat fasilitasi advokasi dan investigasi internal. Secara umum, Direktorat Kepatuhan Internal memiliki tugas untuk melaksanakan penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, standardisasi pencegahan, pelaksanaan bimbingan teknis, dan supervisi, serta pemantauan, analisis, evaluasi, dan pelaporan di bidang penegakan kepatuhan internal. Struktur organisasi dari Direktorat Kepatuhan Internal pada Direktorat Jenderal Imigrasi dan Direktorat Jenderal Pemasarakatan sebagai berikut:

Gambar 3.15. Struktur Organisasi Direktorat Kepatuhan Internal pada Direktorat Jenderal Imigrasi dan Direktorat Jenderal Pemasarakatan



Sumber: Permenimipis No. 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan

## Pengembangan Organisasi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan

Struktur organisasi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan yang telah terbentuk sesuai dengan Permenimipas No. 1 Tahun 2024 dapat berlaku selama periode rencana strategis 2025-2029. Namun, tantangan ke depan di era VUCA (*Volatility, Uncertainly, Complexity dan Ambiguity*) tidak menutup kemungkinan organisasi ini merespon cepat dan beradaptasi terhadap perubahan yang ada tersebut. Hal ini dikuatkan dengan PermenPan-RB Nomor 6 dan Nomor 7 Tahun 2022 sebagai landasan organisasi dan sistem kerja di lingkungan ASN yang transformatif untuk menciptakan birokrasi yang lebih responsif, adaptif, lincah dan efektif yang berorientasi pada percepatan pelayanan publik. Beberapa aspek yang perlu diperhatikan bila ada perubahan struktur organisasi ke depan, yaitu:

- *Strategy alignment.* Bahwa organisasi harus diselaraskan dengan arah strategi yang telah ditetapkan untuk mencapai visi dan misi organisasi .
- *Process dan System alignment.* Proses bisnis dalam organisasi harus ditentukan dan diselaraskan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Karena itu, perlu ada penegasan tugas dan fungsi yang tidak saling tumpang tindih.
- *Clarity of Differentiation & Integration.* Keputusan pembentukan struktur organisasi ada 2 kemungkinan, yaitu dilebur, digabungkan fungsinya atau memisahkan menjadi beberapa struktur organisasi.
- *People readiness.* Organisasi membutuhkan SDM yang sesuai dan mendukung tercapainya strategi. Selain itu, organisasi harus dapat mengelola SDM dengan baik.
- *Culture readiness.* Tata nilai utama harus dibentuk agar organisasi mempunyai nilai yang menjadi tujuan organisasi dan terbentuknya budaya organisasi yang sehat dan tata kelola yang baik.
- *Regulatory dan Governance Compliance.* Membangun standar kepatuhan agar regulasi dapat ditegakkan sehingga organisasi berjalan sesuai strategi yang telah ditentukan.

Dalam rangka mendukung hal di atas berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No 5 Tahun 2024 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 90 Tahun 2021 tentang Pembangunan dan Evaluasi Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Instansi Pemerintah. Bahwa untuk terwujudnya birokrasi yang berdaya saing, pemerintahan yang bersih dan akuntabel, serta kualitas pelayanan publik yang prima, perlu melakukan pembangunan zona integritas pada unit kerja/satuan kerja di instansi pemerintah. Kedepannya Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan turut mendukung dan mendorong semua satuan kerja (satker) melalui pembangunan Zona Integritas (ZI) menuju predikat WBK/WBBM dengan tujuan untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN), serta meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

## Proyeksi Kebutuhan Sumber Daya Manusia

Untuk dapat menjalankan fungsinya, Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan telah melakukan analisis kebutuhan sumber daya manusia sebagai sumber daya organisasi dalam masa 5 tahun ke depan dari tahun 2025 sd 2029. Pemetaan kebutuhan ini mempertimbangkan struktur ideal organisasi, peta jabatan, proyeksi pensiun kepegawaian, kebutuhan kompetensi pegawai, dan distribusi antar unit kerja. Secara khusus, transformasi organisasi menjadi kementerian yang mandiri menjadi tantangan tersendiri dalam memenuhi kebutuhan sumber daya untuk menjamin standar minimum pelayanan publik.

Lebih lanjut, aspek-aspek proyeksi SDM secara lebih rinci dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 3.7. Aspek-Aspek Proyeksi SDM

No.	Aspek	Analisis
1	Struktur Organisasi	Perluasan tugas dan fungsi di beberapa unit eselon I dan II, seperti Direktorat Jenderal Imigrasi dan Pemasaryakatan yang masing-masing memiliki 9 unit eselon II, serta adanya penambahan UPT baru
2	Peta Jabatan	Terdapat kekurangan pada jabatan fungsional dan belum seluruhnya telah memiliki formasi yang definitif (disetujui oleh Menteri PANRB)
3	Proyeksi Pensiun	Rata-rata 1,5% - 2% tiap tahun dari total pegawai eksisting
4	Kompetensi	Kesenjangan pada keterampilan digital, manajerial, teknis dan pengawasan
5	Distribusi	Ketimpangan antara unit yang baru terbentuk dengan unit yang sebelumnya sudah ada akibat transisi Kabinet Merah Putih

Sumber: Biro SDM, KemenImpas, 2025

Beberapa pola dinamika SDM kementerian dalam lima tahun ke depan meliputi proses pengalihan dan perpindahan instansi dari Kementerian Hukum dan HAM, penambahan CPNS dari POLTEKIM dan POLTEKIP, serta pengalihan dari seleksi CASN Kementerian Hukum dan HAM. Menggunakan asumsi bahwa jumlah pegawai eksisting (*bezetting*) saat ini sudah dianggap optimal dengan syarat dan kondisi struktur organisasi dan kelembagaan selama 5 (lima) tahun tidak mengalami perubahan, dan mengingat bahwa Menteri PANRB mengeluarkan kebijakan pengusulan kebutuhan bersifat *zero growth* (jumlah pegawai yang masuk = pegawai yang diberhentikan). Berdasarkan analisis tersebut proyeksi untuk pemenuhan kebutuhan SDM per tahunnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.8. Proyeksi Kebutuhan SDM Per Tahun (*Zero Growth*)

No	Tahun	Bezetting	JPB*	Sekdin	CASN
1	2025	66.030	994	577	8.337
2	2026	66.030	1.020	646	348
3	2027	66.030	1.006	615	405
4	2028	66.030	877	600	406
5	2029	66.030	717	-	877
	<b>Total</b>		<b>4.614</b>	<b>2.438</b>	<b>10.373</b>

\*JPB = Jumlah Pegawai yang diberhentikan karena pensiun, dsb.

Sumber: Biro SDM Aparatur, Organisasi, dan Ketatalaksanaan, KemenImpas, 2025

Apabila terdapat perubahan pada struktur organisasi dan kelembagaan, maka jumlah pegawai eksisting pada tahun 2025 tidak bisa dianggap optimal karena harus ditambah dengan jumlah pegawai sesuai hasil Analisis Beban Kerja (ABK) terakhir pada tahun berjalan. Berdasarkan data proyeksi perubahan kelembagaan berupa penambahan UPT selama 5 tahun per periode 2025 – 2029, terdapat tambahan kebutuhan pegawai untuk mengisi UPT yang baru terbentuk seperti disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.9. Proyeksi Perubahan SOTK

No	Tahun	UPT Imigrasi	UPT Pemasarakatan	Kebutuhan ASN Imigrasi	Kebutuhan ASN Pemasarakatan
1	2025	-	-	-	-
2	2026	12	28	330	40
3	2027	6	28	180	160
4	2028	6	28	180	160
5	2029	6	28	180	160
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>112</b>	<b>870</b>	<b>520</b>

Sumber: Biro SDM Aparatur, Organisasi, dan Ketatalaksanaan, KemenImiPas, 2025

Proyeksi untuk pemenuhan kebutuhan SDM per tahun dengan memasukan variabel proyeksi perubahan kelembagaan berupa penambahan UPT akan berubah seperti yang disajikan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 3.10. Proyeksi Kebutuhan SDM Per Tahun (dengan perubahan SOTK)

No	Tahun	Bezetting	JPB*	Sekdin	CASN
1	2025	66.030	1.069	577	8.337
2	2026	66.400	1.095	646	793
3	2027	66.740	1.081	615	820
4	2028	67.080	952	600	821
5	2029	67.420	792	-	1.292
	<b>Total</b>		<b>4.989</b>	<b>2.438</b>	<b>12.063</b>

Sumber: Biro SDM Aparatur, Organisasi, dan Ketatalaksanaan, KemenImiPas, 2025

Pada Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan terdapat beberapa jabatan prioritas terkait dengan *core competency* dan kekhususannya. Jabatan prioritas itu terdiri dari jabatan fungsional maupun pelaksana diantaranya adalah:

1. Analis Keimigrasian;
2. Pemeriksa Keimigrasian;
3. Atase Imigrasi;
4. Staf Teknis Imigrasi;
5. Analis Bagian Imigrasi;
6. Pembimbing Kemasyarakatan;
7. Asisten Pembimbing Kemasyarakatan;
8. Pembina Keamanan Pemasarakatan;
9. Pengaman Pemasarakatan.

Adapun untuk Atase Imigrasi yang ditempatkan pada Kedutaan Besar RI pada negara perwakilan untuk periode 2025-2029 terdapat proyeksi penambahan dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.11. Daftar Penambahan Penempatan Atase Periode 2025-2029

No.	Jabatan Atase	Negara
1	Atase Keimigrasian pada Kedutaan Besar RI di London	Inggris
2	Atase Keimigrasian pada Kedutaan Besar RI di Washington	Amerika Serikat
3	Atase Keimigrasian pada Kedutaan Besar RI di Paris	Perancis
4	Atase Keimigrasian pada Kedutaan Besar RI di New Delhi	India
5	Atase Keimigrasian pada Kedutaan Besar RI di Abu Dhabi	Uni Emirat Arab
6	Atase Keimigrasian pada Kedutaan Besar RI di Kairo	Mesir
7	Atase Keimigrasian pada Kedutaan Besar RI di Osaka	Jepang
8	Atase Keimigrasian pada Kedutaan Besar RI di Bandar Seri Begawan	Brunei Darussalam

No.	Jabatan Atase	Negara
9	Atase Keimigrasian pada Kedutaan Besar RI di Hanoi	Vietnam
10	Atase Keimigrasian pada Kedutaan Besar RI di Phnom Penh	Kamboja
11	Atase Keimigrasian pada Kedutaan Besar RI di Manila	Filipina
12	Atase Keimigrasian pada Kedutaan Besar RI di Shanghai	Republik Rakyat Tiongkok
13	Atase Keimigrasian pada Kedutaan Besar RI di Canberra	Australia
14	Atase Keimigrasian pada Kedutaan Besar RI di Wellington	Selandia Baru
15	Atase Keimigrasian pada Kedutaan Besar RI di Pretoria	Afrika Selatan

Sumber: Biro SDM Aparatur, Organisasi, dan Ketatalaksanaan, KemenImiPas, 2025

Seiring dengan perkembangan dinamika global dan meningkatnya kebutuhan pelaksanaan tugas dan fungsi keimigrasian di luar negeri, Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan memproyeksikan penambahan jumlah Atase Imigrasi yang ditempatkan pada Kedutaan Besar Republik Indonesia di berbagai negara perwakilan pada periode 2025-2029. Penambahan ini mencakup penambahan 15 (lima belas) Atase Imigrasi baru sehingga diharapkan dapat meningkatkan peran keimigrasian dalam pelayanan dan pengawasan keimigrasian sesuai dengan Amanat Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011, serta memperkuat kerja sama bilateral di bidang keimigrasian antara Indonesia dengan negara-negara sahabat.

Saat ini, posisi Atase Imigrasi di KBRI disetarakan dengan pejabat struktural eselon IIIa. Namun, dalam Rencana Strategis keimigrasian lima tahun ke depan, jabatan Pejabat Imigrasi pada Kedutaan Besar Republik Indonesia dapat disetarakan dengan eselon IIB dan menjadi bagian dari lokasi mutasi/Promosi dari Pejabatan Struktural dari dalam Negeri. Penyesuaian ini dimaksudkan untuk menyesuaikan dengan keberadaan Atase-Atase dari Kementerian/lembaga lain yang secara kepangkatan menugaskan pejabat tinggi sehingga relevan dengan kewenangan, tanggung jawab, dan kapasitas pejabat dalam menjalankan fungsi diplomasi di luar negeri. Selain itu, untuk memperjelas struktur organisasi, Staf Teknis pada Konsulat Jenderal diusulkan disetarakan dengan eselon IIIa, sementara Pembantu Atase dan Pembantu Staf Teknis disetarakan dengan eselon IVa.

Penyesuaian eselon jabatan ini tidak hanya akan berdampak pada peningkatan karier dan motivasi pejabat keimigrasian yang bertugas di luar negeri. Dengan jabatan yang lebih tinggi, diharapkan pejabat Atase Imigrasi dapat lebih berpengalaman dalam mengambil keputusan strategis, berkoordinasi dengan pemerintah setempat.

Untuk mewujudkan penyesuaian ini secara resmi, dalam jangka waktu lima tahun ke depan perlu disusun dasar hukum yang kuat berupa Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan. Peraturan dimaksud mengatur secara rinci tentang syarat kepangkatan, penggolongan eselon jabatan, tugas dan fungsi masing-masing posisi, serta mekanisme pengangkatan dan penempatan pejabat Imigrasi di luar negeri. Dengan adanya dasar hukum tersebut, maka penataan kelembagaan dan peningkatan kapasitas pejabat keimigrasian di perwakilan RI di luar negeri dapat terlaksana secara sistematis dan berkelanjutan, mendukung pencapaian visi dan misi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan.

Selanjutnya, untuk kebutuhan SDM Pemasarakatan yang disesuaikan dengan proyeksi penyiapan dalam menghadapi paradigma baru pemidanaan di Indonesia dan optimalisasi proses reintegrasi sosial yang produktif serta berdampak, pada periode 2025-2029 disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.12 Proyeksi Kebutuhan SDM Pemasarakatan Berdasarkan Fungsi

Fungsi	Proyeksi Kebutuhan SDM Pemasarakatan							
	ABK	Existing	Gap	Kebutuhan alokasi per tahun				
				2025	2026	2027	2028	2029
Pembinaan	20.966	5195	15.771	-	1146	2292	6876	27.504
Pengamanan	38.153	27.975	10.178	-	808	1616	4848	19.392
Pembimbingan	16.619	2667	13.952	-	9000	4952	-	-
Perawatan	3443	1185	2258	-	313	626	1878	7512
Struktural	6344	6024	320	-	-	-	-	-
Fasilitatif	4195	1621	2574	-	338	676	2028	8112
<b>Total</b>	<b>87.053</b>	<b>44.667</b>	<b>42.386</b>	<b>-</b>	<b>11.605</b>	<b>10.162</b>	<b>15.630</b>	<b>62.520</b>

Sumber: Biro SDM Aparatur, Organisasi, dan Ketatalaksanaan, KemenImiPas, 2025

Dinamika dalam sistem peradilan pidana di Indonesia menuntut adanya penyesuaian yang mengiringi perkembangan tata kelola regulasi yang berlaku, dimana dalam hal ini yaitu munculnya paradigma baru dalam sistem pemidanaan berupa implementasi KUHP baru di tahun 2026. Hal ini memunculkan urgensi bagi peran pemsarakatan untuk dapat menghadapi potensi maupun tantangan yang akan muncul dalam praktik pelaksanaan sistem peradilan pidana terpadu baik itu pada tahapan pra-ajudikasi hingga pos ajudikasi. Proyeksi penambahan SDM pemsarakatan pada tataran fungsi, diharapkan dapat meningkatkan peran pemsarakatan sebagaimana yang dimandatkan dalam Undang-Undang Pemsarakatan Nomor 22 Tahun 2022, sebagai bagian dari proses penegakan hukum bidang perlakuan terhadap tahanan, anak, dan warga binaan.

Dalam periode mendatang yang akan dimulai di 2026, KUHP baru akan diimplementasikan sebagai roda penggerak terhadap praktik pelaksanaan peradilan bagi pelanggar pidana di Indonesia. Munculnya urgensi SDM menjadi kebutuhan yang tidak dapat ditunda, khususnya peningkatan kuantitas bagi petugas pemsarakatan yang akan terjun secara langsung terhadap mekanisme pemberian alternatif pemidanaan non pemenjaraan melalui pelaksanaan pidana alternatif dan upaya keadilan restoratif seperti pengawasan, kerja sosial, pidana bersyarat, dan percobaan. Peran aktif Pembimbing Kemasyarakatan akan menjadi semakin krusial dimana dibutuhkan SDM yang diharuskan memenuhi kuantitas dan kualitas untuk menjalankan penyusunan litmas, pendampingan, pembimbingan, pengawasan serta pemberian rekomendasi kepada aparat penegak hukum.

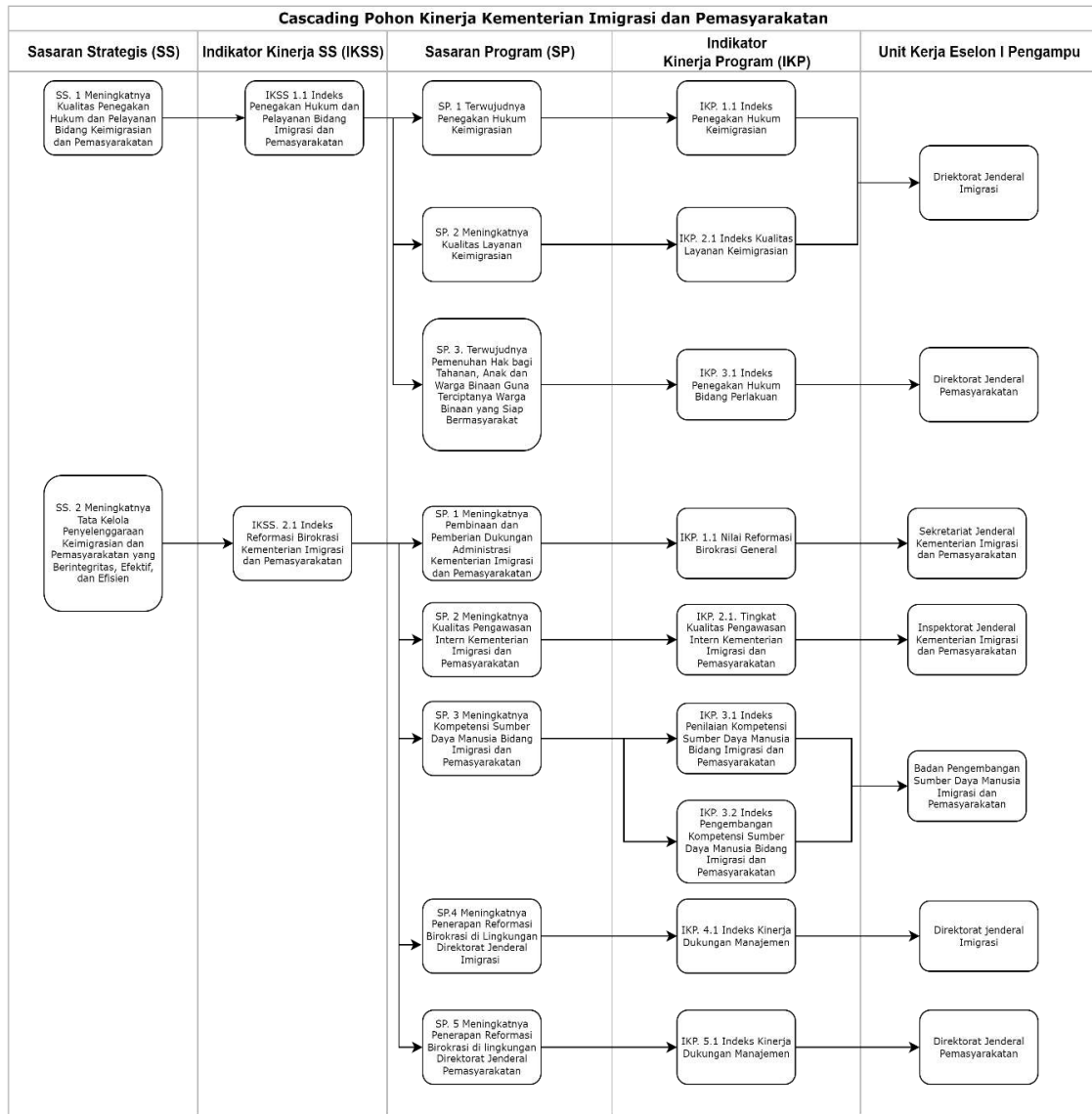
Pada rentang waktu 2025-2029, selain memproyeksikan dari kebutuhan Pembimbing Kemasyarakatan yang akan berperan aktif dalam proses reintegrasi sosial, adanya kebutuhan organisasi terkait SDM turut mengiringi upaya prioritas pembangunan Kantor Unit Pelaksana Teknis Pemsarakatan yang akan terus berproses sebagai bagian dari langkah penanganan permasalahan overcapacity. Penataan kelembagaan melalui mekanisme Pola Organisasi UPT Pemsarakatan juga menjadi pertimbangan dimana ditujukan untuk mengetahui tidak hanya kebutuhan sumber daya pemsarakatan dari segi sarana prasarana saja namun diiringi kebutuhan SDM yang disesuaikan dengan fungsi untuk turut menunjang pengembangan mekanisme pengamanan dan produktifitas pembinaan yang *sustainable*.

### 3.4.2. Cascading Pohon Kinerja Kementerian Imigrasi dan Pemsarakatan

Penyusunan kerangka kelembagaan organisasi mengacu kepada tugas, fungsi, dan tujuan kinerja yang telah ditetapkan untuk diampu oleh Kementerian Imigrasi dan Pemsarakatan. Secara keseluruhan, Kementerian Imigrasi dan Pemsarakatan mengemban amanat untuk mencapai dua Sasaran Strategis, yaitu, (1) Meningkatkan Kualitas Penegakan Hukum dan Pelayanan Bidang

Keimigrasian Dan Pemasarakatan; dan (2) Meningkatnya Tata Kelola Penyelenggaraan Keimigrasian dan Pemasarakatan yang Berintegritas, Efektif, dan Efisien. Sasaran strategis kemudian dilaksanakan pada tingkat program yang dengan sasaran program yang akan diampu oleh setiap Unit Kerja Eselon I. Penjabaran setiap sasaran strategis, Indikator Kinerja Sasaran Strategis, sasaran program, hingga indikator sasaran program pada Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan dijelaskan pada cascading pohon kinerja sebagai berikut:

Gambar 3.16. Cascading Pohon Kinerja Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan



Sumber: Hasil Penelaahan Tim Penyusun Renstra, 2025

Adapun penjabaran dari masing-masing indikator kinerja program pada tingkat Unit Kerja Eselon II di setiap Unit Kerja Eselon I dijelaskan pada bagian berikut:

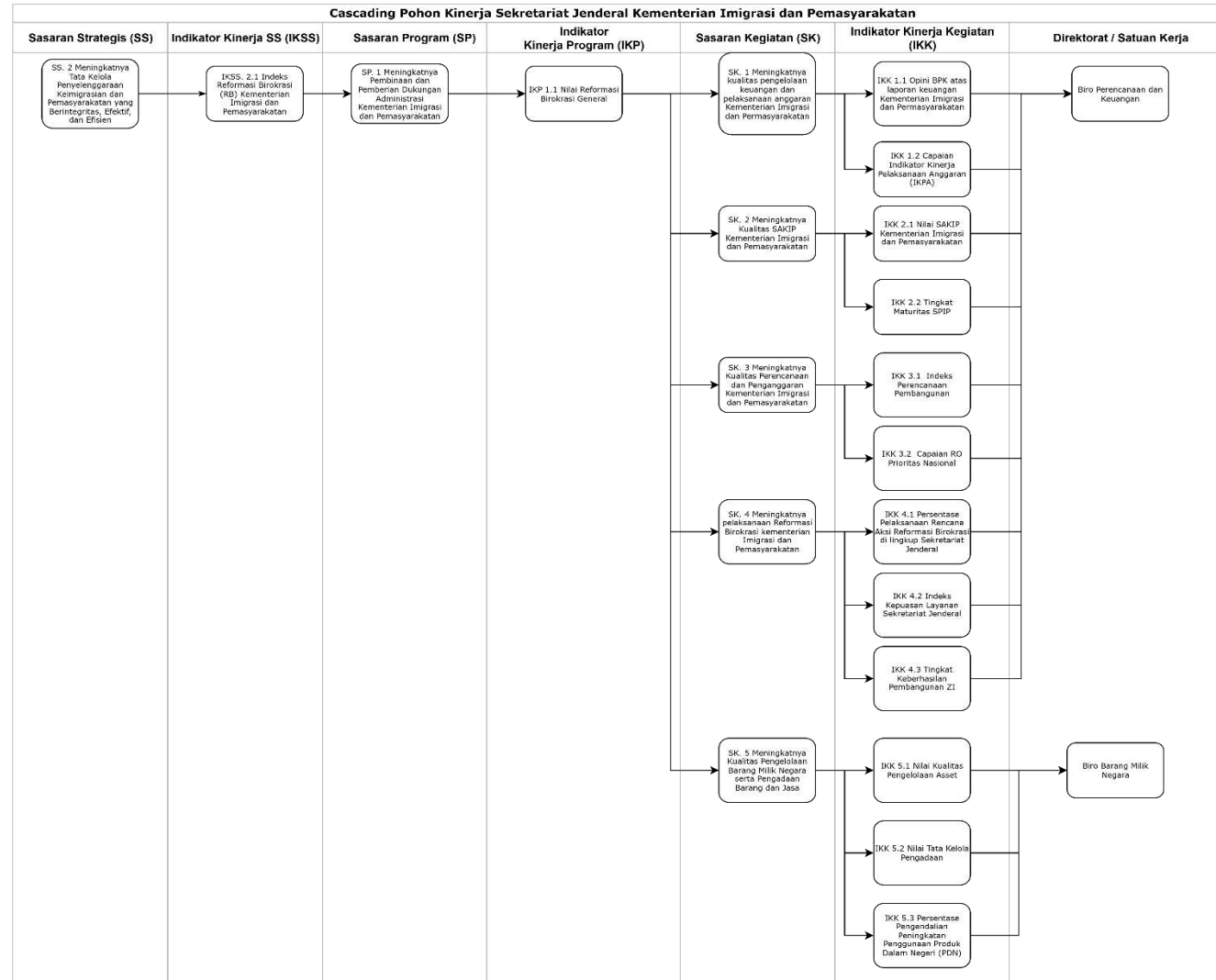
### Sekretariat Jenderal Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan

Sekretariat Jenderal Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan bertugas menyelenggarakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Kementerian. Fungsi yang dijalankan oleh Sekretariat Jenderal mencakup (a) koordinasi kegiatan Kementerian; (b) koordinasi dan penyusunan rencana, program, dan anggaran Kementerian; (c) pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi ketatausahaan, sumber daya manusia, keuangan, kerumahtanggaan, kerja sama, hubungan masyarakat, arsip, dan dokumentasi Kementerian; (d) pembinaan dan penataan organisasi dan tata laksana; (e) koordinasi dan penyusunan peraturan perundang undangan serta pelaksanaan advokasi hukum; (f) koordinasi penyelenggaraan pengelolaan barang

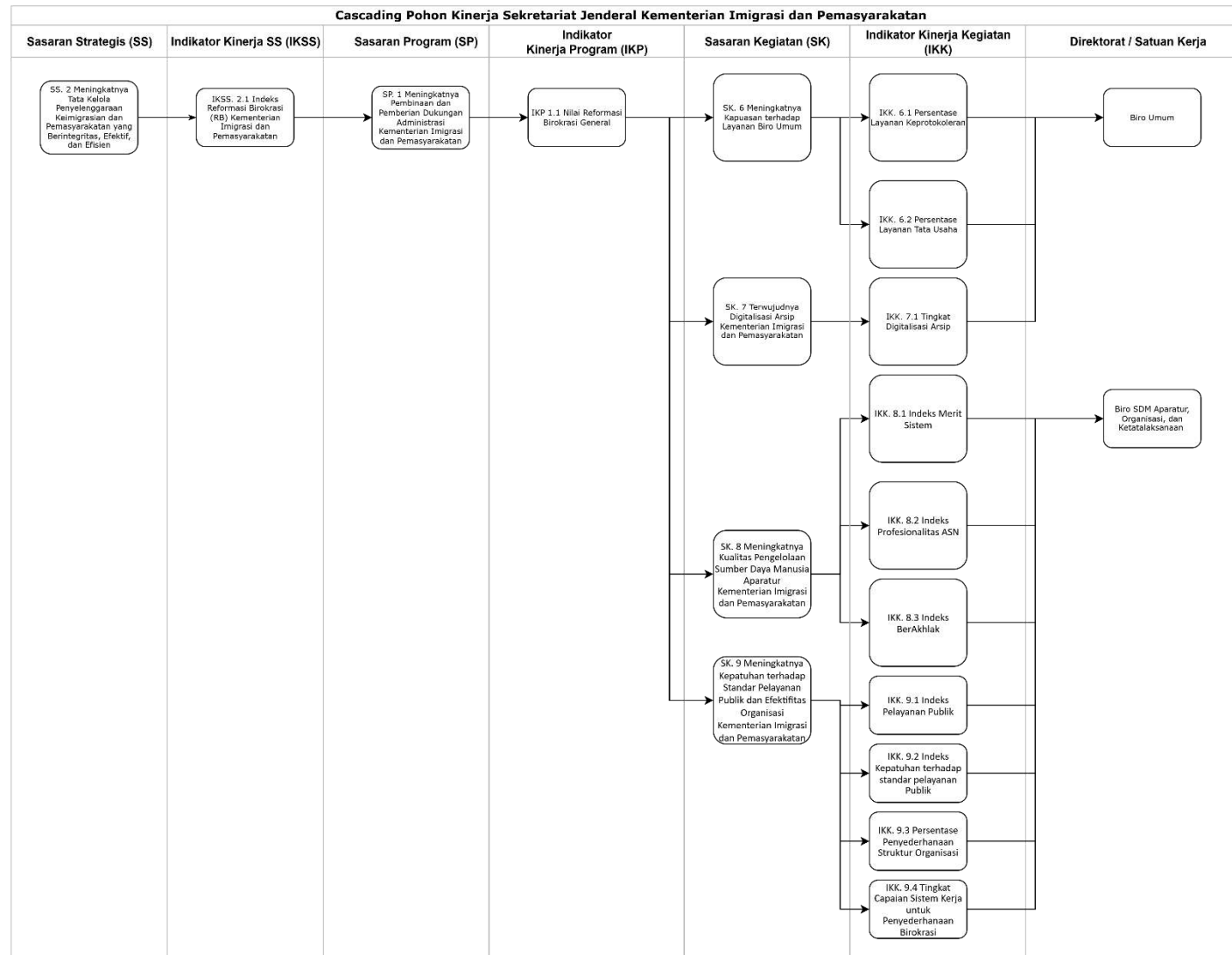
milik/kekayaan negara dan pelayanan pengadaan barang/jasa; dan (g) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Menteri.

Sekretariat Jenderal mengampu SS 2, yaitu Meningkatnya Tata Kelola Penyelenggaraan Keimigrasian dan Pemasarakatan yang Berintegritas, Efektif dan Efisien dengan indikator kinerja berupa Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan. Program yang diampu oleh Sekretariat Jenderal adalah program dukungan manajemen dengan Sasaran Program: Meningkatnya Pembinaan dan Pemberian Dukungan Administrasi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan. Sekretariat Jenderal memiliki tujuh (7) kegiatan yang akan menjadi tanggung jawab masing-masing UKE II di bawahnya. Adapun kegiatan-kegiatan yang berada di bawah Sekretariat Jenderal meliputi (1) Pengelolaan Program, Anggaran, dan Reformasi Birokrasi; (2) Pengelolaan Barang Milik Negara dan Pengadaan Barang/Jasa Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan; (3) Penyelenggaraan Ketatausahaan dan Kerumahtanggaan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan; (4) Pengelolaan Pembinaan SDM, Organisasi dan Tata laksana Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan; (5) Penyelenggaraan Hukum dan Kerjasama; (6) Penyelenggaraan Perumusan Strategi Kebijakan; dan (7) Pengelolaan Pusat Data, Informasi dan Komunikasi Publik. Dari tujuh kegiatan tersebut memiliki 15 Sasaran Kegiatan dengan masing-masing Indikator Kinerja Kegiatan. Adapun *cascading* pohon kinerja Sekretariat Jenderal Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan dapat dilihat pada Gambar 3.17.

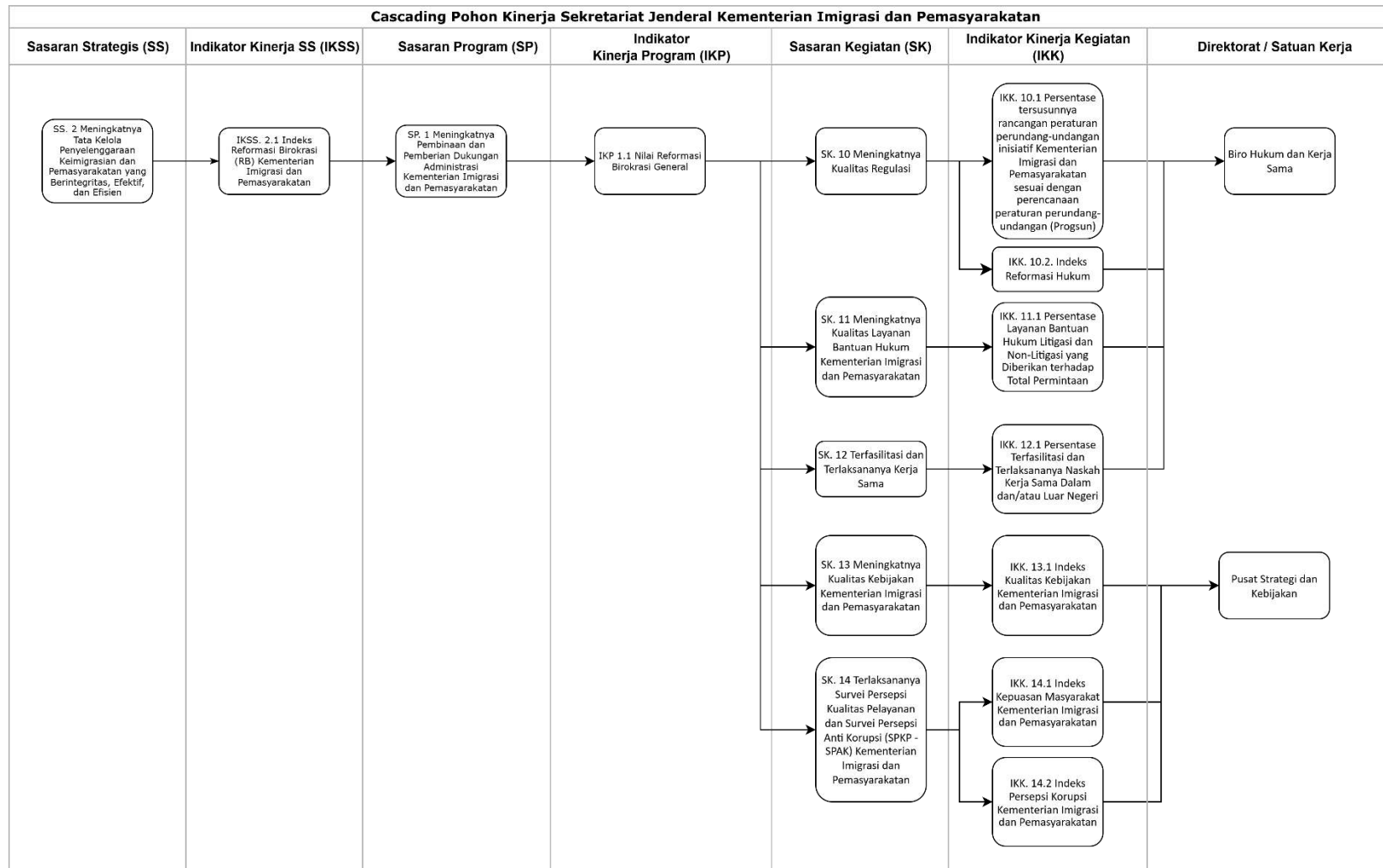
Gambar 3.17 Cascading Pohon Kinerja Program Dukungan Manajemen: Sekretariat Jenderal



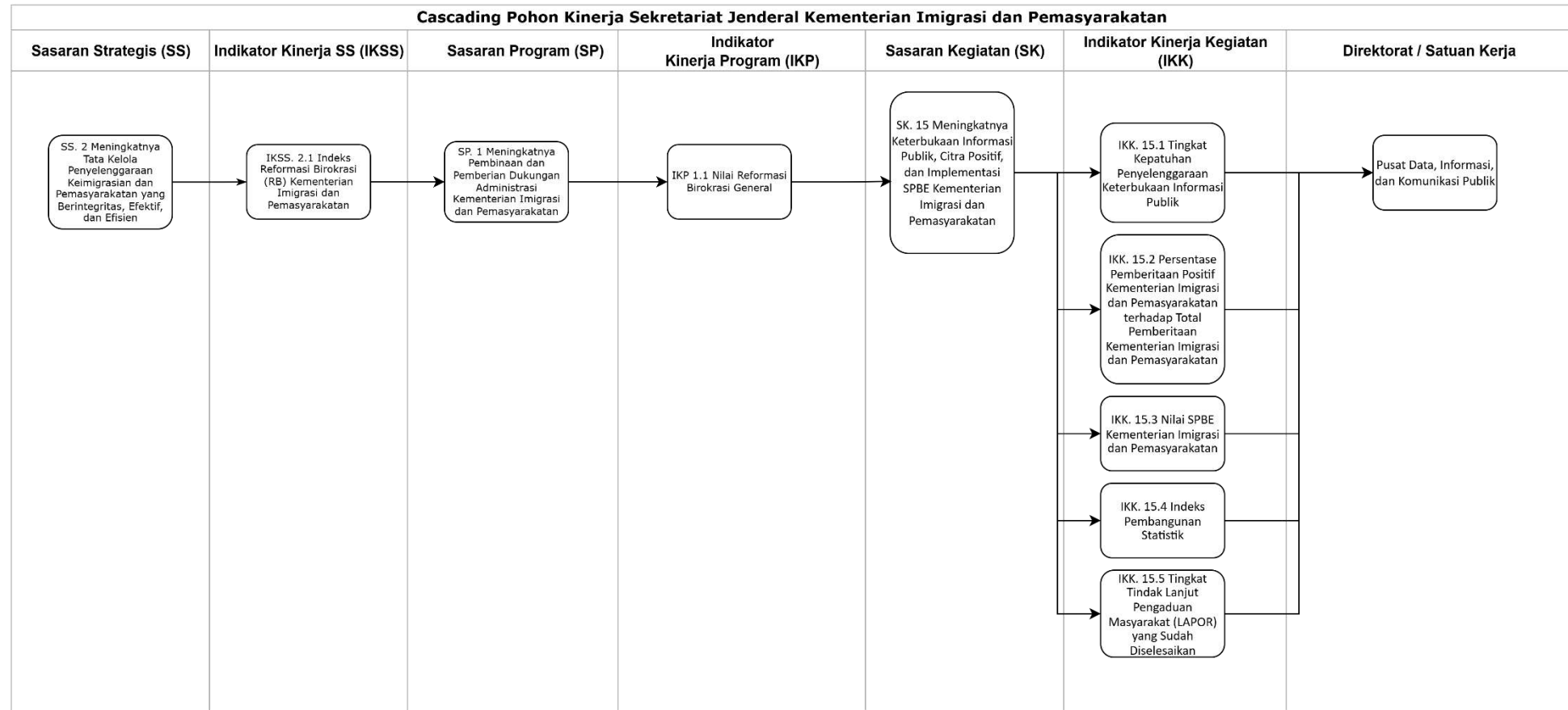
(a)



(b)



(c)



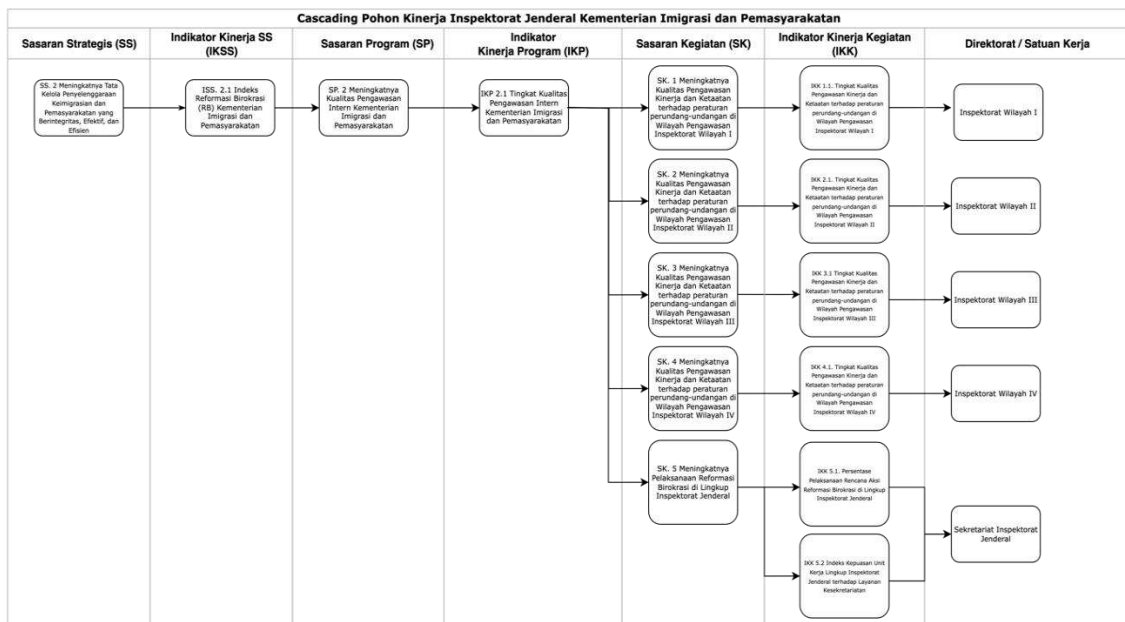
(d)

Sumber: Hasil Penelaahan Tim Penyusun Renstra, 2025

Inspektorat Jenderal Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan

Inspektorat Jenderal Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan mempunyai tugas menyelenggarakan pengawasan intern di Kementerian. Fungsi yang dijalankan oleh Inspektorat Jenderal mencakup (a) penyusunan kebijakan teknis pengawasan intern di lingkungan Kementerian; (b) pelaksanaan pengawasan intern di lingkungan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, revidu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya; (c) pelaksanaan pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan Menteri; (d) penyusunan laporan hasil pengawasan di lingkungan Kementerian; (e) pelaksanaan administrasi Inspektorat Jenderal; dan (f) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Menteri. Inspektorat Jenderal mengampu SS 2, yakni Meningkatnya Tata Kelola Penyelenggaraan Keimigrasian dan Pemasarakatan yang Berintegritas, Efektif, dan Efisien, dengan indikator kinerja berupa Indeks Reformasi Birokrasi (RB) Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan. Program yang diampu oleh Inspektorat Jenderal adalah program dukungan manajemen dengan SP nya adalah Meningkatnya Kualitas Pengawasan Intern Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan. Terkait dengan kegiatan, Inspektorat Jenderal memiliki dua kegiatan, yakni (1) Pengawasan Kinerja dan Inspektorat Wilayah dan (2) Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya Inspektorat Jenderal. Inspektorat Jenderal memiliki 5 SK, 4 SK diampu oleh Inspektur Wilayah I-IV dan 1 SK diampu oleh Sekretariat Inspektorat Jenderal. Adapun *cascading* pohon kinerja Inspektorat Jenderal Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan dapat dilihat pada Gambar 3.18.

Gambar 3.18. Cascading Pohon Kinerja Program Dukungan Manajemen: Inspektorat Jenderal



Sumber: Hasil Penelaahan Tim Penyusun Renstra, 2025

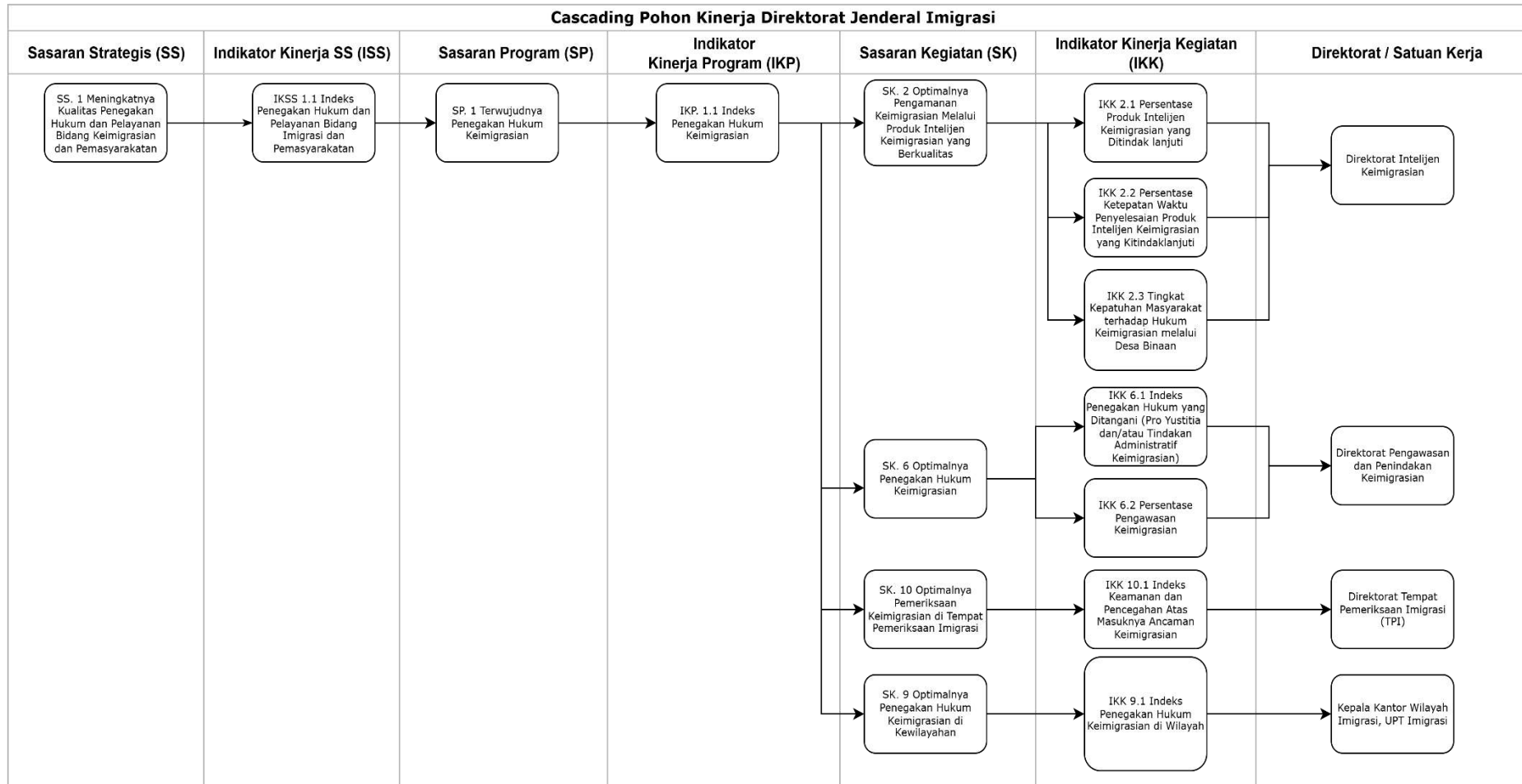
Direktorat Jenderal Imigrasi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan

Direktorat Jenderal Imigrasi bertugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang keimigrasian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Fungsi yang dijalankan oleh Direktorat Jenderal Imigrasi mencakup; (a) perumusan kebijakan di bidang pelayanan dan fasilitas keimigrasian, penegakan hukum dan keamanan keimigrasian, kerja sama keimigrasian, perlintasan negara, dan teknologi informasi keimigrasian; (b). pelaksanaan kebijakan di bidang pelayanan dan fasilitas keimigrasian, penegakan hukum dan keamanan keimigrasian, kerja sama keimigrasian, perlintasan negara, dan teknologi informasi keimigrasian; (c) pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang pelayanan dan fasilitas keimigrasian, penegakan hukum dan keamanan keimigrasian, kerja sama keimigrasian,

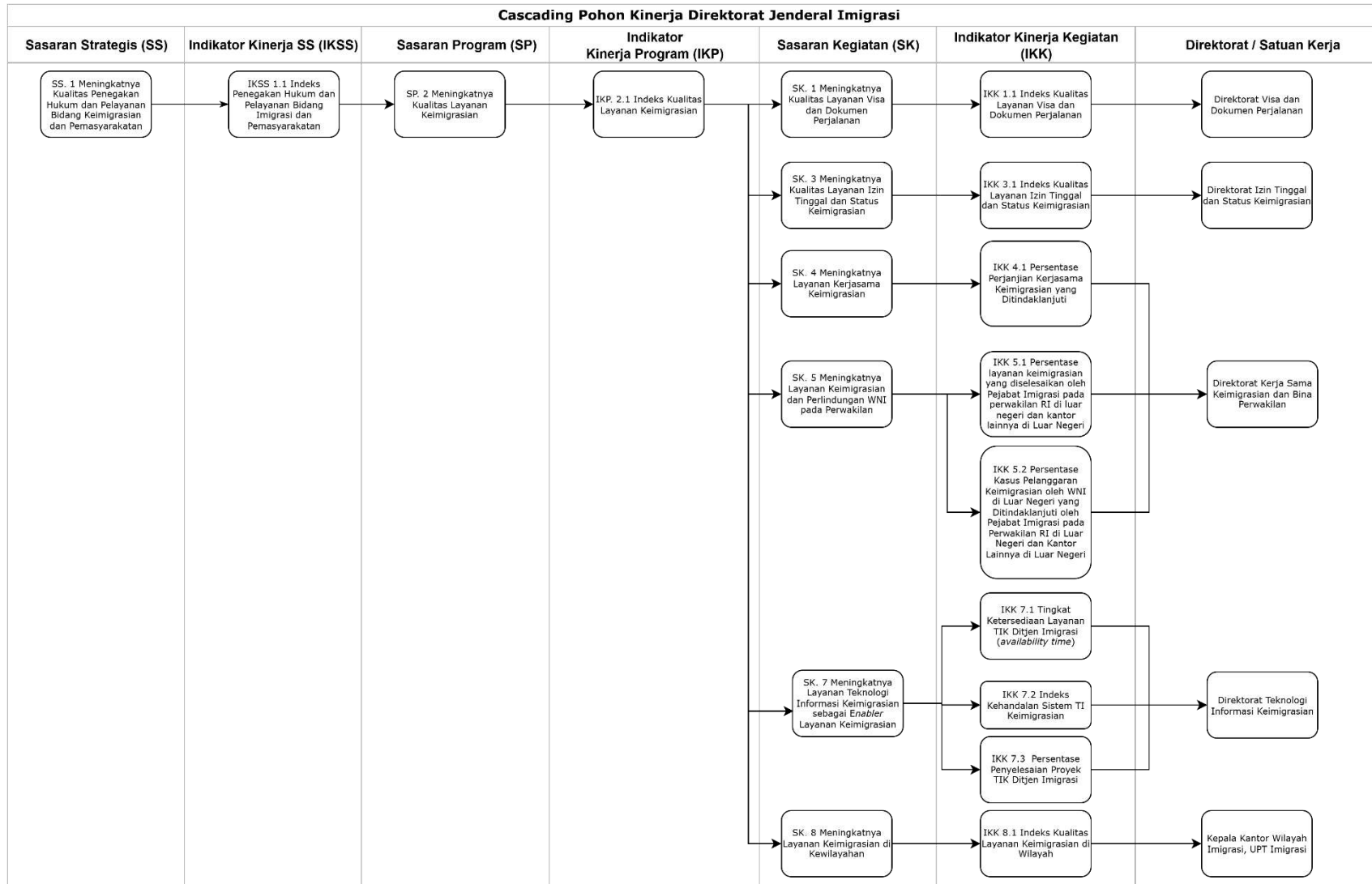
perlintasan negara, dan teknologi informasi keimigrasian; (d) pelaksanaan pemantauan, analisis, evaluasi, dan pelaporan kebijakan di bidang pelayanan dan fasilitas keimigrasian, penegakan hukum dan keamanan keimigrasian, kerja sama keimigrasian, perlintasan negara, dan teknologi informasi keimigrasian; (e) pelaksanaan administrasi Direktorat Jenderal; dan (f) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Menteri.

Direktorat Jenderal Imigrasi mengampu SS 1, yaitu Meningkatnya Kualitas Penegakan Hukum Bidang Keimigrasian dan Pemasarakatan dengan indikator kinerja berupa Indeks Penegakan Hukum dan Pelayanan Bidang Imigrasi dan Pemasarakatan dan SS2, yaitu Meningkatnya Tata Kelola Penyelenggaraan Keimigrasian dan Pemasarakatan yang Berintegritas, Efektif, dan Efisien dengan indikator kinerja berupa Indeks Reformasi Birokrasi (RB) Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan. Program yang diampu oleh Direktorat Jenderal Imigrasi adalah (1) Program Penegakan dan Pelayanan Hukum dengan Sasaran Program: Terwujudnya Penegakan dan Pelayanan Hukum Keimigrasian; dan (2) Program Dukungan Manajemen dengan Sasaran Program: Meningkatnya Penerapan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Direktorat Jenderal Imigrasi. Direktorat Jenderal Imigrasi memiliki tiga belas sasaran kegiatan yang akan menjadi tanggung jawab masing-masing UKE II di bawahnya.

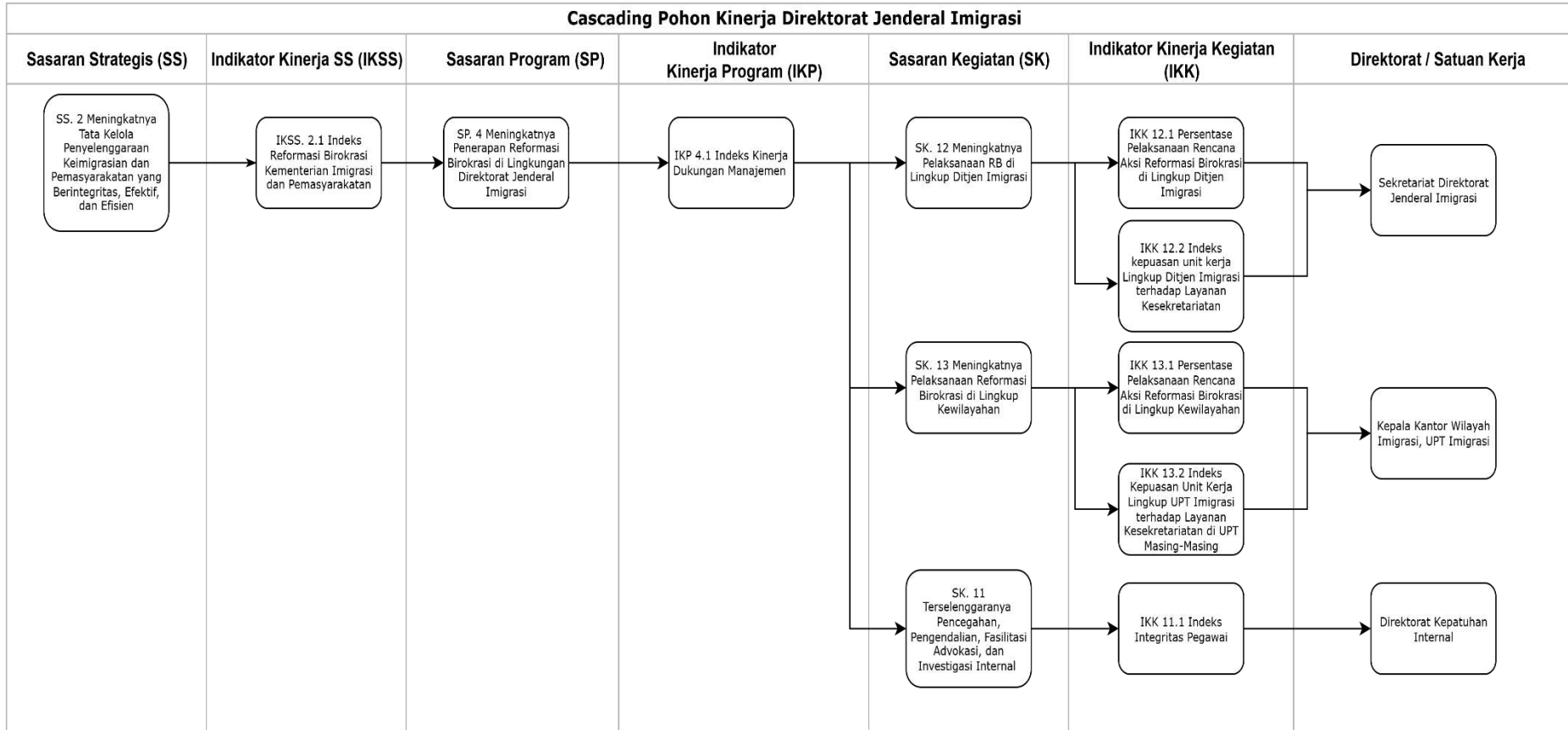
Gambar 3.19 Cascading Pohon Kinerja Direktorat Jenderal Imigrasi



(a)



(b)



(c)

Sumber: Hasil Penelaahan Tim Penyusun Renstra, 2025

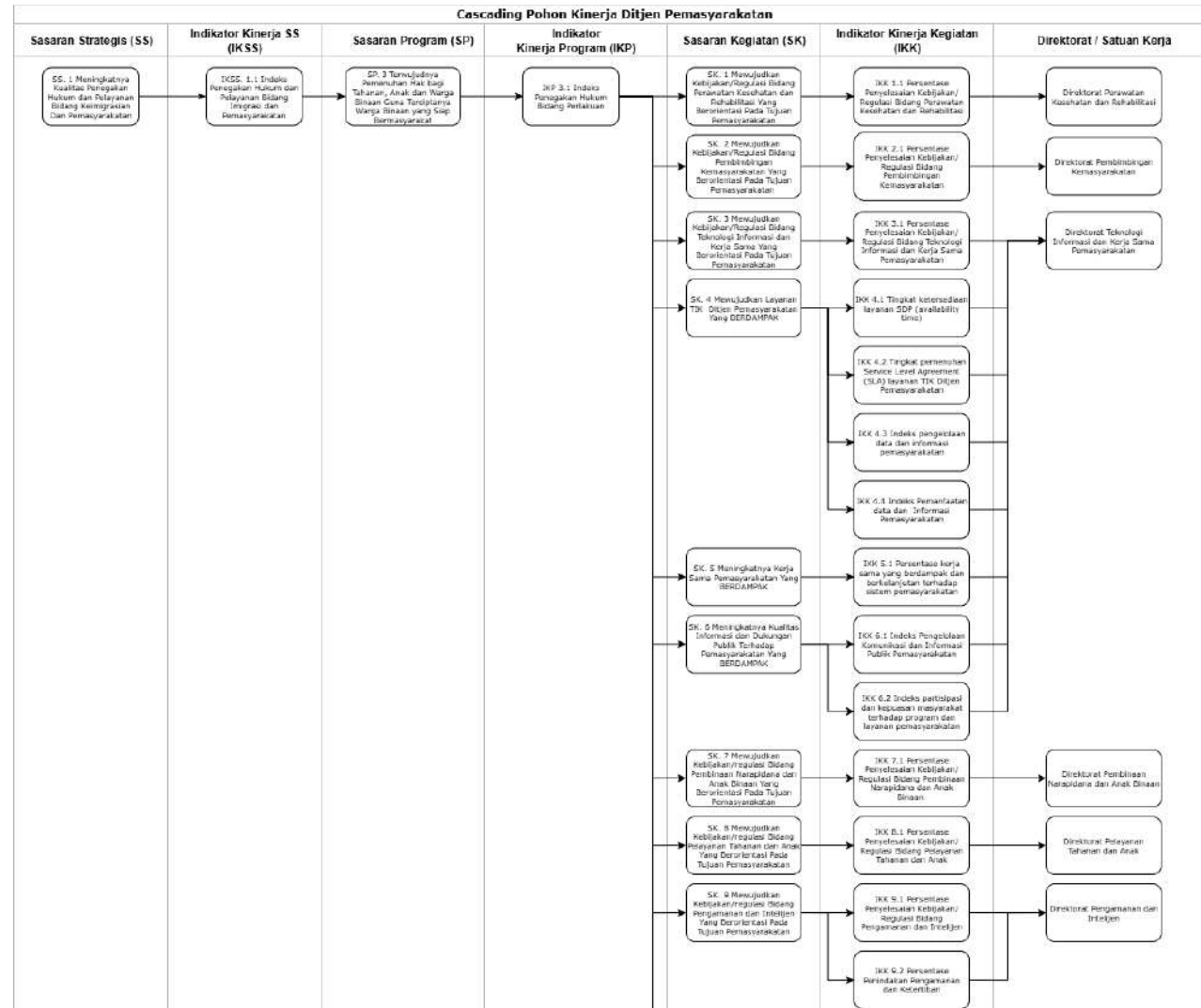
Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan

Direktorat Jenderal Pemasyarakatan bertugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pemasyarakatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Fungsi yang dijalankan adalah: (a) perumusan kebijakan di bidang pelayanan, pembinaan, pembimbingan kemasyarakatan, perawatan, pengamanan, pengamatan, dan intelijen pemasyarakatan, teknologi informasi dan kerja sama pemasyarakatan; (b) pelaksanaan kebijakan di bidang pelayanan, pembinaan, pembimbingan kemasyarakatan, perawatan, pengamanan, pengamatan, dan intelijen pemasyarakatan, teknologi informasi dan kerja sama pemasyarakatan; (c) pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang pelayanan, pembinaan, pembimbingan kemasyarakatan, perawatan, pengamanan, pengamatan, dan intelijen pemasyarakatan, teknologi informasi dan kerja sama pemasyarakatan; (d) pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang pelayanan, pembinaan, pembimbingan kemasyarakatan, perawatan, pengamanan, pengamatan, dan intelijen pemasyarakatan, teknologi informasi dan kerja sama pemasyarakatan; (e) pelaksanaan manajemen strategis dan dukungan fasilitatif Direktorat Jenderal; dan (f) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Menteri.

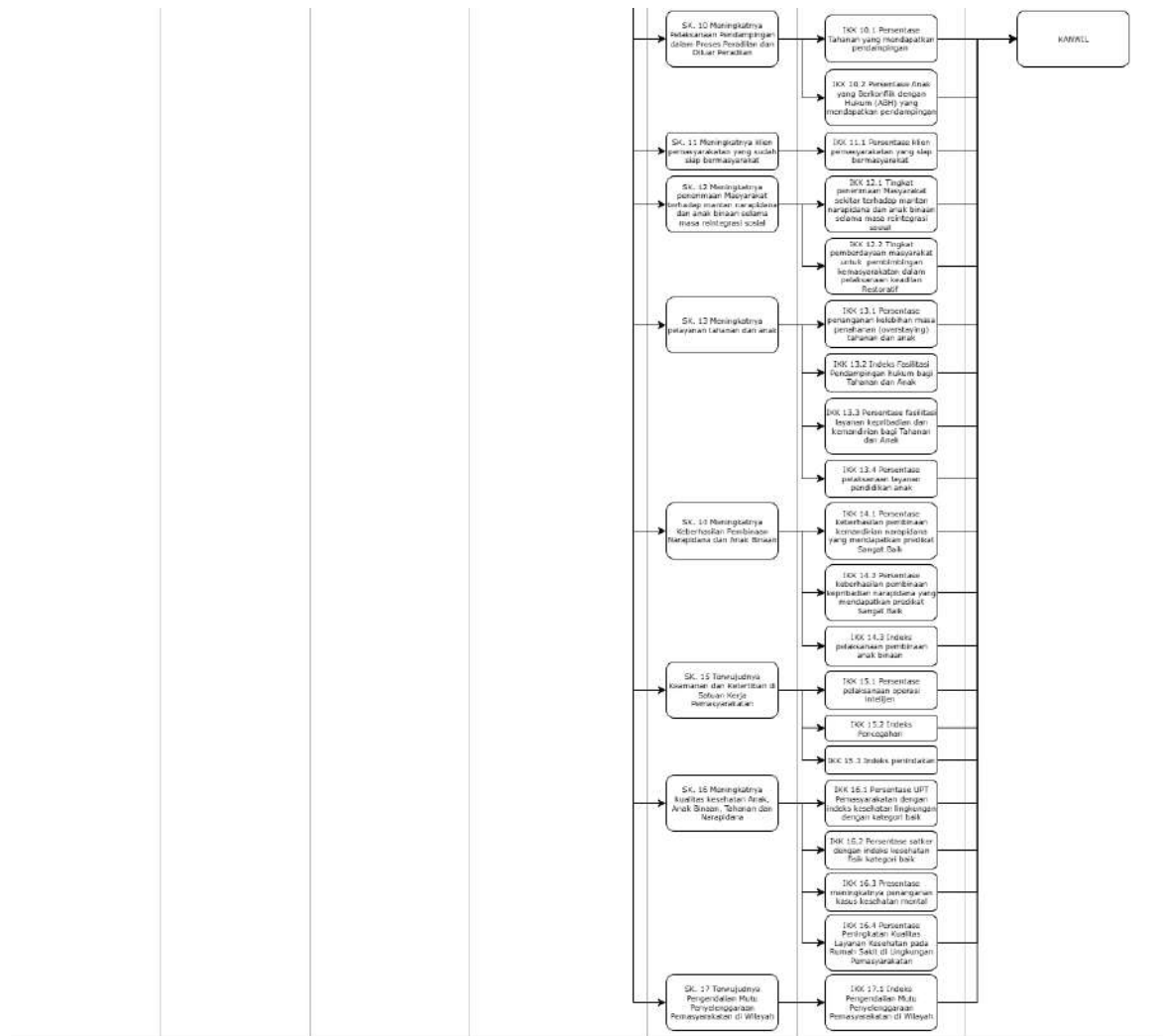
Direktorat Jenderal Pemasyarakatan mengampu SS 1, yaitu Meningkatnya Kualitas Penegakan Hukum Bidang Keimigrasian dan Pemasyarakatan, serta SS2, Meningkatnya Tata Kelola Penyelenggaraan Keimigrasian dan Pemasyarakatan yang Berintegritas, Efektif, dan Efisien. Program yang diampu oleh Direktorat Jenderal Pemasyarakatan adalah Program Penegakan dan Pelayanan Hukum, dan Program Dukungan manajemen. Direktorat Jenderal Pemasyarakatan memiliki sebelas (11) kegiatan yang akan menjadi tanggung jawab masing-masing UKE II di bawahnya.

Adapun *cascading* pohon kinerja Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan dapat dilihat pada Gambar 3.20.

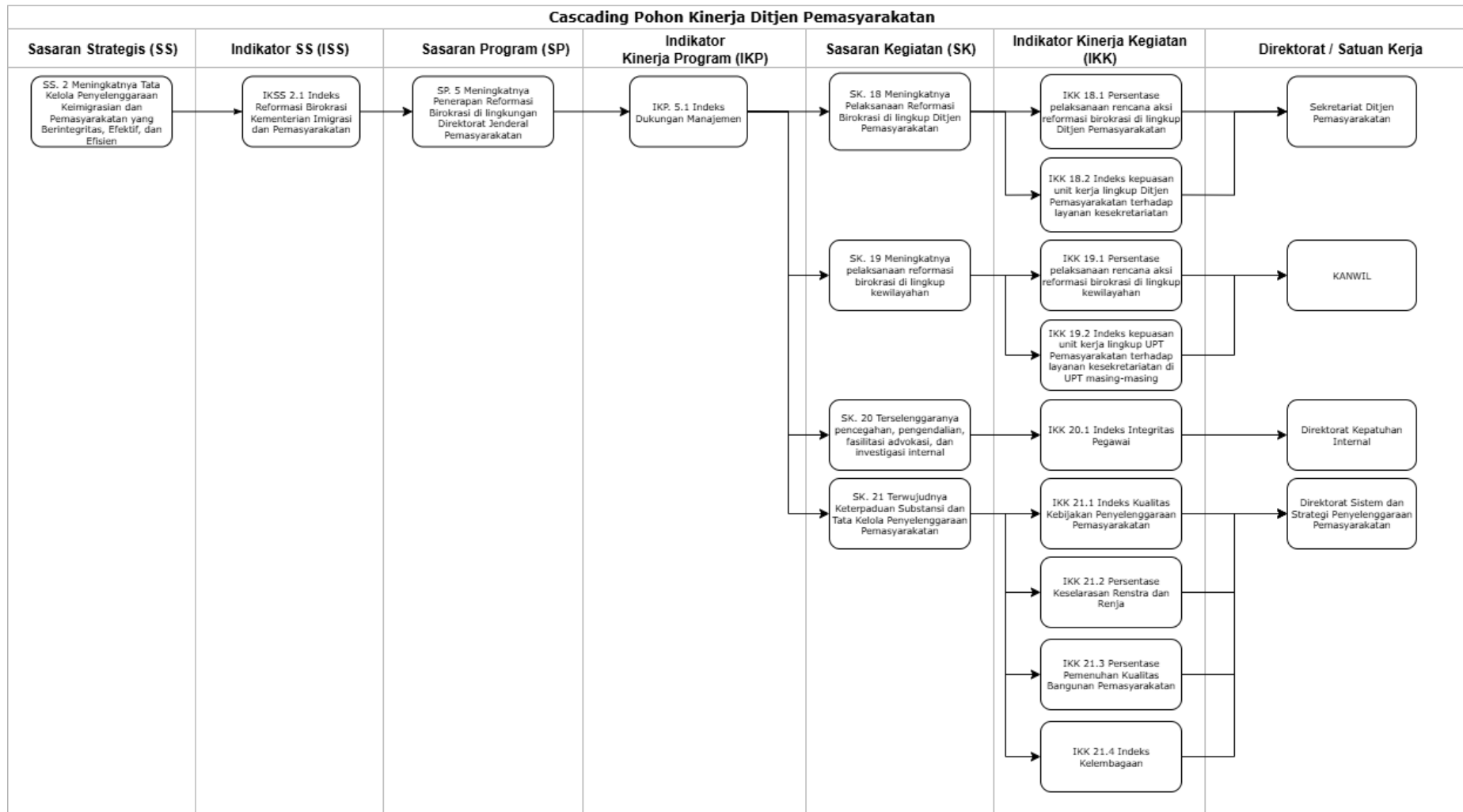
Gambar 3.20 Cascading Pohon Kinerja Direktorat Jenderal Pemasaryakatan



(a)



(b)



(c)

Sumber: Hasil Penelaahan Tim Penyusun Renstra, 2025

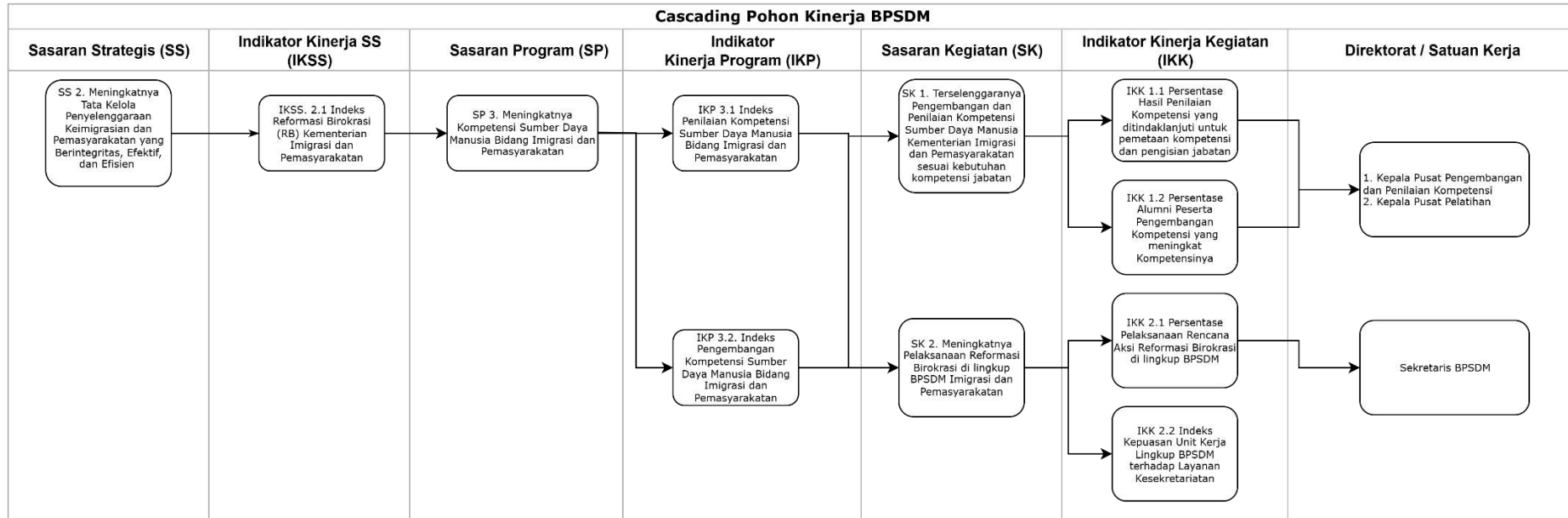
#### Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM)

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Imigrasi dan Pemasarakatan bertugas melaksanakan pengembangan sumber daya manusia di bidang keimigrasian dan pemasarakatan. Dalam menjalankan tugasnya, BPSDM menyelenggarakan beberapa fungsi, diantaranya adalah a). penyusunan kebijakan teknis, rencana, dan program pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di bidang imigrasi dan pemasarakatan; b). pelaksanaan penilaian dan rekomendasi pengembangan kompetensi sumber daya manusia di lingkungan Kementerian; c). pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di bidang imigrasi dan pemasarakatan; d). pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di bidang imigrasi dan pemasarakatan; e). pelaksanaan administrasi badan; dan f). pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Menteri.

BPSDM mengampu sasaran strategis 2, yaitu Meningkatnya Tata Kelola Penyelenggaraan Keimigrasian dan Pemasarakatan yang Berintegritas, Efektif, dan Efisien dengan Indikator Kinerja Sasaran Strategis Indeks Reformasi Birokrasi (RB) Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, BPSDM menjalankan program dukungan manajemen dengan SP 3 yaitu Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia Bidang Imigrasi dan Pemasarakatan. Berkaitan dengan kegiatan, BPSDM memiliki dua kegiatan yaitu 1). Penyelenggaraan Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Imigrasi dan Pemasarakatan dengan sasaran kegiatan (SK 1) Terselenggaranya Pengembangan dan Penilaian Kompetensi Sumber Daya Manusia Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan sesuai kebutuhan kompetensi jabatan dan 2). Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya BPSDM dengan sasaran kegiatan (SK 2) Meningkatnya Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkup BPSDM Imigrasi dan Pemasarakatan. Adapun cascading pohon kinerja BPSDM Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan dapat dilihat pada gambar 3.21.

Gambar 3.21 Cascading Pohon Kinerja BPSDM



Sumber: Hasil Penelaahan Tim Penyusun Renstra, 2025

## BAB IV TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

Setiap UKE I mengemban sasaran strategis yang harus dicapai sebagai perwujudan dari pencapaian tujuan organisasi dalam lima tahun ke depan. Sasaran strategis ini merepresentasikan kondisi ideal yang ingin dicapai oleh Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan serta bentuk akuntabilitas publik capaian kinerja seluruh organisasi di masyarakat. Selain sasaran strategis, setiap UKE I juga mengampu sasaran program guna mendukung pencapaian sasaran strategis. Bab ini menguraikan kerangka kinerja dan kerangka pendanaan periode 2025-2029 dari setiap UKE I Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan.

### 4.1. Target Kinerja

#### 4.1.1. Sekretariat Jenderal

Sekretariat Jenderal (Setjen) sebagai unit kerja di bawah Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan berperan dalam menyelenggarakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan. Setjen Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan diamanatkan untuk mencapai Sasaran Strategis dua (2), yakni Meningkatnya Tata Kelola Penyelenggaraan Keimigrasian dan Pemasarakatan yang Berintegritas, Efektif, dan Efisien. Sasaran Strategis tersebut diejawantahkan ke dalam Program Dukungan Manajemen dengan satu sasaran program, yaitu Meningkatnya Pembinaan dan Pemberian Dukungan Administrasi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan. Adapun sasaran dan indikator, serta target yang diharapkan dapat dicapai oleh Setjen Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan dapat dijabarkan dalam Kerangka Kinerja Sekretariat Jenderal Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan tahun 2025-2029. Berikut di bawah ini adalah tabel berisi Kerangka Kinerja Sekretariat Jenderal Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan tahun 2025-2029.

Tabel 4.1 Kerangka Kinerja Sekretariat Jenderal

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	
<b>Sekretariat Jenderal</b>								
SS. 2	Meningkatnya Tata Kelola Penyelenggaraan Keimigrasian dan Pemasarakatan yang Berintegritas, Efektif, dan Efisien							
IKSS. 2.1	Indeks Reformasi Birokrasi (RB) Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan		90,38	90,38	91,38	92,38	93,38	
<b>Program Dukungan Manajemen</b>								
SP.1	Meningkatnya Pembinaan dan Pemberian Dukungan Administrasi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan							<b>Sekretariat Jenderal</b>
IKP. 1.1	Nilai Reformasi Birokrasi General		86,33	86,33	87,33	88,33	89,33	
<b>7852 - Pengelolaan Program, Anggaran, Keuangan dan Reformasi Birokrasi</b>								
SK. 1	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Keuangan dan Pelaksanaan Anggaran Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan	Pusat						Biro Perencanaan dan Keuangan
IKK. 1.1	Opini BPK atas Laporan Keuangan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan		WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	
IKK. 1.2	Capaian Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA)		92,00	92,00	93,00	94,00	95,00	
SK. 2	Meningkatnya Kualitas SAKIP Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan	Pusat						Biro Perencanaan dan Keuangan
IKK. 2.1	Nilai SAKIP Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan		78,00	78,00	79,00	80,00	81,00	
IKK. 2.2	Tingkat Maturitas SPIP		3,34	3,35	3,36	3,36	3,37	
SK.3	Meningkatnya Kualitas Perencanaan dan Penganggaran Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan	Pusat						Biro Perencanaan dan Keuangan
IKK. 3.1	Indeks Perencanaan Pembangunan		97,80	97,80	97,80	97,90	98,00	
IKK. 3.2	Capaian RO Prioritas Nasional		98,37	98,37	98,38	98,39	98,40	
SK.4	Meningkatnya Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan	Pusat						Biro Perencanaan dan Keuangan
IKK. 4.1	Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di Lingkup Sekretariat Jenderal		80,00%	80,00%	81,00%	82,00%	82,00%	
IKK. 4.2	Indeks Kepuasan Layanan Sekretariat Jenderal		3,00	3,10	3,20	3,30	3,40	
IKK. 4.3	Tingkat Keberhasilan Pembangunan ZI		1	1,05	1,10	1,15	1,20	
<b>7853 - Pengelolaan Barang Milik Negara dan Pengadaan Barang/Jasa</b>								
SK.5	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Barang Milik Negara serta Pengadaan Barang dan Jasa	Pusat						Biro Barang Milik Negara (BMN)
IKK. 5.1	Nilai Kualitas Pengelolaan Asset		3,00	3,00	3,10	3,20	3,30	
IKK. 5.2	Nilai Tata Kelola Pengadaan		71,00	71,00	75,00	80,00	85,00	
IKK. 5.3	Persentase Pengendalian Peningkatan Penggunaan Produk Dalam Negeri (PDN)		80,00%	80,00%	81,00%	82,00%	83,00%	
<b>7854 - Penyelenggaraan Ketatausahaan dan Kerumahtangaan</b>								

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	
SK. 6	Meningkatnya Kepuasan terhadap Layanan Biro Umum	Pusat						Biro Umum
IKK. 6.1	Persentase Layanan Keprotokoleran		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	
IKK. 6.2	Persentase Layanan Tata Usaha		100%	100%	100%	100%	100%	
SK. 7	Terwujudnya Digitalisasi Arsip Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan	Pusat						Biro Umum
IKK. 7.1	Tingkat Digitalisasi Arsip		80,00%	80,00%	81,00%	82,00%	83,00%	
7855 - Pengelolaan Pembinaan SDM, Organisasi dan Tata laksana								
SK. 8	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Sumber Daya Manusia Aparatur Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan	Pusat						Biro Sumber Daya Manusia Aparatur, Organisasi, dan Ketatalaksanaan
IKK. 8.1	Indeks Merit Sistem		370	370	371	372	373	
IKK. 8.2	Indeks Profesionalitas ASN		65,00	65,00	66,00	67,00	68,00	
IKK. 8.3	Indeks BerAkhlaq		76,00	76,00	77,00	78,00	79,00	
SK. 9	Meningkatnya kepatuhan terhadap standar pelayanan publik dan efektifitas organisasi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan	Pusat						Biro Sumber Daya Manusia Aparatur, Organisasi, dan Ketatalaksanaan
IKK. 9.1	Indeks Pelayanan Publik		3,00	3,00	3,10	3,20	3,30	
IKK. 9.2	Indeks Kepatuhan terhadap Standar Pelayanan Publik		80,00	80,00	81,00	82,00	83,00	
IKK. 9.3	Persentase Penyederhanaan Struktur Organisasi		86,05%	86,05%	86,55%	87,05%	87,55%	
IKK. 9.4	Tingkat Capaian Sistem Kerja untuk Penyederhanaan Birokrasi		4,11	4,11	4,33	4,66	4,88	
7856 - Penyelenggaraan Hukum dan Kerjasama								
SK. 10	Meningkatnya Kualitas Regulasi	Pusat						Biro Hukum dan Kerja Sama
IKK. 10.1	Persentase Tersusunnya Rancangan Peraturan Perundang-Undangan Inisiatif Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan sesuai dengan Perencanaan Peraturan Perundang-Undangan (Progsun)		75,10%	75,10%	75,20%	75,30%	75,40%	
IKK. 10.2	Indeks Reformasi Hukum		80,00	85,00	90,00	95,00	100,00	
SK. 11	Meningkatnya Kualitas Layanan Bantuan Hukum Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan	Pusat						Biro Hukum dan Kerja Sama
IKK. 11.1	Persentase Layanan Bantuan Hukum Litigasi dan Non Litigasi yang Diberikan terhadap Total Permintaan		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	
SK. 12	Terfasilitasi dan terlaksananya Kerja Sama	Pusat						Biro Hukum dan Kerja Sama
IKK. 12.1	Persentase Terfasilitasi dan Terlaksananya Naskah Kerja Sama Dalam dan/atau Luar Negeri		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	
7857 - Penyelenggaraan Perumusan Strategi Kebijakan								

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	
SK. 13	Meningkatnya Kualitas Kebijakan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan	Pusat						Pusat Strategi dan Kebijakan
IKK. 13.1	Indeks Kualitas Kebijakan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan		86,00	86,00	86,50	87,00	87,50	
SK. 14	Terlaksananya Survei Persepsi Kualitas Pelayanan dan Survei Persepsi Anti Korupsi (SPKP - SPAK) Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan	Pusat						Pusat Strategi dan Kebijakan
IKK. 14.1	Indeks Kepuasan Masyarakat Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan		88,40	88,40	88,80	89,20	89,60	
IKK. 14.2	Indeks Persepsi Korupsi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan		88,40	88,40	88,80	89,20	89,60	
7858 - Pengelolaan Pusat Data, Informasi dan Komunikasi Publik								
SK. 15	Meningkatnya Keterbukaan Informasi Publik, Citra Positif, dan Implementasi SPBE Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan	Pusat						Pusat Data, Informasi, dan Komunikasi Publik
IKK. 15.1	Tingkat Kepatuhan Penyelenggaraan Keterbukaan Informasi Publik		90 informatif	90 informatif	92 informatif	94 informatif	96 informatif	
IKK. 15.2	Persentase Pemberitaan Positif Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan terhadap Total Pemberitaan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan		80,00%	80,00%	82,00%	83,00%	85,00%	
IKK. 15.3	Nilai SPBE Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan		Baik	Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	Memuaskan	
IKK. 15.4	Indeks Pembangunan Statistik		3,39	3,39	3,40	3,41	3,42	
IKK. 15.5	Tingkat Tindak Lanjut Pengaduan Masyarakat (LAPOR) yang Sudah Diselesaikan		5	5	5	5	5	

#### 4.1.2. Inspektorat Jenderal

Inspektorat Jenderal (Itjen) sebagai unit kerja di bawah Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan bertugas melakukan pengawasan intern di lingkungan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, reviu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya. Atas dasar hal tersebut, Itjen Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan diamanatkan untuk mencapai sasaran strategis 2, yakni Meningkatnya Tata Kelola Penyelenggaraan Keimigrasian dan Pemasarakatan yang Berintegritas, Efektif, dan Efisien. Sasaran Strategis tersebut diejawantahkan ke dalam Program Dukungan Manajemen dengan satu sasaran program adalah Meningkatnya Kualitas Pengawasan Intern Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan. Adapun sasaran dan indikator kinerja, serta target yang diharapkan dapat dicapai oleh Itjen Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan dapat dijabarkan dalam Kerangka Kinerja Inspektorat Jenderal Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan tahun 2025-2029. Berikut terlampir tabel berisi ringkasan Kerangka Kinerja Inspektorat Jenderal Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan tahun 2025-2029.

Tabel 4.2 Kerangka Kinerja Inspektorat Jenderal

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	
<b>Inspektorat Jenderal</b>								
SS 2	Meningkatnya Tata Kelola Penyelenggaraan Keimigrasian dan Pemasarakatan yang Berintegritas, Efektif, dan Efisien							
IKSS 2.1	Indeks Reformasi Birokrasi (RB) Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan		90,38	90,38	91,38	92,38	93,38	
<b>Program Dukungan Manajemen</b>								
SP. 2	Meningkatnya Kualitas Pengawasan Intern Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan							<b>Inspektorat Jenderal</b>
IKP. 2.1	Tingkat Kualitas Pengawasan Intern Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan		73,00	74,00	75,00	79,00	80,00	
<b>7859 - Pengawasan Kinerja Inspektorat Wilayah</b>								
SK. 1	Meningkatnya Kualitas Pengawasan Kinerja dan Ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan di Wilayah Pengawasan Inspektorat Wilayah I	Pusat						Inspektorat Wilayah I
IKK 1.1	Tingkat Kualitas Pengawasan Kinerja dan Ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan di Wilayah Pengawasan Inspektorat Wilayah I		69,00	70,00	71,00	72,00	73,00	
SK. 2	Meningkatnya Kualitas Pengawasan Kinerja dan Ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan di Wilayah Pengawasan Inspektorat Wilayah II	Pusat						Inspektorat Wilayah II
IKK 2.1	Tingkat Kualitas Pengawasan Kinerja dan Ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan di Wilayah Pengawasan Inspektorat Wilayah II		69,00	70,00	71,00	72,00	73,00	
SK. 3	Meningkatnya Kualitas Pengawasan Kinerja dan Ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan di Wilayah Pengawasan Inspektorat Wilayah III	Pusat						Inspektorat Wilayah III
IKK 3.1	Tingkat Kualitas Pengawasan Kinerja dan Ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan di Wilayah Pengawasan Inspektorat Wilayah III		69,00	70,00	71,00	72,00	73,00	
SK. 4	Meningkatnya Kualitas Pengawasan Kinerja dan Ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan di Wilayah Pengawasan Inspektorat Wilayah IV	Pusat						Inspektorat Wilayah IV
IKK 4.1	Tingkat Kualitas Pengawasan Kinerja dan Ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan di Wilayah Pengawasan Inspektorat Wilayah IV		69,00	70,00	71,00	72,00	73,00	
<b>6154 - Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya Inspektorat Jenderal</b>								
SK. 5	Meningkatnya Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkup Inspektorat Jenderal	Pusat						Sekretariat Inspektorat Jenderal
IKK 5.1	Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di Lingkup Inspektorat Jenderal		100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	
IKK 5.2	Indeks Kepuasan Unit Kerja Lingkup Inspektorat Jenderal terhadap layanan kesekretariatan		3,51	3,52	3,53	3,54	3,55	

#### 4.1.3. Direktorat Jenderal Imigrasi

Direktorat Jenderal (Ditjen) Imigrasi sebagai unit kerja di bawah Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan berperan sebagai pelaksana fungsi pemerintahan di bidang Kemigrasian. Atas dasar hal tersebut, Ditjen Imigrasi diamanatkan untuk mencapai dua (2) sasaran strategis, yaitu (1) Meningkatnya Kualitas Penegakan Hukum dan Pelayanan Bidang Keimigrasian dan Pemasarakatan; dan (2) Meningkatnya Tata Kelola Penyelenggaraan Keimigrasian dan Pemasarakatan yang Berintegritas, Efektif, dan Efisien. Dua Sasaran Strategis tersebut diejawantahkan ke dalam dua program, yaitu (1) Program Penegakan dan Pelayanan Hukum dengan sasaran program adalah Terwujudnya Penegakan Hukum Keimigrasian dan Meningkatnya Kualitas Layanan Keimigrasian, dan (2) Program Dukungan Manajemen dengan sasaran program adalah Meningkatkan Penerapan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Direktorat Jenderal Imigrasi. Adapun sasaran dan indikator, serta target yang diharapkan dapat dicapai oleh Ditjen Imigrasi dapat dijabarkan dalam Kerangka Kinerja Direktorat Jenderal Imigrasi tahun 2025-2029. Berikut di bawah ini adalah tabel berisi ringkasan Kerangka Kinerja Direktorat Jenderal Imigrasi tahun 2025-2029.

Tabel 4.3 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	
<b>Direktorat Jenderal Imigrasi</b>								
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	
<b>Program Penegakan dan Pelayanan Hukum</b>								
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	
6156 - Penyelenggaraan Intelijen Keimigrasian								
SK. 2	Optimalnya Pengamanan Keimigrasian melalui Produk Intelijen Keimigrasian yang Berkualitas	Pusat					Direktorat Intelijen Keimigrasian	
IKK 2.1	Persentase Produk Intelijen Keimigrasian yang Ditindaklanjuti		95,00%	97,00%	98,00%	99,00%	100,00%	
IKK 2.2	Persentase Ketepatan Waktu Penyelesaian Produk Intelijen keimigrasian yang Ditindaklanjuti		95,00%	97,00%	98,00%	99,00%	100,00%	
IKK 2.3	Tingkat Kepatuhan Masyarakat terhadap Hukum Keimigrasian Melalui Desa Binaan		93,00	94,00	95,00	96,00	97,00	
6159 - Pengawasan dan Penindakan Pelaku Tindak Pidana Keimigrasian								
SK. 6	Optimalnya Penegakan Hukum Keimigrasian	Pusat					Direktorat Pengawasan dan Penindakan Keimigrasian	
IKK 6.1	Indeks Penegakan Hukum yang ditangani (Pro Yustitia dan/atau Tindakan Administratif Keimigrasian)		91,00	91,54	92,08	92,62	93,16	
IKK 6.2	Persentase Pengawasan Keimigrasian		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	
7862 - Pemeriksaan Keimigrasian dan Pengelolaan Tempat Pemeriksaan Imigrasi								
SK. 10	Optimalnya Pemeriksaan Keimigrasian di Tempat Pemeriksaan Imigrasi	Pusat					Direktorat Tempat Pemeriksaan Imigrasi	
IKK 10.1	Indeks Keamanan dan Pencegahan Atas Masuknya Ancaman Keimigrasian		94,00	95,00	95,50	96,00	97,50	
6161 - Penyelenggaraan Fungsi Pengkoordinasian, Pelayanan dan Penegakan Hukum Keimigrasian di Wilayah								
SK. 9	Optimalnya Penegakan Hukum Keimigrasian di Wilayah	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	
6155 – Pelayanan Visa dan Dokumen Perjalanan								
SK. 1	Meningkatnya Kualitas Layanan Visa dan Dokumen Perjalanan	Pusat					Direktorat Visa dan Dokumen Perjalanan	
IKK 1.1.1.	Indeks Kualitas Layanan Visa dan Dokumen Perjalanan		91,00	92,20	93,40	94,00	95,20	

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	
<b>6157 – Pelayanan Izin Tinggal dan Status Keimigrasian</b>								
SK. 3	Meningkatnya Kualitas Layanan Izin Tinggal dan Status Keimigrasian	Pusat						Direktorat Izin Tinggal dan Status Keimigrasian
IKK 3.1.	Indeks Kualitas Layanan Izin Tinggal dan Status Keimigrasian		91,00	92,20	93,40	94,00	95,20	
<b>6158 – Penyelenggaraan Kerja Sama Keimigrasian dan Bina Perwakilan</b>								
SK. 4	Meningkatnya Layanan Kerjasama Keimigrasian	Pusat						Direktorat Kerja Sama Keimigrasian dan Bina Perwakilan
IKK 4.1.	Persentase Perjanjian Kerjasama Keimigrasian yang Ditindaklanjuti		95,00%	97,00%	98,00%	99,00%	100,00%	
SK. 5	Meningkatnya Layanan Keimigrasian dan Perlindungan WNI pada Perwakilan	Pusat						Direktorat Kerja Sama Keimigrasian dan Bina Perwakilan
IKK 5.1.	Persentase Layanan Keimigrasian yang Diselesaikan oleh Pejabat Imigrasi pada Perwakilan RI di Luar Negeri dan Kantor Lainnya di Luar Negeri		95,00%	97,00%	98,00%	99,00%	100,00%	
IKK 5.2	Persentase Kasus Pelanggaran Keimigrasian oleh WNI di Luar Negeri yang Ditindaklanjuti oleh Pejabat Imigrasi pada Perwakilan RI di Luar Negeri dan Kantor Lainnya di Luar Negeri		89,00%	91,00%	93,00%	95,00%	97,00%	
<b>6160 - Penyelenggaraan Teknologi Informasi Keimigrasian</b>								
SK. 7	Meningkatnya Layanan Teknologi Informasi Keimigrasian sebagai <i>Enabler</i> Layanan Keimigrasian	Pusat						Direktorat Teknologi Informasi Keimigrasian
IKK 7.1	Tingkat Ketersediaan Layanan TIK Ditjen Imigrasi ( <i>Availability Time</i> )		92,00%	92,50%	93,00%	93,50%	94,00%	
IKK 7.2	Indeks Keandalan Sistem TI Keimigrasian		95,00	95,00	96,00	96,00	97,00	
IKK 7.3	Persentase Penyelesaian Proyek TIK Ditjen Imigrasi		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	
<b>6161 - Penyelenggaraan Fungsi Pengkoordinasian, Pelayanan dan Penegakan Hukum Keimigrasian di Wilayah</b>								
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	<b>Meningkatnya Tata Kelola Penyelenggaraan Keimigrasian dan Pemasarakatan yang Berintegritas, Efektif, dan Efisien</b>							
IKSS 2.1	Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan		90,38	90,38	91,38	92,38	93,38	
<b>Program Dukungan Manajemen</b>								
SP 4	Meningkatnya Penerapan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Direktorat Jenderal Imigrasi							Direktorat Jenderal Imigrasi
IKP 4.1	Indeks Kinerja Dukungan Manajemen		3,76	3,76	3,77	3,77	3,78	
<b>6162 - Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya Ditjen Imigrasi</b>								
SK. 12	Meningkatnya Pelaksanaan RB di Lingkup Ditjen Imigrasi	Pusat						Sekretariat Direktorat Jenderal Imigrasi
IKK 12.1	Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di Lingkup Ditjen Imigrasi		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	
IKK 12.2	Indeks Kepuasan Unit Kerja Lingkup Ditjen Imigrasi terhadap Layanan Kesekretariatan		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	Lokasi	Target Kinerja					Penanggungjawab
			2025	2026	2027	2028	2029	
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	
7863 – Penyelenggaraan Bidang Kepatuhan Internal								
SK. 11	Terselenggaranya Pencegahan, Pengendalian, Fasilitasi Advokasi, dan Investigasi Internal	Pusat						Direktorat Kepatuhan Internal
IKK 11.1	Indeks Integritas Pegawai		79,60	80,45	81,30	82,15	83,00	

#### 4.1.4. Direktorat Jenderal Pemasyarakatan

Direktorat Jenderal (Ditjen) Pemasyarakatan sebagai unit kerja di bawah Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan berperan sebagai pelaksana fungsi pemerintahan di bidang Pemasyarakatan. Atas dasar hal tersebut, Ditjen Pemasyarakatan diamanatkan untuk mencapai dua (2) sasaran strategis, yaitu (1) SS 1, yaitu Meningkatkan Kualitas Penegakan Hukum Bidang Keimigrasian dan Pemasyarakatan; dan (2) SS2, Meningkatkan Tata Kelola Penyelenggaraan Keimigrasian dan Pemasyarakatan yang Berintegritas, Efektif, dan Efisien. Dua Sasaran Strategis tersebut diejawantahkan ke dalam dua program, yaitu (1) Program Penegakan dan Pelayanan Hukum dengan sasaran program adalah Terwujudnya Pemenuhan Hak Tahanan, Anak dan Warga Binaan Guna Terciptanya Warga Binaan yang Siap Bermasyarakat. (2) Program Dukungan Manajemen dengan sasaran program adalah Meningkatkan Penerapan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Direktorat Jenderal Pemasyarakatan. Adapun sasaran dan indikator, serta target yang diharapkan dapat dicapai oleh Ditjen Pemasyarakatan dijabarkan dalam Kerangka Kinerja Direktorat Jenderal Pemasyarakatan tahun 2025-2029. Berikut di bawah ini adalah tabel berisi ringkasan Kerangka Kinerja Direktorat Jenderal Pemasyarakatan tahun 2025-2029.

Tabel 4.4 Kerangka Kinerja Direktorat Jenderal Pemasarakatan

No.	Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Sasaran Strategis / Sasaran Program / Indikator Sasaran Program / Sasaran Kegiatan / Indikator Sasaran Kegiatan	Lokasi	Target Kinerja					Penanggungjawab
			2025	2026	2027	2028	2029	
<b>DITJEN PEMASARAKATAN</b>								
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	
<b>Program Penegakan dan Pelayanan Hukum</b>								
SP 3	Terwujudnya Pemenuhan Hak bagi Tahanan Anak dan Warga Binaan Guna Terciptanya Warga Binaan yang Siap Bermasyarakat						<b>DITJENPAS</b>	
IKP 3.1	Indeks Penegakan Hukum Bidang Perlakuan		2,86	2,99	3,11	3,23	3,35	
<b>6164 - Penyelenggaraan Kegiatan Perawatan Kesehatan dan Rehabilitasi</b>								
SK 1	Mewujudkan Kebijakan/Regulasi Bidang Perawatan Kesehatan dan Rehabilitasi Yang Berorientasi Pada Tujuan Pemasarakatan	Pusat						
IKK 1.1	Persentase Penyelesaian Kebijakan/ Regulasi Bidang Perawatan Kesehatan dan Rehabilitasi		100%	100%	100%	100%	100%	
<b>6165- Penyelenggaraan Bidang Pembimbingan Kemasyarakatan</b>								
SK 2	Mewujudkan Kebijakan/Regulasi Bidang Pembimbingan Kemasyarakatan Yang Berorientasi Pada Tujuan Pemasarakatan	Pusat						
IKK 2.1	Persentase Penyelesaian Kebijakan/ Regulasi Bidang Pembimbingan Kemasyarakatan		100%	100%	100%	100%	100%	
<b>6166 - Penyelenggaraan Kegiatan di Bidang Teknologi Informasi dan Kerja Sama Pemasarakatan</b>								
SK 3	Mewujudkan Kebijakan/Regulasi Bidang Teknologi Informasi dan Kerja Sama Yang Berorientasi Pada Tujuan Pemasarakatan	Pusat						
IKK 3.1	Persentase Penyelesaian Kebijakan/ Regulasi Bidang Teknologi Informasi dan Kerja Sama Pemasarakatan		100%	100%	100%	100%	100%	
SK 4	Mewujudkan Layanan TIK Ditjen Pemasarakatan Yang BERDAMPAK	Pusat						
IKK 4.1	Tingkat ketersediaan layanan SDP (availability time)		91%	92%	93%	94%	95%	
IKK 4.2	Tingkat pemenuhan Service Level Agreement (SLA) layanan TIK Ditjen Pemasarakatan		76%	77%	78%	79%	80%	
IKK 4.3	Indeks pengelolaan data dan informasi pemasarakatan		2,6	2,8	3	3,2	3,4	
IKK 4.4	Indeks Pemanfaatan data dan Informasi Pemasarakatan		3	3,08	3,16	3,24	3,32	
SK 5	Meningkatnya Kerja Sama Pemasarakatan Yang BERDAMPAK	Pusat						
IKK 5.1	Persentase kerja sama yang berdampak dan berkelanjutan terhadap Sistem Pemasarakatan		61%	69%	76%	84%	92%	
SK 6	Meningkatnya Kualitas Informasi dan Dukungan Publik Terhadap Pemasarakatan Yang BERDAMPAK	Pusat						
IKK 6.1	Indeks Pengelolaan Komunikasi dan Informasi Publik Pemasarakatan		2,08	2,36	2,64	2,92	3,2	
IKK 6.2	Indeks partisipasi dan kepuasan masyarakat terhadap program dan layanan pemasarakatan		1,8	2	2,2	2,4	2,6	
<b>6167 - Penyelenggaraan Kegiatan di Bidang Pembinaan Narapidana dan Anak Binaan</b>								
SK 7	Mewujudkan Kebijakan/regulasi Bidang Pembinaan Narapidana dan Anak Binaan Yang Berorientasi Pada Tujuan Pemasarakatan	Pusat						

No.	Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Sasaran Strategis / Sasaran Program / Indikator Sasaran Program / Sasaran Kegiatan / Indikator Sasaran Kegiatan	Lokasi	Target Kinerja					Penanggungjawab
			2025	2026	2027	2028	2029	
IKK 7.1	Persentase Penyelesaian Kebijakan/ Regulasi Bidang Pembinaan Narapidana dan Anak Binaan		100%	100%	100%	100%	100%	
<b>6168 - Penyelenggaraan Bidang Pelayanan Tahanan dan Anak</b>								<b>Direktorat Pelayanan Tahanan dan Anak</b>
SK 8	Mewujudkan Kebijakan/ regulasi Bidang Pelayanan Tahanan dan Anak Yang Berorientasi Pada Tujuan Pemasarakatan	Pusat						
IKK 8.1	Persentase Penyelesaian Kebijakan/ Regulasi Bidang Pelayanan Tahanan dan Anak		100%	100%	100%	100%	100%	
<b>6169 - Penyelenggaraan Kegiatan di Bidang Pengamanan dan Intelijen</b>								<b>Direktorat Pengamanan dan Intelijen</b>
SK 9	Mewujudkan Kebijakan/regulasi Bidang Pengamanan dan Intelijen Yang Berorientasi Pada Tujuan Pemasarakatan	Pusat						
IKK 9.1	Persentase Penyelesaian Kebijakan/ Regulasi Bidang Pengamanan dan Intelijen		100%	100%	100%	100%	100%	
IKK 9.2	Persentase Penindakan Pengamanan dan Ketertiban		100%	100%	100%	100%	100%	
<b>6170 - Penyelenggaraan Pemasarakatan di Wilayah</b>								<b>KANTOR WILAYAH DITJENPAS</b>
SK 10	Meningkatnya Pelaksanaan Pendampingan dalam Proses Peradilan dan Di luar Peradilan	Kantor Wilayah						
IKK 10.1	Persentase Tahanan yang mendapatkan pendampingan		2,5%	5%	7,5%	10%	12,5%	
IKK 10.2	Persentase Anak yang Berkonflik dengan Hukum (ABH) yang mendapatkan pendampingan		75%	80%	85%	90%	95%	
SK 11	Meningkatnya klien pemasarakatan yang sudah siap bermasyarakat	Kantor Wilayah						
IKK 11.1	Persentase klien pemasarakatan yang siap bermasyarakat		70%	75%	80%	85%	90%	
SK 12	Meningkatnya penerimaan Masyarakat terhadap mantan narapidana dan anak binaan selama masa reintegrasi sosial	Kantor Wilayah						
IKK 12.1	Tingkat penerimaan Masyarakat sekitar terhadap mantan narapidana dan anak binaan selama masa reintegrasi sosial		25%	30%	35%	40%	45%	
IKK 12.2	Tingkat pemberdayaan masyarakat untuk pembimbingan kemasarakatan dalam pelaksanaan keadilan Restoratif		20%	25%	30%	35%	40%	
SK 13	Meningkatnya pelayanan tahanan dan anak	Kantor Wilayah						
IKK 13.1	Persentase penanganan kelebihan masa penahanan (overstaying) tahanan dan anak		94%	95%	96%	97%	98%	
IKK 13.2	Indeks Fasilitasi Pendampingan hukum bagi Tahanan dan Anak		3,2	3,21	3,22	3,23	3,24	
IKK 13.3	Persentase fasilitasi layanan kepribadian dan kemandirian bagi Tahanan dan Anak		73%	74%	75%	76%	77%	
IKK 13.4	Persentase pelaksanaan layanan pendidikan anak		90%	92%	94%	96%	98%	
SK 14	Meningkatnya Keberhasilan Pembinaan Narapidana dan Anak Binaan	Kantor Wilayah						
IKK 14.1	Persentase keberhasilan pembinaan kemandirian narapidana yang mendapatkan predikat Sangat Baik		40%	50%	60%	70%	80%	
IKK 14.2	Persentase keberhasilan pembinaan kepribadian narapidana yang mendapatkan predikat Sangat Baik		60%	65%	70%	75%	80%	
IKK 14.3	Indeks pelaksanaan pembinaan anak binaan		3,84	3,86	3,88	3,9	3,92	
SK 15	Terwujudnya Keamanan dan Ketertiban di Satuan Kerja Pemasarakatan	Kantor Wilayah						
IKK 15.1	Persentase pelaksanaan operasi intelijen		75%	80%	85%	90%	95%	
IKK 15.2	Indeks Pencegahan		2,6	2,8	3	3,2	3,4	
IKK 15.3	Indeks penindakan		2,8	2,96	3,04	3,12	3,2	

No.	Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Sasaran Strategis / Sasaran Program / Indikator Sasaran Program / Sasaran Kegiatan / Indikator Sasaran Kegiatan	Lokasi	Target Kinerja					Penanggungjawab
			2025	2026	2027	2028	2029	
SK 16	Meningkatnya kualitas kesehatan Anak Anak Binaan Tahanan dan Narapidana	Kantor Wilayah						
IKK 16.1	Persentase UPT Pemasarakatan dengan indeks kesehatan lingkungan dengan kategori baik		10%	20%	30%	40%	50%	
IKK 16.2	Persentase satker dengan indeks kesehatan fisik kategori baik		15%	22%	30%	37%	45%	
IKK 16.3	Presentase meningkatnya penanganan kasus kesehatan mental (Jumlah penanganan kasus kesehatan mental dibagi jumlah kasus kesehatan mental)		8%	10%	12%	14%	16%	
IKK 16.4	Persentase Peningkatan Kualitas Layanan Kesehatan pada Rumah Sakit di Lingkungan Pemasarakatan		80%	85%	90%	95%	100%	
SK 17	Terwujudnya Pengendalian Mutu Penyelenggaraan Pemasarakatan di Wilayah	Kantor Wilayah						
IKK 17.1	Indeks Pengendalian Mutu Penyelenggaraan Pemasarakatan di Wilayah		3,2	3,4	3,6	3,8	4	
<b>SS. 2</b>	<b>Meningkatnya Tata Kelola Penyelenggaraan Keimigrasian dan Pemasarakatan yang Berintegritas, Efektif, dan Efisien</b>							
IKSS 2.1	Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan		90,38	90,38	91,38	92,38	93,38	
<b>Program Dukungan Manajemen</b>								
<b>SP 5</b>	<b>Meningkatnya Penerapan Reformasi Birokrasi di lingkungan Direktorat Jenderal Pemasarakatan</b>							<b>Ditjen Pemasarakatan</b>
IKP 5.1	Indeks Kinerja Dukungan Manajemen		3.3	3.33	3.36	3.4	3.44	
<b>6171 - Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya Ditjen Pemasarakatan</b>								
SK 18	Meningkatnya Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkup Ditjen Pemasarakatan	Pusat						Sekretariat Ditjen Pemasarakatan
IKK 18.1	Persentase pelaksanaan rencana aksi reformasi birokrasi di lingkup Ditjen Pemasarakatan		100%	100%	100%	100%	100%	
IKK 18.2	Indeks kepuasan unit kerja lingkup Ditjen Pemasarakatan terhadap layanan kesekretariatan		3,51	3,52	3,53	3,54	3,55	
<b>6172 - Dukungan Manajemen dan Teknis Lainnya di Wilayah</b>								
SK 19	Meningkatnya pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkup kewilayahan	Wilayah						KANWIL DITJENPAS
IKK 19.1	Persentase pelaksanaan rencana aksi reformasi birokrasi di lingkup kewilayahan		100%	100%	100%	100%	100%	
IKK 19.2	Indeks kepuasan unit kerja lingkup UPT Pemasarakatan terhadap layanan kesekretariatan di UPT masing-masing		3,51	3,52	3,53	3,54	3,55	
<b>7860 - Penyelenggaraan Bidang Kepatuhan Internal</b>								
SK 20	Terselenggaranya pencegahan pengendalian fasilitasi advokasi dan investigasi internal	Pusat						Direktorat Kepatuhan Internal
IKK 20.1	Indeks Integritas Pegawai		79.6	80.45	81.3	82.15	83	
<b>7861- Penyelenggaraan Bidang Sistem dan Strategi Penyelenggaraan Pemasarakatan</b>								
SK 21	Terwujudnya Keterpaduan Substansi dan Tata Kelola Penyelenggaraan Pemasarakatan	Pusat						Direktorat Sistem dan Strategi Penyelenggaraan Pemasarakatan
IKK 21.1	Indeks Kualitas Kebijakan Penyelenggaraan Pemasarakatan		3,28	3,36	3,44	3,52	3,6	
IKK 21.2	Persentase Keselarasan Renstra dan Renja		90%	90%	90%	90%	90%	
IKK 21.3	Persentase Pemenuhan Kualitas Bangunan Pemasarakatan		5,5%	9,2%	12,9%	16,6%	20,4%	
IKK 21.4	Indeks Kelembagaan		3	3,12	3,2	3,4	3,48	

#### 4.1.5. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) sebagai unit kerja di bawah Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan memiliki tugas melakukan pengembangan Sumber Daya Manusia di bidang Imigrasi dan Pemasarakatan. Atas dasar hal tersebut, BPSDM Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan diamanatkan untuk mencapai Sasaran Strategis dua, yakni Meningkatnya Tata Kelola Penyelenggaraan Keimigrasian dan Pemasarakatan yang Berintegritas, Efektif, dan Efisien. Sasaran Strategis tersebut diejawantahkan ke dalam Program Dukungan Manajemen dengan satu sasaran program adalah Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia Bidang Imigrasi dan Pemasarakatan. Adapun sasaran dan indikator, serta target yang diharapkan dapat dicapai oleh BPSDM Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan dapat dijabarkan dalam Kerangka Kinerja BPSDM Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan tahun 2025-2029. Berikut di bawah ini adalah tabel berisi ringkasan Kerangka Kinerja BPSDM Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan tahun 2025-2029.

Tabel 4.5 Kerangka Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Imigrasi dan Pemasarakatan

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	
<b>Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Imigrasi dan Pemasarakatan</b>								
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	
<b>Program Dukungan Manajemen</b>								
SP 3	<b>Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia Bidang Imigrasi dan Pemasarakatan</b>							
IKP 3.1	Indeks Penilaian Kompetensi Sumber Daya Manusia Bidang Imigrasi dan Pemasarakatan		2,50	2,75	3,00	3,25	3,50	
IKP 3.2	Indeks Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Bidang Imigrasi dan Pemasarakatan		2,50	2,75	3,00	3,25	3,50	
<b>7864. Penyelenggaraan Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Imigrasi dan Pemasarakatan</b>								
SK. 1	Terselenggaranya Pengembangan dan Penilaian Kompetensi Sumber Daya Manusia Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan sesuai kebutuhan kompetensi jabatan	Pusat						1. Kepala Pusat Pengembangan dan Penilaian Kompetensi 2. Kepala Pusat Pelatihan
IKK 1.1	Persentase Hasil Penilaian Kompetensi yang ditindaklanjuti untuk pemetaan kompetensi dan pengisian jabatan		85,00%	87,50%	90,00%	92,50%	95,00%	
IKK 1.2	Persentase Alumni Peserta Pengembangan Kompetensi yang meningkat Kompetensinya		85,00%	87,50%	90,00%	92,50%	95,00%	
<b>6173. Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya BPSDM</b>								
SK. 2	Meningkatnya Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkup BPSDM Imigrasi dan Pemasarakatan	Pusat						Sekretaris BPSDM
IKK 2.1.	Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di lingkup BPSDM		100%	100%	100%	100%	100%	
IKK 2.2	Indeks Kepuasan Unit Kerja Lingkup BPSDM terhadap Layanan Kesekretariatan		2,75	3,00	3,25	3,50	3,60	

#### 4.2. Kerangka Pendanaan

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi imigrasi dan pemasyarakatan dalam mencapai target kinerja tahun 2025-2029, Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan merumuskan suatu kerangka pendanaan untuk setiap UKE 1 yang terdiri dari kerangka sekretariat Jenderal, Inspektorat Jenderal, Direktorat Jenderal Imigrasi, Direktorat Jenderal Pemasyarakatan, dan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Imigrasi dan Pemasyarakatan. Kerangka pendanaan ini digunakan untuk menyelenggarakan fungsi dari setiap UKE 1 di dalam mendukung kegiatan-kegiatan yang di Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan.

Kerangka pendanaan ini disusun dengan terlebih dahulu melakukan proyeksi terhadap pola penggunaan atau realisasi anggaran di tahun-tahun sebelumnya hingga ke level kegiatan. Namun demikian, untuk beberapa kegiatan baru yang belum memiliki pola masa lalu, maka proyeksinya dilakukan dengan melakukan penyesuaian-penyesuaian terhadap informasi kinerja dan output yang akan dihasilkan. Tidak hanya itu, penyesuaian juga dilakukan terhadap kondisi kebutuhan anggaran sebagai sebuah kementerian baru khususnya untuk tahun 2025 dan 2026. Secara garis besar, kerangka pendanaan agregat kementerian imigrasi dan pemasyarakatan serta anggaran masing-masing UKE 1 tahun 2025-2029 diperlihatkan oleh tabel berikut.

Tabel 4.6 Kerangka Pendanaan Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan

UKE I	Kerangka Pendanaan (dalam Juta Rupiah)				
	2025	2026	2027	2028	2029
Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan	22.631.016	28.178.558	30.686.630	33.141.145	35.707.629
Sekretariat Jenderal Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan	3.630.630	6.573.032	6.917.227	7.276.742	7.655.050
Inspektorat Jenderal Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan	82.492	102.248	116.659	131.014	146.409
Direktorat Jenderal Imigrasi	9.644.358	10.960.922	12.058.598	12.997.139	13.912.789
Direktorat Jenderal Pemasyarakatan	9.256.588	10.370.695	11.410.488	12.550.995	13.805.552
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Imigrasi dan Pemasyarakatan	16.948	171.661	183.658	185.255	187.829

Sumber: Proyeksi Tim Penyusun Renstra, 2025

##### 4.2.1. Sekretariat Jenderal

Secara umum, penyusunan proyeksi kebutuhan anggaran dalam kerangka pendanaan Sekretariat Jenderal (Setjen) Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan tahun 2025-2029 bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan dalam upaya penyelenggaraan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Kementerian Imigrasi dan

Pemasyarakatan. Pendanaan disusun secara rinci untuk setiap Sasaran Program dan Sasaran Kegiatan, disertai dengan perkiraan kebutuhan pendanaan yang diperlukan untuk mencapai target yang diharapkan.

Lebih jauh, kebutuhan anggaran dalam kerangka pendanaan Setjen Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan tahun 2025-2029 mencakup berbagai aspek yang dapat mendukung tugas dan fungsi pengelolaan di tahun-tahun mendatang diantaranya adalah kebutuhan operasional, kebutuhan pengembangan, dan kebutuhan pemeliharaan.

Untuk mewujudkan sasaran strategis dua yakni Meningkatkan Tata Kelola Penyelenggaraan Keimigrasian dan Pemasyarakatan yang Berintegritas, Efektif, dan Efisien, sekretariat jenderal memiliki satu sasaran program, yaitu Meningkatkan Pembinaan dan Pemberian Dukungan Administrasi Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan.

Selanjutnya sasaran kegiatan pada program dukungan manajemen di sekretariat jenderal terdiri dari 15 sasaran kegiatan yang turut mendukung 13 program akselerasi Menteri Imigrasi dan Pemasyarakatan, yaitu:

1. SK 1: Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Keuangan dan Pelaksanaan Anggaran Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan
2. SK 2: Meningkatkan Kualitas Implementasi SAKIP Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan
3. SK 3: Meningkatkan Kualitas Perencanaan dan Penganggaran Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan
4. SK 4: Meningkatkan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan
5. SK 5: Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Barang Milik Negara serta Pengadaan Barang dan Jasa
6. SK 6: Meningkatkan Kepuasan terhadap Layanan Biro Umum
7. SK 7: Terwujudnya Digitalisasi Arsip Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan
8. SK 8: Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Sumber Daya Manusia Aparatur Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan
9. SK 9: Meningkatkan Kepatuhan Terhadap Standar Pelayanan Publik dan Efektifitas Organisasi Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan
10. SK 10: Meningkatkan Kualitas Regulasi
11. SK 11: Meningkatkan Kualitas Layanan Bantuan Hukum Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan
12. SK 12: Terfasilitasi dan Terlaksananya Kerja Sama
13. SK 13: Meningkatkan Kualitas Kebijakan Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan
14. SK 14: Terlaksananya Survei Persepsi Kualitas Pelayanan dan Survei Persepsi Anti Korupsi (SPKP-SPAK) Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan
15. SK 15: Meningkatkan Keterbukaan Informasi Publik, Citra Positif, dan Implementasi SPBE Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan

Kerangka pendanaan dan rincian sasaran program dan kegiatan Sekretariat Jenderal selengkapnya terdapat pada tabel kerangka pendanaan di bawah ini.

Tabel 4.7 Kerangka Pendanaan Sekretariat Jenderal

No.	Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Sasaran Strategis / Sasaran Program / Indikator Kinerja Program / Sasaran Kegiatan / Indikator Kinerja Kegiatan	Kerangka Pendanaan (dalam Rp)				
		2025	2026	2027	2028	2029
<b>SEKRETARIAT JENDERAL KEMENIMIPAS</b>		<b>3.630.630.047.000</b>	<b>6.573.031.839.100</b>	<b>6.917.226.654.406</b>	<b>7.276.742.440.789</b>	<b>7.655.050.147.719</b>
SS. 2	Meningkatnya Tata Kelola Penyelenggaraan Keimigrasian dan Pemasarakatan yang Berintegritas, Efektif, dan Efisien	3.630.630.047.000	6.573.031.839.100	6.917.226.654.406	7.276.742.440.789	7.655.050.147.719
IKSS. 2.1	Indeks reformasi Birokrasi (RB) Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan					
<b>Program Dukungan Manajemen</b>						
SP.1	Meningkatnya Pembinaan dan Pemberian Dukungan Administrasi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan	3.630.630.047.000	6.573.031.839.100	6.917.226.654.406	7.276.742.440.789	7.655.050.147.719
IKP. 1.1	Nilai Reformasi Birokrasi General					
<b>7852 Pengelolaan Program, Anggaran, Keuangan dan Reformasi Birokrasi</b>		<b>8.277.267.000</b>	<b>10.159.800.000</b>	<b>11.722.833.000</b>	<b>13.264.259.000</b>	<b>14.927.805.000</b>
SK. 1	Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan dan pelaksanaan anggaran Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan	5.525.456.000	6.782.136.000	7.825.532.000	8.854.505.000	9.964.998.000
IKK. 1.1	Opini BPK atas laporan keuangan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan					
IKK. 1.2	Capaian Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA)					
SK. 2	Meningkatnya Kualitas SAKIP Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan	576.004.000	707.005.000	815.775.000	923.041.000	1.038.805.000
IKK. 2.1	Nilai SAKIP Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan					
IKK. 2.2	Tingkat Maturitas SPIP					
SK.3	Meningkatnya kualitas perencanaan dan penganggaran Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan	1.648.863.000	2.023.870.000	2.335.232.000	2.642.289.000	2.973.674.000
IKK. 3.1	Indeks Perencanaan Pembangunan					
IKK. 3.2	Capaian RO Prioritas Nasional					
SK.4	Meningkatnya Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan	526.944.000	646.789.000	746.294.000	844.424.000	950.328.000
IKK. 4.1	Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di lingkup Sekretariat Jenderal					
IKK. 4.2	Indeks Kepuasan layanan Sekretariat Jenderal					
IKK. 4.3	Tingkat Keberhasilan Pembangunan ZI					
<b>7853 Pengelolaan Barang Milik Negara dan Pengadaan Barang/Jasa</b>		<b>1.947.142.000</b>	<b>36.517.115.000</b>	<b>43.543.637.000</b>	<b>50.916.190.000</b>	<b>59.217.444.000</b>
SK.5	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Barang Milik Negara serta Pengadaan Barang dan Jasa	1.947.142.000	36.517.115.000	43.543.637.000	50.916.190.000	59.217.444.000
IKK. 5.1	Nilai Kualitas Pengelolaan Asset					
IKK. 5.2	Nilai Tata Kelola Pengadaan					
IKK. 5.3	Persentase Pengendalian Peningkatan Penggunaan Produk Dalam Negeri (PDN)					
<b>7854 Penyelenggaraan Ketatausahaan dan Kerumahtanggaan</b>		<b>3.606.222.582.000</b>	<b>6.408.951.653.100</b>	<b>6.729.409.066.155</b>	<b>7.065.852.365.013</b>	<b>7.419.106.316.391</b>
SK. 6	Meningkatnya kepuasan terhadap layanan Biro Umum	3.605.457.986.000	6.407.213.299.100	6.727.573.963.155	7.063.952.661.013	7.417.150.294.391
IKK. 6.1	Persentase layanan Keprotokoleran					
IKK. 6.2	Persentase Layanan Tata Usaha					
SK. 7	Terwujudnya digitalisasi Arsip Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan	764.596.000	1.738.354.000	1.835.103.000	1.899.704.000	1.956.022.000

No.	Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Sasaran Strategis / Sasaran Program / Indikator Kinerja Program / Sasaran Kegiatan / Indikator Kinerja Kegiatan	Kerangka Pendanaan (dalam Rp)				
		2025	2026	2027	2028	2029
IKK. 7.1	Tingkat Digitalisasi Arsip					
7855 Pengelolaan Pembinaan SDM, Organisasi dan Tata laksana		7.575.101.000	22.829.200.000	30.909.835.000	26.825.154.000	35.425.315.000
SK. 8	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Sumber Daya Manusia Aparatur Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan	4.354.919.000	13.124.487.000	15.421.758.000	17.770.037.000	20.365.983.000
IKK. 8.1	Indeks Merit Sistem					
IKK. 8.2	Indeks Profesionalitas ASN					
IKK. 8.3	Indeks BerAkhlaq					
SK. 9	Meningkatnya kepatuhan terhadap standar pelayanan publik dan efektifitas organisasi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan	3.220.182.000	9.704.713.000	11.403.396.000	13.139.798.000	15.059.332.000
IKK. 9.1	Indeks Pelayanan Publik					
IKK. 9.2	Indeks Kepatuhan terhadap standar pelayanan Publik					
IKK. 9.3	Persentase Penyederhanaan Struktur Organisasi					
IKK. 9.4	Tingkat Capaian Sistem Kerja untuk Penyederhanaan Birokrasi					
7856 Penyelenggaraan Hukum dan Kerjasama		2.881.351.000	19.789.564.000	23.153.789.880	26.395.320.462	30.090.665.328
SK. 10	Meningkatnya Kualitas Regulasi	531.726.000	3.056.780.000	3.576.432.600	4.077.133.164	4.647.931.808
IKK. 10.1	Persentase tersusunnya rancangan peraturan perundang-undangan inisiatif Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan sesuai dengan perencanaan peraturan perundang-undangan (Progsun)					
IKK. 10.2	Indeks Reformasi Hukum					
SK. 11	Meningkatnya Kualitas Layanan Bantuan Hukum Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan	827.199.000	6.150.526.000	7.196.115.420	8.203.571.578	9.352.071.599
IKK. 11.1	Persentase Layanan Bantuan Hukum Litigasi dan Non-Litigasi yang diberikan terhadap Total Permintaan					
SK. 12	Terfasilitasi dan terlaksananya Kerja Sama	1.522.426.000	10.582.258.000	12.381.241.860	14.114.615.720	16.090.661.921
IKK. 12.1	Persentase Terfasilitasi dan Terlaksananya Naskah Kerja Sama Dalam dan/atau Luar Negeri					
7857 Penyelenggaraan Perumusan Strategi Kebijakan		1.383.047.000	4.061.982.000	4.504.793.371	4.899.082.314	5.299.284.000
SK. 13	Meningkatnya kualitas kebijakan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan	700.047.000	2.407.452.000	2.669.897.371	2.903.584.314	3.140.775.000
IKK. 13.1	Indeks Kualitas Kebijakan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan					
SK. 14	Terlaksananya Survei Persepsi Kualitas Pelayanan dan Survei Persepsi Anti Korupsi (SPKP - SPAK) Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan	683.000.000	1.654.530.000	1.834.896.000	1.995.498.000	2.158.509.000
IKK. 14.1	Indeks Kepuasan Masyarakat Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan					
IKK. 14.2	Indeks Persepsi Korupsi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan					
7858 Pengelolaan Pusat Data, Informasi dan Komunikasi Publik		2.343.557.000	70.722.525.000	78.067.381.000	84.505.389.000	90.983.318.000
SK. 15	Meningkatnya keterbukaan informasi Publik. citra Positif. dan Implementasi SPBE Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan	2.343.557.000	70.722.525.000	78.067.381.000	84.505.389.000	90.983.318.000
IKK. 15.1	Tingkat Kepatuhan Penyelenggaraan Keterbukaan Informasi Publik					
IKK. 15.2	Persentase pemberitaan positif Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan terhadap Total Pemberitaan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan					

No.	Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Sasaran Strategis / Sasaran Program / Indikator Kinerja Program / Sasaran Kegiatan / Indikator Kinerja Kegiatan	Kerangka Pendanaan (dalam Rp)				
		2025	2026	2027	2028	2029
IKK. 15.3	Nilai SPBE Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan					
IKK. 15.4	Indeks Pembangunan Statistik					
IKK. 15.5	Tingkat Tindak Lanjut Pengaduan Masyarakat (LAPOR) yang Sudah Diselesaikan					

Sumber: Proyeksi Tim Penyusun, 2025

#### 4.2.2. Inspektorat Jenderal

Secara umum, penyusunan proyeksi kebutuhan anggaran dalam kerangka pendanaan Inspektorat Jenderal (Itjen) Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan tahun 2025-2029 bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan dalam upaya pengawasan intern di lingkungan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan. Penyusunan proyeksi kebutuhan anggaran juga turut mempertimbangkan adanya penambahan RO baru mulai tahun 2025 serta perubahan nomenklatur. Pendanaan disusun secara rinci untuk setiap Sasaran Program dan Sasaran Kegiatan, disertai dengan perkiraan kebutuhan pendanaan yang diperlukan untuk mencapai target yang diharapkan.

Lebih jauh, kebutuhan anggaran dalam kerangka pendanaan Itjen Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan tahun 2025-2029 mencakup berbagai aspek yang dapat mendukung tugas dan fungsi pengelolaan di tahun-tahun mendatang seperti aspek kegiatan audit, reuiu, evaluasi, pemantauan, dan pengawasan lain. Selain itu, kebutuhan anggaran juga dibutuhkan untuk menyusun laporan hasil pengawasan, serta untuk mendukung kegiatan teknis seperti penyiapan perumusan kebijakan dan pelaksanaan pengawasan.

Untuk mewujudkan sasaran strategis dua yakni Meningkatkan Tata Kelola Penyelenggaraan Keimigrasian dan Pemasarakatan yang Berintegritas, Efektif, dan Efisien, Inspektorat Jenderal memiliki satu sasaran program, yaitu Meningkatkan Kualitas Pengawasan Intern Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan.

Selanjutnya sasaran kegiatan pada program penegakan dan layanan hukum di inspektorat jenderal terdiri dari 5 sasaran kegiatan yang turut serta mendukung pencapaian 13 program akselerasi (*Quick Win*) Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan, yaitu:

1. Meningkatkan Kualitas Pengawasan Kinerja dan Ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan di Wilayah Pengawasan Inspektorat Wilayah I
2. Meningkatkan Kualitas Pengawasan Kinerja dan Ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan di Wilayah Pengawasan Inspektorat Wilayah II
3. Meningkatkan Kualitas Pengawasan Kinerja dan Ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan di Wilayah Pengawasan Inspektorat Wilayah III
4. Meningkatkan Kualitas Pengawasan Kinerja dan Ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan di Wilayah Pengawasan Inspektorat Wilayah IV
5. Meningkatkan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkup Inspektorat Jenderal

Dengan kata lain, Inspektorat Jenderal memiliki peran untuk melaksanakan pengawasan intern terhadap seluruh implementasi 13 program akselerasi Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan yang dijalankan oleh UKE I lainnya.

Adapun kerangka pendanaan dan rincian sasaran program dan kegiatan Inspektorat Jenderal selengkapnya terdapat pada tabel kerangka pendanaan terlampir.

Tabel 4.8 Kerangka Pendanaan Inspektorat Jenderal

No.	Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Sasaran Strategis / Sasaran Program / Indikator Kinerja Program / Sasaran Kegiatan / Indikator Kinerja Kegiatan	Kerangka Pendanaan (dalam satuan Rp)				
		2025	2026	2027	2028	2029
<b>Inspektorat Jenderal</b>		<b>82.492.461.773</b>	<b>102.247.591.391</b>	<b>116.659.198.705</b>	<b>131.013.506.353</b>	<b>146.409.164.691</b>
SS 2	Meningkatnya Tata Kelola Penyelenggaraan Keimigrasian dan Pemasarakatan yang Berintegritas, Efektif, dan Efisien	82.492.461.773	102.247.591.391	116.659.198.705	131.013.506.353	146.409.164.691
IKSS 2.1	Indeks Reformasi Birokrasi (RB) Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan					
<b>Program Dukungan Manajemen</b>		<b>82.492.461.773</b>	<b>102.247.591.391</b>	<b>116.659.198.705</b>	<b>131.013.506.353</b>	<b>146.409.164.691</b>
SP. 2	Meningkatnya Kualitas Pengawasan Intern Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan	82.492.461.773	102.247.591.391	116.659.198.705	131.013.506.353	146.409.164.691
IKP. 2.1	Tingkat Kualitas Pengawasan Intern Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan					
<b>7859 - Pengawasan Kinerja Inspektorat Wilayah</b>		<b>32.244.188.790</b>	<b>40.242.299.077</b>	<b>51.202.854.355</b>	<b>59.015.032.493</b>	<b>67.654.035.701</b>
SK. 1	Meningkatnya Kualitas Pengawasan Kinerja dan Ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan di Wilayah Pengawasan Inspektorat Wilayah I	7.594.871.404	9.478.764.949	12.060.439.693	13.900.538.346	15.935.389.303
IKK 1.1	Tingkat Kualitas Pengawasan Kinerja dan Ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan di Wilayah Pengawasan Inspektorat Wilayah I			-	-	-
SK. 2	Meningkatnya Kualitas Pengawasan Kinerja dan Ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan di Wilayah Pengawasan Inspektorat Wilayah II	7.650.244.562	9.547.873.314	12.148.370.693	14.001.885.250	16.051.572.025
IKK 2.1	Tingkat Kualitas Pengawasan Kinerja dan Ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan di Wilayah Pengawasan Inspektorat Wilayah II			-	-	-
SK. 3	Meningkatnya Kualitas Pengawasan Kinerja dan Ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan di Wilayah Pengawasan Inspektorat Wilayah III	9.531.196.796	11.895.392.206	15.135.269.321	17.444.504.257	19.998.143.930
IKK 3.1	Tingkat Kualitas Pengawasan Kinerja dan Ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan di Wilayah Pengawasan Inspektorat Wilayah III			-	-	-
SK. 4	Meningkatnya Kualitas Pengawasan Kinerja dan Ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan di Wilayah Pengawasan Inspektorat Wilayah IV	7.467.876.027	9.320.268.607	11.858.774.648	13.668.104.639	15.668.930.443
IKK 4.1	Tingkat Kualitas Pengawasan Kinerja dan Ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan di Wilayah Pengawasan Inspektorat Wilayah IV					
<b>6154 - Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya Inspektorat Jenderal</b>		<b>50.248.272.983</b>	<b>62.005.292.314</b>	<b>65.456.344.350</b>	<b>71.998.473.860</b>	<b>78.755.128.990</b>
SK. 5	Meningkatnya Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkup Inspektorat Jenderal	50.248.272.983	62.005.292.314	65.456.344.350	71.998.473.860	78.755.128.990
IKK 5.1	Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di Lingkup Inspektorat Jenderal					
IKK 5.2	Indeks Kepuasan Unit Kerja Lingkup Inspektorat Jenderal terhadap Layanan Kesekretariatan					

Sumber: Proyeksi Tim Penyusun, 2025

#### 4.2.3. Direktorat Jenderal Imigrasi

Secara umum, penyusunan proyeksi kebutuhan anggaran dalam kerangka pendanaan Direktorat Jenderal (Ditjen) Imigrasi tahun 2025-2029 bertujuan untuk mengoptimalkan pelaksanaan tugas dan fungsi imigrasi dalam hal pelayanan keimigrasian, serta pengawasan dan penegakan hukum keimigrasian. Penyusunan proyeksi kebutuhan anggaran juga turut mempertimbangkan adanya penambahan RO baru mulai tahun 2025, perubahan nomenklatur, serta pembentukan direktorat baru. Kerangka Pendanaan disusun secara rinci untuk setiap Sasaran Program dan Sasaran Kegiatan, disertai dengan perkiraan kebutuhan pendanaan yang diperlukan untuk mencapai target yang diharapkan.

Lebih jauh, kebutuhan anggaran dalam kerangka pendanaan Ditjen Imigrasi 2025-2029 mencakup berbagai aspek yang dapat mendukung tugas dan fungsi pengelolaan dan pelayanan tahun-tahun mendatang. Aspek-aspek tersebut antara lain:

1. Kebutuhan pengadaan dan pelayanan publik yang meliputi: pengadaan blanko paspor elektronik, pengadaan blanko dan printer paspor polikarbonat, stiker visa, cap keimigrasian, serta mesin autogate untuk mendukung peningkatan dan pengelolaan pelayanan keimigrasian bagi masyarakat;
2. Kebutuhan pengadaan dan pelayanan publik yang selaras dengan upaya transformasi digital guna mendukung proses administrasi keimigrasian yang lebih efisien seperti pengadaan e-KITAP dan e-KITAS;
3. Kebutuhan pengadaan dan pemeliharaan atas sarana dan fasilitas penunjang kelancaran operasional pengawasan keimigrasian, termasuk laboratorium forensik dan peningkatan pelaksanaan kegiatan koordinasi bidang Intelijen Keimigrasian;
4. Kebutuhan sarana dan prasarana untuk memastikan kelancaran operasional laboratorium forensik dan pengawasan keimigrasian, sehingga diperlukan anggaran untuk pemeliharaan laboratorium forensik dari pengadaan sebelumnya, serta pengelolaan Lapfor dan koordinasi bidang Intelijen Keimigrasian;
5. Kebutuhan penataan kelembagaan dan infrastruktur yang memerlukan anggaran, meliputi: pembentukan dan peningkatan kelas UPT serta penambahan perwakilan Imigrasi di luar negeri, belanja pegawai serta pengadaan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) demi memastikan kelancaran operasional;
6. Kebutuhan pengadaan lahan dan bangunan untuk gedung kantor wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi dan satuan kerja keimigrasian baru, pengelolaan dan renovasi atas BMN eksisting seperti: gedung, BMN, rumah negara milik Direktorat Jenderal Imigrasi, serta pengadaan peralatan guna memastikan tersedianya sarana dan prasarana yang memadai yang meliputi: pembelian barang dan kendaraan penunjang kelancaran kegiatan operasional, pemenuhan rumah dinas untuk satker yang belum tersedia sebelumnya, renovasi rumah dinas yang rusak berat (termasuk mencakup biaya langganan utilitas dasar seperti air dan listrik), serta penyediaan dan pemeliharaan fasilitas operasional di gedung dan BMN yang telah ada agar dapat berfungsi secara optimal;
7. Kebutuhan kehumasan dalam rangka penyediaan informasi publik melalui berbagai sarana dan dukungan perjalanan dinas yang berkaitan dengan fungsi kehumasan;
8. Kebutuhan peningkatan kapasitas sumber daya manusia yang memerlukan anggaran, meliputi: pendidikan dan pelatihan melalui perjanjian kerjasama dengan perguruan tinggi untuk jenjang magister dan dengan Polri untuk pendidikan kilat PPNS, serta berbagai jenis pelatihan keterampilan lainnya. Selain itu, terdapat kebutuhan untuk memfasilitasi proses persiapan mutasi pejabat Imigrasi terutama yang berasal dari Poltekim dan peningkatan kesejahteraan pegawai;

9. Kebutuhan kegiatan-kegiatan pengelolaan kepegawaian seperti pemeriksaan dan peningkatan kegiatan jasmani dan rohani, serta peningkatan koordinasi pendukung yang terkait dengan penyusunan rencana anggaran dan pengelolaan keuangan, termasuk untuk mengakomodir kekurangan anggaran yang muncul akibat belum tercakupnya belanja pegawai pada tahun anggaran 2023.
10. Kebutuhan penyelenggaraan kebijakan-kebijakan prioritas lainnya.

Direktorat Jenderal Imigrasi memiliki tiga sasaran program yaitu Program Penegakan dan Pelayanan Hukum dan satu sasaran Program Dukungan Manajemen, yaitu:

1. Terwujudnya Penegakan Hukum Keimigrasian
2. Meningkatnya Kualitas Layanan Keimigrasian
3. Meningkatnya Penerapan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Direktorat Jenderal Imigrasi

Selanjutnya sasaran kegiatan pada program penegakan dan pelayanan hukum pada Direktorat Jenderal Imigrasi terdiri dari 13 sasaran kegiatan, yaitu:

1. SK 1: Meningkatnya Kualitas Layanan Visa dan Dokumen Perjalanan
2. SK 2: Optimalnya Pengamanan Keimigrasian melalui Produk Intelijen Keimigrasian yang Berkualitas
3. SK 3: Meningkatnya Kualitas Layanan Izin Tinggal dan Status Keimigrasian
4. SK 4: Meningkatnya Layanan Kerjasama Keimigrasian
5. SK 5: Meningkatnya Layanan Keimigrasian dan Perlindungan WNI pada Perwakilan
6. SK 6: Optimalnya Penegakan Hukum Keimigrasian
7. SK 7: Meningkatnya Layanan Teknologi Informasi Keimigrasian sebagai *Enabler* Layanan Keimigrasian
8. SK 8: Meningkatnya Layanan Keimigrasian di Kewilayahan
9. SK 9: Optimalnya Penegakan Hukum Keimigrasian di Kewilayahan
10. SK 10: Optimalnya Pemeriksaan Keimigrasian di Tempat Pemeriksaan Imigrasi
11. SK 11: Terselenggaranya Pencegahan, Pengendalian, Fasilitasi Advokasi, dan Investigasi Internal
12. SK 12: Meningkatnya Pelaksanaan RB di Lingkup Ditjen Imigrasi
13. SK 13: Meningkatnya Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkup Kewilayahan

Beberapa sasaran kegiatan di atas juga merupakan penerjemahan dari program-program akselerasi (*quick win*) Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan yaitu pada *Quick Win* nomor 6, 7, 8, 9, 10 dan 11.

1. *Quick Win* nomor 6 berfokus kepada penguatan *layanan keimigrasian berbasis digital*. *Quick win* ini didukung oleh SK 1, 3, 4, 5, 10 dan 8 yaitu : Meningkatnya Kualitas Layanan Visa dan Dokumen Perjalanan, Meningkatnya Kualitas Layanan Izin Tinggal dan Status Keimigrasian, Meningkatnya Layanan Kerjasama Keimigrasian, Meningkatnya Layanan Keimigrasian dan Perlindungan WNI pada Perwakilan, meningkatnya layanan teknologi informasi keimigrasian sebagai *enabler* layanan keimigrasian dan meningkatnya layanan keimigrasian di kewilayahan.
2. *Quick Win* nomer 7 yaitu *pengembangan autogate pada seluruh bandara dengan penerbangan internasional*. *Quick win* ini didukung oleh SK 7 dan 10, yaitu meningkatnya layanan teknologi informasi keimigrasian sebagai *enabler* layanan keimigrasian, dan optimalnya pemeriksaan keimigrasian di tempat pemeriksaan imigrasi.
3. *Quick Win* nomor 8 *pencegahan Tindak Pidana Perdagangan Orang (TPPO) dan Tindak Pidana Perdagangan Manusia (TPPM)*. *Quick win* ini didukung oleh SK 2, 6, 9, yaitu: optimalnya Pengamanan Keimigrasian melalui Produk Intelijen Keimigrasian yang Berkualitas, Optimalnya Penegakan Hukum Keimigrasian, dan Optimalnya Penegakan Hukum Keimigrasian di Kewilayahan.

4. *Quick Win* nomer 9 yaitu *penguatan pemeriksaan imigrasi di tempat pemeriksaan imigrasi (TPI)*. *Quick win ini* didukung oleh SK 7 dan SK 10 yaitu yaitu meningkatnya layanan teknologi informasi keimigrasian sebagai *enabler* layanan keimigrasian, dan optimalnya pemeriksaan keimigrasian di tempat pemeriksaan imigrasi.
5. *Quick Win* nomor 10 yaitu *pengembangan lounge khusus untuk pekerja migran*. *Quick win ini* didukung oleh SK 1 dan SK 5 yaitu meningkatnya kualitas layanan visa dan dokumen perjalanan dan Meningkatnya Layanan Keimigrasian dan Perlindungan WNI pada Perwakilan.
6. *Quick Win* nomor 11 yaitu bakti sosial dengan sasaran masyarakat di wilayah perbatasan. *Quick win ini* didukung oleh SK 8 yaitu meningkatnya layanan keimigrasian di kewilayahan.

Sementara untuk SK 11,12 dan 13 akan mendukung pencapaian *Quick Win* 6 sampai dengan 11 tersebut.

Tabel 4.9 Kerangka Pendanaan Direktorat Jenderal Imigrasi

No.	Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Sasaran Strategis / Sasaran Program / Indikator Kinerja Program / Sasaran Kegiatan / Indikator Kinerja Kegiatan	Kerangka Pendanaan (dalam satuan Rp)				
		2025	2026	2027	2028	2029
<b>Direktorat Jenderal Imigrasi</b>		<b>9.644.357.710.598</b>	<b>10.960.922.406.234</b>	<b>12.058.598.176.459</b>	<b>12.997.139.245.046</b>	<b>13.912.788.945.122</b>
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
IKSS 1.1	Indeks Penegakan Hukum dan Pelayanan Bidang Imigrasi dan Pemasarakatan					
<b>Program Penegakan dan Pelayanan Hukum</b>		<b>4.330.818.844.613</b>	<b>4.922.024.953.419</b>	<b>5.414.938.536.015</b>	<b>5.842.886.981.872</b>	<b>6.247.566.748.634</b>
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
IKP 1.1	Indeks Penegakan Hukum Keimigrasian					
6156 - Penyelenggaraan Intelijen Keimigrasian		37.967.390.686	43.150.372.038	47.471.643.196	51.519.502.773	54.771.122.066
SK. 2	Optimalnya Pengamanan Keimigrasian melalui Produk Intelijen Keimigrasian yang Berkualitas	37.967.390.686	43.150.372.038	47.471.643.196	51.519.502.773	54.771.122.066
IKK 2.1	Persentase Produk Intelijen Keimigrasian yang Ditindaklanjuti					
IKK 2.2	Persentase Ketepatan Waktu Penyelesaian Produk Intelijen keimigrasian yang Ditindaklanjuti					
IKK 2.3	Tingkat Kepatuhan Masyarakat terhadap Kukum Keimigrasian Melalui Desa Binaan					
6159 - Pengawasan dan Penindakan Pelaku Tindak Pidana Keimigrasian		27.799.841.339	31.594.836.376	34.758.884.535	37.464.227.242	40.103.585.626
SK. 6	Optimalnya Penegakan Hukum Keimigrasian	27.799.841.339	31.594.836.376	34.758.884.535	37.464.227.242	40.103.585.626
IKK 6.1	Indeks Penegakan Hukum yang ditangani (Pro Yustitia dan/atau Tindakan Administratif Keimigrasian)					
IKK 6.2	Persentase Pengawasan Keimigrasian					
7862 - Pemeriksaan Keimigrasian dan Pengelolaan Tempat Pemeriksaan Imigrasi		19.491.927.168	22.152.797.278	24.371.277.431	26.268.135.127	28.118.727.754
SK. 10	Optimalnya Pemeriksaan Keimigrasian di Tempat Pemeriksaan Imigrasi	19.491.927.168	22.152.797.278	24.371.277.431	26.268.135.127	28.118.727.754
IKK 10.1	Indeks Keamanan dan Pencegahan Atas Masuknya Ancaman Keimigrasian					
6161 - Penyelenggaraan Fungsi Pengkoordinasian, Pelayanan dan Penegakan Hukum Keimigrasian di Wilayah		660.449.976.229	750.608.921.804	825.778.254.807	896.191.541.392	952.754.076.924
SK. 9	Optimalnya Penegakan Hukum Keimigrasian di Kewilayahan	660.449.976.229	750.608.921.804	825.778.254.807	896.191.541.392	952.754.076.924
IKK 9.1	Indeks Penegakan Hukum Keimigrasian di Wilayah					
SP 2	Meningkatnya Kualitas Layanan Keimigrasian	3.585.109.709.191	4.074.518.025.923	4.482.558.476.046	4.831.443.575.338	5.171.819.236.265
IKP 2.1	Indeks Kualitas Layanan Keimigrasian					
6155 – Pelayanan Visa dan Dokumen Perjalanan		2.440.123.902.112	2.773.228.612.544	3.050.952.123.437	3.288.412.881.665	3.520.081.882.977
SK. 1	Meningkatnya Kualitas Layanan Visa dan Dokumen Perjalanan	2.440.123.902.112	2.773.228.612.544	3.050.952.123.437	3.288.412.881.665	3.520.081.882.977

No.	Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Sasaran Strategis / Sasaran Program / Indikator Kinerja Program / Sasaran Kegiatan / Indikator Kinerja Kegiatan	Kerangka Pendanaan (dalam satuan Rp)				
		2025	2026	2027	2028	2029
IKK 1.1.	Indeks Kualitas Layanan Visa dan Dokumen Perjalanan					
6157 – Pelayanan Izin Tinggal dan Status Keimigrasian		38.838.397.454	44.140.281.152	48.560.686.234	52.340.246.485	56.027.621.845
SK. 3	Meningkatnya Kualitas Layanan Izin Tinggal dan Status Keimigrasian	38.838.397.454	44.140.281.152	48.560.686.234	52.340.246.485	56.027.621.845
IKK 3.1.	Indeks Kualitas Layanan Izin Tinggal dan Status Keimigrasian					
6158 – Penyelenggaraan Kerja Sama Keimigrasian dan Bina Perwakilan						
SK. 4	Meningkatnya Layanan Kerjasama Keimigrasian	40.868.307.866	46.447.297.459	51.098.737.468	55.075.838.535	58.955.936.615
IKK 4.1.	Persentase Perjanjian Kerjasama Keimigrasian yang Ditindaklanjuti					
SK. 5	Meningkatnya Layanan Keimigrasian dan Perlindungan WNI pada Perwakilan	58.161.706.458	66.101.441.965	72.721.135.868	78.381.144.732	83.903.103.858
IKK 5.1.	Persentase Layanan Keimigrasian yang Diselesaikan oleh Pejabat Imigrasi pada Perwakilan RI di Luar Negeri dan Kantor Lainnya di Luar Negeri					
IKK 5.2	Persentase Kasus Pelanggaran Keimigrasian oleh WNI di Luar Negeri yang Ditindaklanjuti oleh Pejabat Imigrasi pada Perwakilan RI di Luar Negeri dan Kantor Lainnya di Luar Negeri					
6160 - Penyelenggaraan Teknologi Informasi Keimigrasian		765.487.373.727	869.985.120.643	957.109.319.866	1.031.602.755.228	1.104.279.267.776
SK. 7	Meningkatnya Layanan Teknologi Informasi Keimigrasian sebagai <i>Enabler</i> Layanan Keimigrasian	765.487.373.727	869.985.120.643	957.109.319.866	1.031.602.755.228	1.104.279.267.776
IKK 7.1	Tingkat Ketersediaan Layanan TIK Ditjen Imigrasi ( <i>Availability Time</i> )					
IKK 7.2	Indeks Keandalan Sistem TI Keimigrasian					
IKK 7.3	Persentase Penyelesaian Proyek TIK Ditjen Imigrasi					
6161 - Penyelenggaraan Fungsi Pengkoordinasian, Pelayanan dan Penegakan Hukum Keimigrasian di Wilayah		241.630.021.575	274.615.272.159	302.116.473.172	325.630.708.693	348.571.423.194
SK. 8	Meningkatnya Layanan Keimigrasian di Kewilayahan	241.630.021.575	274.615.272.159	302.116.473.172	325.630.708.693	348.571.423.194
IKK 8.1	Indeks Kualitas Layanan Keimigrasian di Wilayah					
SS. 2	Meningkatnya Tata Kelola Penyelenggaraan Keimigrasian dan Pemasarakatan yang Berintegritas, Efektif, dan Efisien					
IKSS 2.1	Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan	5.313.538.865.985	6.038.897.452.815	6.643.659.640.444	7.154.252.263.174	7.665.222.196.488
<b>Program Dukungan Manajemen</b>		<b>5.313.538.865.985</b>	<b>6.038.897.452.815</b>	<b>6.643.659.640.444</b>	<b>7.154.252.263.174</b>	<b>7.665.222.196.488</b>
SP 4	Meningkatnya Penerapan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Direktorat Jenderal Imigrasi	5.313.538.865.985	6.038.897.452.815	6.643.659.640.444	7.154.252.263.174	7.665.222.196.488
IKP 4.1	Indeks Kinerja Dukungan Manajemen					
6162 - Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya Ditjen Imigrasi		1.585.987.140.383	1.802.492.452.548	1.983.002.104.733	2.130.847.877.466	2.287.918.492.445
SK. 12	Meningkatnya Pelaksanaan RB di Lingkup Ditjen Imigrasi	1.585.987.140.383	1.802.492.452.548	1.983.002.104.733	2.130.847.877.466	2.287.918.492.445
IKK 12.1	Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di Lingkup Ditjen Imigrasi					

No.	Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Sasaran Strategis / Sasaran Program / Indikator Kinerja Program / Sasaran Kegiatan / Indikator Kinerja Kegiatan	Kerangka Pendanaan (dalam satuan Rp)				
		2025	2026	2027	2028	2029
IKK 12.2	Indeks Kepuasan Unit Kerja Lingkup Ditjen Imigrasi terhadap Layanan Kesekretariatan					
6163 - Dukungan Manajemen dan Teknis Lainnya di Wilayah		3.712.932.780.225	4.219.790.402.309	4.642.379.077.639	5.003.703.284.363	5.356.214.658.229
SK. 13	Meningkatnya Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkup Kewilayahan	3.712.932.780.225	4.219.790.402.309	4.642.379.077.639	5.003.703.284.363	5.356.214.658.229
IKK 13.1	Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di Lingkup kewilayahan					
IKK 13.2	Indeks Kepuasan Unit Kerja Lingkup UPT Imigrasi terhadap Layanan Kesekretariatan di UPT Masing-Masing					
7863 – Penyelenggaraan Bidang Kepatuhan Internal		14.618.945.376	16.614.597.958	18.278.458.073	19.701.101.346	21.089.045.815
SK. 11	Terselenggaranya Pencegahan. Pengendalian. Fasilitasi Advokasi, dan Investigasi Internal	14.618.945.376	16.614.597.958	18.278.458.073	19.701.101.346	21.089.045.815
IKK 11.1	Indeks Integritas Pegawai					

Sumber: Proyeksi Tim Penyusun, 2025

#### 4.2.4. Direktorat Jenderal Pemasyarakatan

Secara umum, penyusunan proyeksi kebutuhan anggaran dalam kerangka pendanaan Direktorat Jenderal (Ditjen) Pemasyarakatan tahun 2025-2029 bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan serta pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Penyusunan proyeksi kebutuhan anggaran juga turut mempertimbangkan adanya penambahan RO baru mulai tahun 2025, perubahan nomenklatur, serta pembentukan direktorat baru. Kerangka Pendanaan disusun secara rinci untuk setiap Sasaran Program dan Sasaran Kegiatan, disertai dengan perkiraan kebutuhan pendanaan yang diperlukan untuk mencapai target yang diharapkan.

Lebih jauh, kebutuhan anggaran dalam kerangka pendanaan Ditjen Pemasyarakatan 2025-2029 mencakup berbagai aspek yang dapat mendukung tugas dan fungsi pengelolaan dan pelayanan tahun-tahun mendatang seperti kebutuhan operasional lembaga pemasyarakatan, pengembangan sarana dan prasarana lembaga pemasyarakatan, hingga kebutuhan untuk program pembinaan dan pelayanan warga binaan. Aspek-aspek lainnya yang juga menjadi dasar kebutuhan anggaran di tahun-tahun mendatang antara lain:

1. Kebutuhan akan sumber daya manusia di lapas/rutan dimana kebutuhan di bidang pengawasan masih perlu ditingkatkan. Dari hasil temuan survei di lapangan, saat ini mayoritas lapas belum memiliki jumlah personil bidang pengawasan yang ideal. Selain bidang pengawasan, bidang administrasi dan teknis lainnya juga masih terdapat keterbatasan jumlah SDM yang sesuai dengan kompetensinya. Sebagai contoh di bidang IT dan bidang psikologi.
2. Kebutuhan akan sarana dan prasarana yang memadai di dalam menunjang tugas dan fungsi lembaga pemasyarakatan. Beberapa kebutuhan sarana dan prasarana antara lain untuk memperkuat bidang pengawasan maupun bidang teknis lainnya yang mendukung kegiatan pemasyarakatan, seperti sistem keamanan, sistem informasi, dan peralatan medis.
3. Selain itu, kebutuhan sarana prasarana lainnya yang juga penting yaitu terkait dengan peningkatan bangunan dan infrastruktur untuk memperbaiki atau membangun fasilitas lembaga pemasyarakatan, seperti ruang tahanan, blok kamar, ruang ibadah, dan fasilitas rekreasi. Saat ini, masih banyak terdapat sarana seperti infrastruktur gedung yang belum memiliki standar pemasyarakatan karena memang tidak di desain khusus sebagai gedung lembaga pemasyarakatan. Selanjutnya, gedung-gedung yang sudah memiliki umur yang cukup tua perlu dilakukan renovasi atau rekonstruksi ulang.
4. Di bidang pengawasan, peralatan yang masih sangat dibutuhkan antara lain seperti CCTV yang modern atau terkoneksi dengan pusat serta peralatan deteksi barang lainnya. Hal ini cukup penting untuk dilakukan dalam rangka pengawasan dan pemberantasan narkoba di lapas.
5. Kebutuhan lainnya yang juga akan menentukan kebutuhan anggaran adalah pelatihan dan pengembangan SDM di pemasyarakatan. Pelatihan dasar personil pengawasan dan pengamanan saat ini juga masih relatif rendah padahal sangat urgen di lapangan mengingat banyaknya warga binaan yang perlu dilakukan penjagaan. Selain itu, pelatihan pengembangan kepribadian terkait integritas dan profesionalitas juga menjadi isu penting yang perlu dilakukan di dalam rangka meningkatkan zona integritas lembaga pemasyarakatan.
6. Kebutuhan anggaran di aspek pembinaan serta pengembangan program rehabilitasi dan reintegrasi sosial melalui pendidikan dan pelatihan juga jadi salah satu isu strategis. Program pendidikan, pelatihan keterampilan, dan kegiatan rekreasi merupakan program yang bertujuan untuk membantu tahanan dan narapidana mengembangkan diri dan mempersiapkan diri untuk kembali ke masyarakat. Selain itu, program reintegrasi sosial bertujuan membantu narapidana yang telah bebas untuk kembali ke masyarakat, termasuk bantuan sosial, pelatihan kerja, dan pendampingan.

Direktorat Jenderal Pemasyarakatan memiliki dua program yaitu : (1) Program Penegakan dan Pelayanan Hukum dengan satu sasaran program yaitu Terwujudnya Pemenuhan Hak bagi Tahanan Anak dan Warga Binaan guna Terciptanya Warga Binaan yang Siap Bermasyarakat, serta (2) Program Dukungan Manajemen dengan satu sasaran program yaitu Meningkatkan Penerapan Reformasi Birokrasi di lingkungan Direktorat Jenderal Pemasyarakatan.

Selanjutnya sasaran kegiatan pada program penegakan dan pelayanan hukum serta program dukungan manajemen di direktorat jenderal pemasyarakatan terdiri dari 21 sasaran kegiatan, yaitu:

1. SK 1: Mewujudkan Kebijakan/Regulasi Bidang Perawatan Kesehatan dan Rehabilitasi Yang Berorientasi Pada Tujuan Pemasyarakatan
2. SK 2: Mewujudkan Kebijakan/Regulasi Bidang Pembimbingan Kemasyarakatan Yang Berorientasi Pada Tujuan Pemasyarakatan
3. SK 3: Mewujudkan Kebijakan/Regulasi Bidang Teknologi Informasi dan Kerja Sama Yang Berorientasi Pada Tujuan Pemasyarakatan
4. SK 4: Mewujudkan Layanan TIK Ditjen Pemasyarakatan Yang BERDAMPAK
5. SK 5: Meningkatkan Kerja Sama Pemasyarakatan Yang BERDAMPAK
6. SK 6: Meningkatkan Kualitas Informasi dan Dukungan Publik Terhadap Pemasyarakatan Yang BERDAMPAK
7. SK 7: Mewujudkan Kebijakan/regulasi Bidang Pembinaan Narapidana dan Anak Binaan Yang Berorientasi Pada Tujuan Pemasyarakatan
8. SK 8: Mewujudkan Kebijakan/ regulasi Bidang Pelayanan Tahanan dan Anak Yang Berorientasi Pada Tujuan Pemasyarakatan
9. SK 9: Mewujudkan Kebijakan/regulasi Bidang Pengamanan dan Intelijen Yang Berorientasi Pada Tujuan Pemasyarakatan
10. SK 10: Meningkatkan Pelaksanaan Pendampingan dalam Proses Peradilan dan Di luar Peradilan
11. SK 11: Meningkatkan klien pemasyarakatan yang sudah siap bermasyarakat
12. SK 12: Meningkatkan penerimaan Masyarakat terhadap mantan narapidana dan anak binaan selama masa reintegrasi sosial
13. SK 13: Meningkatkan pelayanan tahanan dan anak
14. SK 14: Meningkatkan Keberhasilan Pembinaan Narapidana dan Anak Binaan
15. SK 15: Terwujudnya Keamanan dan Ketertiban di Satuan Kerja Pemasyarakatan
16. SK 16: Meningkatkan kualitas kesehatan Anak Anak Binaan Tahanan dan Narapidana
17. SK 17: Terwujudnya Pengendalian Mutu Penyelenggaraan Pemasyarakatan di Wilayah
18. SK 18: Meningkatkan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkup Ditjen Pemasyarakatan
19. SK 19: Meningkatkan pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkup kewilayahan
20. SK 20: Terselenggaranya pencegahan pengendalian fasilitasi advokasi dan investigasi internal
21. SK 21: Terwujudnya Keterpaduan Substansi dan Tata Kelola Penyelenggaraan Pemasyarakatan

Beberapa sasaran kegiatan tersebut merupakan penerjemahan dari program-program akselerasi (*quick win*) Menteri Imigrasi dan Pemasyarakatan yaitu pada poin 1, 2, 3, 4, 5, dan 12. Keterkaitan antara masing-masing quick win dengan sasaran kegiatan Direktorat Jenderal Pemasyarakatan dijelaskan sebagai berikut;

- *Quick Win* 1: Memberantas peredaran Narkoba dan pelaku penipuan dengan berbagai modus di Lapas dan Rutan. *Quick-win* ini didukung oleh SK 3, SK 4, SK 9, SK 15, dan SK 20.

- *Quick Win 2*: Memberdayakan warga binaan untuk mendukung ketahanan pangan. Quick win ini didukung oleh pelaksanaan SK 2, SK 7, SK 8, SK 13, dan SK 14 sebagai perwujudan pembimbingan dan pembinaan kemandirian warga binaan.
- *Quick Win 3*: Penguatan dan peningkatan pendayagunaan warga binaan untuk menghasilkan produk UMKM. Quick win ini didukung oleh pelaksanaan SK 2, SK 7, SK 8, SK 13, dan SK 14 sebagai perwujudan pembimbingan dan pembinaan kemandirian warga binaan.
- *Quick Win 4*: Bantuan sosial kepada keluarga warga binaan yang kurang mampu dan masyarakat di sekitar area UPT Pemasyarakatan. Pencapaian Quick Win ini didukung oleh pelaksanaan SK 6, SK 12, dan SK 16,
- *Quick Win 5*: Mengatasi permasalahan *overcapacity* dan *overcrowding* dengan solusi yang komprehensif. Quick win ini didukung oleh SK 1, SK 2, SK 5, SK 6, SK 7, SK 8, SK 10, SK 11, SK 12, SK 13, SK 14, dan SK 17.
- *Quick Win 12*: Membangun tambahan Lapas Modern *Super Maximum Security* dan Lembaga Pendidikan berstandar Internasional. Pencapaian Quick Win ini didukung oleh pelaksanaan SK 3, SK 4, SK 9, SK 15, SK 16, SK 17, dan SK 21.

Kerangka pendanaan dan rincian sasaran program dan kegiatan Direktorat Jenderal Pemasyarakatan selengkapnya terdapat pada tabel kerangka pendanaan di bawah ini.

Tabel 4.10 Kerangka Pendanaan Direktorat Jenderal Pemasyarakatan

No.	Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Sasaran Strategis / Sasaran Program / Indikator Sasaran Program / Sasaran Kegiatan / Indikator Sasaran Kegiatan	Kerangka Pendanaan (dalam satuan Rp)				
		2025	2026	2027	2028	2029
<b>DITJEN PEMASYARAKATAN</b>		<b>9.256.587.872.000</b>	<b>10.370.694.908.000</b>	<b>11.410.487.858.000</b>	<b>12.550.994.755.000</b>	<b>13.805.552.345.000</b>
SS 1	Meningkatnya kualitas penegakan hukum dan pelayanan bidang keimigrasian dan pemasyarakatan	2.805.567.583.000	3.169.317.076.000	3.488.972.249.000	3.837.327.589.000	4.220.518.462.000
IKSS 1.1	Indeks Penegakan Hukum dan Pelayanan Bidang Imigrasi dan Pemasyarakatan					
<b>Program Penegakan dan Pelayanan Hukum</b>						
SP 3	Terwujudnya Pemenuhan Hak bagi Tahanan Anak dan Warga Binaan Guna Terciptanya Warga Binaan yang Siap Bermasyarakat	2.805.567.583.000	3.169.317.076.000	3.488.972.249.000	3.837.327.589.000	4.220.518.462.000
IKP 3.1	Indeks Penegakan Hukum Bidang Perlakuan					
<b>6164 - Penyelenggaraan Kegiatan Perawatan Kesehatan dan Rehabilitasi</b>						
SK 1	Mewujudkan Kebijakan/Regulasi Bidang Perawatan Kesehatan dan Rehabilitasi Yang Berorientasi Pada Tujuan Pemasyarakatan	5.598.184.000	7.678.763.000	8.446.639.000	9.291.303.000	10.220.433.000
IKK 1.1	Persentase Penyelesaian Kebijakan/Regulasi Bidang Perawatan Kesehatan dan Rehabilitasi					
<b>6165 - Penyelenggaraan Bidang Pembimbingan Kemasyarakatan</b>						
SK 2	Mewujudkan Kebijakan/Regulasi Bidang Pembimbingan Kemasyarakatan Yang Berorientasi Pada Tujuan Pemasyarakatan	4.557.960.000	5.187.565.000	5.617.386.000	6.179.125.000	6.797.037.000
IKK 2.1	Persentase Penyelesaian Kebijakan/Regulasi Bidang Pembimbingan Kemasyarakatan					
<b>6166 - Penyelenggaraan Kegiatan di Bidang Teknologi Informasi dan Kerja Sama Pemasyarakatan</b>						
SK 3	Mewujudkan Kebijakan/Regulasi Bidang Teknologi Informasi dan Kerja Sama Yang Berorientasi Pada Tujuan Pemasyarakatan	3.826.665.000	4.451.186.000	4.896.304.000	5.385.935.000	5.924.528.000
IKK 3.1	Persentase Penyelesaian Kebijakan/Regulasi Bidang Teknologi Informasi dan Kerja Sama Pemasyarakatan					
SK 4	Mewujudkan Layanan TIK Ditjen Pemasyarakatan Yang BERDAMPAK	4.587.085.000	4.730.993.000	5.076.299.000	5.456.136.000	5.873.956.000
IKK 4.1	Tingkat ketersediaan layanan SDP (availability time)					
IKK 4.2	Tingkat pemenuhan Service Level Agreement (SLA) layanan TIK Ditjen Pemasyarakatan					
IKK 4.3	Indeks pengelolaan data dan informasi pemasyarakatan					
IKK 4.4	Indeks Pemanfaatan data dan Informasi Pemasyarakatan					
SK 5	Meningkatnya Kerja Sama Pemasyarakatan Yang BERDAMPAK	253.240.000	663.000.000	729.300.000	802.230.000	882.453.000
IKK 5.1	Persentase kerja sama yang berdampak dan berkelanjutan terhadap Sistem Pemasyarakatan					
SK 6	Meningkatnya Kualitas Informasi dan Dukungan Publik Terhadap Pemasyarakatan Yang BERDAMPAK	2.259.180.000	2.259.180.000	2.485.098.000	2.733.607.000	3.006.968.000
IKK 6.1	Indeks Pengelolaan Komunikasi dan Informasi Publik Pemasyarakatan					
IKK 6.2	Indeks partisipasi dan kepuasan masyarakat terhadap program dan layanan pemasyarakatan					
<b>6167 - Penyelenggaraan Kegiatan di Bidang Pembinaan Narapidana dan Anak Binaan</b>						
SK 7	Mewujudkan Kebijakan/regulasi Bidang Pembinaan Narapidana dan Anak Binaan Yang Berorientasi Pada Tujuan Pemasyarakatan	6.552.343.000	6.505.059.000	7.155.564.000	7.871.121.000	8.658.232.000

No.	Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Sasaran Strategis / Sasaran Program / Indikator Sasaran Program / Sasaran Kegiatan / Indikator Sasaran Kegiatan	Kerangka Pendanaan (dalam satuan Rp)				
		2025	2026	2027	2028	2029
IKK 7.1	Persentase Penyelesaian Kebijakan/ Regulasi Bidang Pembinaan Narapidana dan Anak Binaan					
<b>6168 - Penyelenggaraan Bidang Pelayanan Tahanan dan Anak</b>						
SK 8	Mewujudkan Kebijakan/ regulasi Bidang Pelayanan Tahanan dan Anak Yang Berorientasi Pada Tujuan Pemasarakatan	5.891.600.000	6.636.314.000	7.281.375.000	7.990.942.000	8.771.466.000
IKK 8.1	Persentase Penyelesaian Kebijakan/ Regulasi Bidang Pelayanan Tahanan dan Anak					
<b>6169 - Penyelenggaraan Kegiatan di Bidang Pengamanan dan Intelijen</b>						
SK 9	Mewujudkan Kebijakan/regulasi Bidang Pengamanan dan Intelijen Yang Berorientasi Pada Tujuan Pemasarakatan	5.443.996.000	6.579.890.000	7.237.879.000	7.961.666.000	8.757.832.000
IKK 9.1	Persentase Penyelesaian Kebijakan/ Regulasi Bidang Pengamanan dan Intelijen					
IKK 9.2	Persentase Penindakan Pengamanan dan Ketertiban					
<b>6170 - Penyelenggaraan Pemasarakatan di Wilayah</b>		<b>2.766.597.330.000</b>	<b>3.124.625.126.000</b>	<b>3.440.046.405.000</b>	<b>3.783.655.524.000</b>	<b>4.161.625.557.000</b>
<b>SK 10</b>	<b>Meningkatnya Pelaksanaan Pendampingan dalam Proses Peradilan dan Di luar Peradilan</b>	<b>15.914.736.000</b>	<b>17.580.420.000</b>	<b>19.338.462.000</b>	<b>21.272.308.000</b>	<b>23.399.539.000</b>
IKK 10.1	Persentase Tahanan yang mendapatkan pendampingan					
IKK 10.2	Persentase Anak yang Berkonflik dengan Hukum (ABH) yang mendapatkan pendampingan					
SK 11	Meningkatnya klien pemasarakatan yang sudah siap bermasyarakat	20.266.579.000	22.287.582.000	24.516.340.000	26.967.974.000	29.664.772.000
IKK 11.1	Persentase klien pemasarakatan yang siap bermasyarakat					
SK 12	Meningkatnya penerimaan Masyarakat terhadap mantan narapidana dan anak binaan selama masa reintegrasi sosial	57.745.325.000	66.361.157.000	76.127.473.000	83.427.200.000	91.456.900.000
IKK 12.1	Tingkat penerimaan Masyarakat sekitar terhadap mantan narapidana dan anak binaan selama masa reintegrasi sosial					
IKK 12.2	Tingkat pemberdayaan masyarakat untuk pembimbingan kemasyarakatan dalam pelaksanaan keadilan Restoratif					
SK 13	Meningkatnya pelayanan tahanan dan anak	39.176.845.000	42.494.780.000	46.572.823.000	51.147.605.000	56.179.865.000
IKK 13.1	Persentase penanganan kelebihan masa penahanan (overstaying) tahanan dan anak					
IKK 13.2	Indeks Fasilitasi Pendampingan hukum bagi Tahanan dan Anak					
IKK 13.3	Persentase fasilitasi layanan kepribadian dan kemandirian bagi Tahanan dan Anak					
IKK 13.4	Persentase pelaksanaan layanan pendidikan anak					
SK 14	Meningkatnya Keberhasilan Pembinaan Narapidana dan Anak Binaan	90.613.227.000	99.674.549.000	109.642.004.000	120.606.205.000	132.666.825.000
IKK 14.1	Persentase keberhasilan pembinaan kemandirian narapidana yang mendapatkan predikat Sangat Baik					
IKK 14.2	Persentase keberhasilan pembinaan kepribadian narapidana yang mendapatkan predikat Sangat Baik					
IKK 14.3	Indeks pelaksanaan pembinaan anak binaan					
SK 15	Terwujudnya Keamanan dan Ketertiban di Satuan Kerja Pemasarakatan	37.177.460.000	65.691.360.000	72.260.496.000	79.486.545.000	87.435.200.000
IKK 15.1	Persentase pelaksanaan operasi intelijen					
IKK 15.2	Indeks Pencegahan					
IKK 15.3	Indeks penindakan					
SK 16	Meningkatnya kualitas kesehatan Anak Anak Binaan Tahanan dan Narapidana	2.459.718.416.000	2.751.304.874.000	3.026.435.362.000	3.329.078.898.000	3.661.986.788.000
IKK 16.1	Persentase UPT Pemasarakatan dengan indeks kesehatan lingkungan dengan kategori baik					

No.	Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Sasaran Strategis / Sasaran Program / Indikator Sasaran Program / Sasaran Kegiatan / Indikator Sasaran Kegiatan	Kerangka Pendanaan (dalam satuan Rp)				
		2025	2026	2027	2028	2029
IKK 16.2	Persentase satker dengan indeks kesehatan fisik kategori baik					
IKK 16.3	Persentase meningkatnya penanganan kasus kesehatan mental (Jumlah penanganan kasus kesehatan mental dibagi jumlah kasus kesehatan mental)					
IKK 16.4	Persentase Peningkatan Kualitas Layanan Kesehatan pada Rumah Sakit di Lingkungan Masyarakat					
SK 17	Terwujudnya Pengendalian Mutu Penyelenggaraan Masyarakat di Wilayah	45.984.742.000	59.230.404.000	65.153.445.000	71.668.789.000	78.835.668.000
IKK 17.1	Indeks Pengendalian Mutu Penyelenggaraan Masyarakat di Wilayah					
SS. 2	Meningkatnya Tata Kelola Penyelenggaraan Keimigrasian dan Masyarakat yang Berintegritas, Efektif, dan Efisien	6.451.020.289.000	7.201.377.832.000	7.921.515.609.000	8.713.667.166.000	9.585.033.883.000
IKSS 2.1	Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian Imigrasi dan Masyarakat					
<b>Program Dukungan Manajemen</b>						
SP 5	Meningkatnya Penerapan Reformasi Birokrasi di lingkungan Direktorat Jenderal Masyarakat	6.451.020.289.000	7.201.377.832.000	7.921.515.609.000	8.713.667.166.000	9.585.033.883.000
IKP 5.1	Indeks Kinerja Dukungan Manajemen					
<b>6171 - Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya Ditjen Masyarakat</b>						
SK 18	Meningkatnya Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkup Ditjen Masyarakat	1.457.286.531.000	1.481.776.513.000	1.629.954.162.000	1.792.949.577.000	1.972.244.535.000
IKK 18.1	Persentase pelaksanaan rencana aksi reformasi birokrasi di lingkup Ditjen Masyarakat					
IKK 18.2	Indeks kepuasan unit kerja lingkup Ditjen Masyarakat terhadap layanan kesekretariatan					
<b>6172 - Dukungan Manajemen dan Teknis Lainnya di Wilayah</b>						
SK 19	Meningkatnya pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkup kewilayahan	4.990.399.758.000	5.706.284.277.000	6.276.912.702.000	6.904.603.971.000	7.595.064.370.000
IKK 19.1	Persentase pelaksanaan rencana aksi reformasi birokrasi di lingkup kewilayahan					
IKK 19.2	Indeks kepuasan unit kerja lingkup UPT Masyarakat terhadap layanan kesekretariatan di UPT masing-masing					
<b>7860 - Penyelenggaraan Bidang Kepatuhan Internal</b>						
SK 20	Terselenggaranya pencegahan pengendalian fasilitasi advokasi dan investigasi internal	195.060.000	3.896.502.000	4.286.151.000	4.714.765.000	5.186.241.000
IKK 20.1	Indeks Integritas Pegawai					
<b>7861- Penyelenggaraan Bidang Sistem dan Strategi Penyelenggaraan Masyarakat</b>						
SK 21	Terwujudnya Keterpaduan Substansi dan Tata Kelola Penyelenggaraan Masyarakat	3.138.940.000	9.420.540.000	10.362.594.000	11.398.853.000	12.538.737.000
IKK 21.1	Indeks Kualitas Kebijakan Penyelenggaraan Masyarakat					
IKK 21.2	Persentase Keselarasan Renstra dan Renja					
IKK 21.3	Persentase Pemenuhan Kualitas Bangunan Masyarakat					
IKK 21.4	Indeks Kelembagaan					

Sumber: Proyeksi Tim Penyusun, 2025

#### 4.2.5. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Secara umum, penyusunan proyeksi kebutuhan anggaran dalam kerangka pendanaan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan tahun 2025-2029 bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan dalam upaya pengembangan Sumber Daya Manusia di bidang Imigrasi dan Pemasarakatan. Penyusunan proyeksi kebutuhan anggaran juga turut mempertimbangkan adanya penambahan RO baru mulai tahun 2025 serta perubahan nomenklatur. Pendanaan disusun secara rinci untuk setiap Sasaran Program dan Sasaran Kegiatan, disertai dengan perkiraan kebutuhan pendanaan yang diperlukan untuk mencapai target yang diharapkan.

Lebih jauh, kebutuhan anggaran dalam kerangka pendanaan BPSDM pada Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan tahun 2025-2029 mencakup berbagai aspek yang dapat mendukung tugas dan fungsi pengelolaan di tahun-tahun mendatang mulai dari anggaran operasional, pelatihan dan pengembangan SDM, hingga pengadaan sarana dan prasarana. Selain itu, anggaran juga diperlukan untuk kegiatan penelitian, inovasi, dan kerjasama dengan pihak terkait.

Untuk mendukung sasaran strategis dua yakni Meningkatkan Tata Kelola Penyelenggaraan Keimigrasian dan Pemasarakatan yang Berintegritas, Efektif, dan Efisien, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki satu sasaran program yaitu sasaran bidang program dukungan manajemen, yaitu Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Bidang Imigrasi dan Pemasarakatan

Selanjutnya sasaran kegiatan pada program dukungan manajemen di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri dari 2 sasaran kegiatan yang turut serta mendukung pencapaian 13 Quick Win atau program akselerasi Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan, yaitu:

1. Terselenggaranya Pengembangan dan Penilaian Kompetensi Sumber Daya Manusia Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan sesuai kebutuhan kompetensi jabatan
2. Meningkatnya Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkup BPSDM Imigrasi dan Pemasarakatan

Dua sasaran kegiatan tersebut mendukung pencapaian 13 program akselerasi Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan, serta khususnya pada *Quick Win* nomor 13 yaitu meningkatkan kebanggaan Lembaga Pendidikan dengan mengembalikan nama Poltekim dan Poltekip menjadi Akademi Imigrasi dan Akademi Ilmu Pemasarakatan

Kerangka pendanaan dan rincian sasaran program dan kegiatan badan pengembangan sumber daya manusia selengkapnya terdapat pada tabel kerangka pendanaan di bawah ini.

Tabel 4.11 Kerangka Pendanaan BPSDM

No.	Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Sasaran Strategis / Sasaran Program / Indikator Kinerja Program / Sasaran Kegiatan / Indikator Kinerja Kegiatan	Kerangka Pendanaan (dalam satuan Rp)				
		2025	2026	2027	2028	2029
<b>Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Imigrasi dan Pemasarakatan</b>		<b>16.947.766.000</b>	<b>171,661,076,000</b>	<b>183,658,760,000</b>	<b>185,255,440,000</b>	<b>187,828,700,000</b>
SS 2	Meningkatnya Tata Kelola Penyelenggaraan Keimigrasian dan Pemasarakatan yang Berintegritas, Efektif, dan Efisien	16.947.766.000	171,661,076,000	183,658,760,000	185,255,440,000	187,828,700,000
IKSS 2.1	Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan			-	-	-
<b>Program Dukungan Manajemen</b>		<b>16.947.766.000</b>	<b>171,661,076,000</b>	<b>183,658,760,000</b>	<b>185,255,440,000</b>	<b>187,828,700,000</b>
SP 3	Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia Bidang Imigrasi dan Pemasarakatan	16.947.766.000	171,661,076,000	183,658,760,000	185,255,440,000	187,828,700,000
IKP 3.1	Indeks Penilaian Kompetensi Sumber Daya Manusia Bidang Imigrasi dan Pemasarakatan					
IKP 3.2	Indeks Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Bidang Imigrasi dan Pemasarakatan					
<b>7864. Penyelenggaraan Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Imigrasi dan Pemasarakatan</b>		<b>9.687.413.000</b>	<b>131.175.717.000</b>	<b>131.678.760.000</b>	<b>131.977.440.000</b>	<b>133.122.900.000</b>
SK. 1	Terselenggaranya Pengembangan dan Penilaian Kompetensi Sumber Daya Manusia Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan sesuai kebutuhan kompetensi jabatan	9.687.413.000	131.175.717.000	131.678.760.000	131.977.440.000	133.122.900.000
IKK 1.1	Persentase Hasil Penilaian Kompetensi yang ditindaklanjuti untuk pemetaan kompetensi dan pengisian jabatan					
IKK 1.2	Persentase Alumni Peserta Pengembangan Kompetensi yang meningkat Kompetensinya					
<b>6173. Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya BPSDM</b>		<b>7.260.353.000</b>	<b>40.485.359.000</b>	<b>51.980.000.000</b>	<b>53.278.000.000</b>	<b>54.705.800.000</b>
SK. 2	Meningkatnya Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkup BPSDM Imigrasi dan Pemasarakatan	7.260.353.000	40.485.359.000	51.980.000.000	53.278.000.000	54.705.800.000
IKK 2.1.	Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di lingkup BPSDM					
IKK 2.2	Indeks Kepuasan Unit Kerja Lingkup BPSDM terhadap Layanan Kesekretariatan					

Sumber: Proyeksi Tim Penyusun, 2025

#### 4.2.6. Rincian Output (RO) Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan terhadap Prioritas Nasional 2025-2029

Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan mendapat mandat dari RPJMN 2025-2029 untuk mendukung Prioritas Nasional (PN) atau Asta Cita ke-7: Memperkuat reformasi politik, hukum, dan birokrasi serta memperkuat pencegahan dan pemberantasan korupsi, narkoba, judi, dan penyelundupan.

Kontribusi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan diwujudkan melalui 10 Rincian Output (RO) yang masuk dalam berbagai Program Prioritas (PP) dan Kegiatan Prioritas (KP). Adapun uraian dari 10 RO PN Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan adalah sebagai berikut :

1. RO Operasi Mandiri Tingkat Pusat. RO ini berfokus pada operasi keimigrasian di tingkat pusat yang berfungsi mendukung implementasi Program Prioritas (PP) 3 “Penguatan Kelembagaan, Pelayanan dan Penegakan Hukum”, Kegiatan Prioritas (KP) 2 “Penerapan dan penegakan hukum”, dan Proyek Prioritas (ProP) 1 “Penerapan dan Penegakan Hukum Pidana Terpadu dengan Dukungan TI dan Berperspektif Restoratif”. RO ini memiliki target sebanyak 80 operasi per tahun dengan indikasi anggaran selama periode 2026-2029 (rincian dapat dilihat pada Lampiran II).
2. RO Operasi Mandiri Tingkat Wilayah. RO ini berfokus pada pengawasan dan penindakan pelanggaran izin tinggal di wilayah yang berfungsi mendukung implementasi Program Prioritas (PP) 3 “Penguatan Kelembagaan, Pelayanan dan Penegakan Hukum”, Kegiatan Prioritas (KP) 2 “Penerapan dan penegakan hukum”, dan Proyek Prioritas (ProP) 1 “Penerapan dan Penegakan Hukum Pidana Terpadu dengan Dukungan TI dan Berperspektif Restoratif”. RO ini memiliki target sebanyak 2.681 operasi per tahun dengan indikasi anggaran selama periode 2026-2029 (rincian dapat dilihat pada Lampiran II).
3. RO Pemeriksaan Keimigrasian di Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI yang berfungsi mendukung implementasi Program Prioritas (PP) 16 “Pelindungan Warga Negara Indonesia di Luar Negeri, termasuk Pekerja Migran Indonesia”, Kegiatan Prioritas (KP) 2 “Pelindungan dan Pelayanan WNI, termasuk PMI di Luar Negeri yang Integratif”, dan Proyek Prioritas (ProP) 1 “Tata Kelola dan Diplomasi Pelayanan dan Pelindungan”. RO berfokus pada pemeriksaan lalu lintas orang di Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI). RO ini memiliki target sebanyak 20.285.235 orang diperiksa per tahun dengan indikasi anggaran selama periode 2026–2029 (rincian dapat dilihat pada Lampiran II).
4. RO Penyelenggaraan Program Kewirausahaan Unit Usaha dalam rangka Pemberdayaan Masyarakat yang berfungsi mendukung implementasi Program Prioritas (PP) 3 “Penguatan Kelembagaan, Pelayanan dan Penegakan Hukum”, Kegiatan Prioritas (KP) 2 “Penerapan dan penegakan hukum”, dan Proyek Prioritas (ProP) 1 “Penerapan dan Penegakan Hukum Pidana Terpadu dengan Dukungan TI dan Berperspektif Restoratif”. RO ini menitikberatkan pada pemberdayaan masyarakat melalui program kewirausahaan unit usaha. RO ini menargetkan 5 kegiatan dengan indikasi anggaran pada tahun 2025 (rincian dapat dilihat pada Lampiran II).
5. RO Layanan Pemanfaatan Data SPPT-TI Bidang Pemasarakatan. RO ini mendukung implementasi Program Prioritas (PP) 3 “Penguatan Kelembagaan, Pelayanan dan Penegakan Hukum”, Kegiatan Prioritas (KP) 2 “Penerapan dan penegakan hukum”, dan Proyek Prioritas (ProP) 1 “Penerapan dan Penegakan Hukum Pidana Terpadu dengan Dukungan TI dan Berperspektif Restoratif”. Dengan kegiatan penyediaan layanan data pemasarakatan berbasis SPPT-TI. RO ini memiliki target 1 layanan per tahun dengan dukungan indikasi anggaran selama 2025–2029 (rincian dapat dilihat pada Lampiran II).
6. RO Pengembangan Data Statistik Kriminal di Bidang Pemasarakatan Sebagai bagian dari dukungan terhadap implementasi Program Prioritas

- (PP) 3 “Penguatan Kelembagaan, Pelayanan dan Penegakan Hukum”, Kegiatan Prioritas (KP) 2 “Penerapan dan penegakan hukum”, dan Proyek Prioritas (ProP) 1 “Penerapan dan Penegakan Hukum Pidana Terpadu dengan Dukungan TI dan Berperspektif Restoratif”. RO ini diarahkan pada penguatan data dan statistik kriminal. Data tersebut dipakai untuk menunjang kebijakan berbasis bukti di bidang pemasyarakatan. Target yang direncanakan adalah pengembangan 01 layanan dengan dukungan indikasi anggaran selama 2028–2029 (rincian dapat dilihat pada Lampiran II).
7. RO Penguatan Sinergi APH dalam upaya *Zero Overstaying* bagi Tahanan termasuk dalam implementasi Program Prioritas (PP) 3 “Penguatan Kelembagaan, Pelayanan dan Penegakan Hukum”, Kegiatan Prioritas (KP) 2 “Penerapan dan penegakan hukum”, dan Proyek Prioritas (ProP) 1 “Penerapan dan Penegakan Hukum Pidana Terpadu dengan Dukungan TI dan Berperspektif Restoratif”. RO ini difokuskan untuk membangun sinergi antar Aparat Penegak Hukum (APH) dalam menurunkan angka *overstaying*. Target yang direncanakan adalah pengembangan 12 dokumen per tahun dengan dukungan indikasi anggaran selama 2026–2029 (rincian dapat dilihat pada Lampiran II).
  8. RO Penyusunan Peraturan Mengenai Mekanisme Pengawasan Klien Pemasyarakatan melalui Pemberdayaan Masyarakat RO ini mendukung implementasi Program Prioritas (PP) 3 “Penguatan Kelembagaan, Pelayanan dan Penegakan Hukum”, Kegiatan Prioritas (KP) 2 “Penerapan dan penegakan hukum”, dan Proyek Prioritas (ProP) 1 “Penerapan dan Penegakan Hukum Pidana Terpadu dengan Dukungan TI dan Berperspektif Restoratif”. Target RO ini adalah penyusunan 1 (satu) peraturan terkait mekanisme pengawasan klien pemasyarakatan berbasis pemberdayaan masyarakat dengan dukungan indikasi anggaran pada tahun 2026 (rincian dapat dilihat pada Lampiran II).
  9. RO Kegiatan Pelibatan Agen Pengawasan Lintas Sektor dalam Penyiapan Reintegrasi Klien Pemasyarakatan. RO ini juga mendukung implementasi Program Prioritas (PP) 3 “Penguatan Kelembagaan, Pelayanan dan Penegakan Hukum”, Kegiatan Prioritas (KP) 2 “Penerapan dan penegakan hukum”, dan Proyek Prioritas (ProP) 1 “Penerapan dan Penegakan Hukum Pidana Terpadu dengan Dukungan TI dan Berperspektif Restoratif”. Kegiatan ini ditargetkan sebanyak 282 kegiatan per tahun dengan dukungan indikasi anggaran pada tahun 2027-2029 (rincian dapat dilihat pada Lampiran II).
  10. RO Fasilitasi Pendampingan Bantuan Litigasi pada Tahanan oleh LBH sejalan dengan implementasi Program Prioritas (PP) 3 “Penguatan Kelembagaan, Pelayanan dan Penegakan Hukum”, Kegiatan Prioritas (KP) 2 “Penerapan dan penegakan hukum”, dan Proyek Prioritas (ProP) 1 “Penerapan dan Penegakan Hukum Pidana Terpadu dengan Dukungan TI dan Berperspektif Restoratif”. RO ini berperan untuk memperluas akses bantuan hukum bagi tahanan melalui fasilitasi LBH. Target pelaksanaannya adalah 165 lembaga LBH dengan dukungan indikasi anggaran pada tahun 2027-2029 (rincian dapat dilihat pada Lampiran II).

## BAB V PENUTUP

Rencana Strategis Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan Periode Tahun 2025–2029 disusun sesuai dengan ketentuan yang diatur oleh Peraturan Presiden Nomor 80 tahun 2025 tentang Penyusunan Rencana Strategis dan Rencana Kerja Kementerian/Lembaga. Renstra Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan disusun sebagai pedoman rencana kerja kementerian selama lima tahun ke depan, dan dirancang untuk mendukung pencapaian Visi Indonesia Emas 2045 dan Visi, Misi, tujuan, Asta Cita/Prioritas Nasional Presiden dan Wakil Presiden terpilih sebagaimana tertuang dalam dokumen RPJPN 2025-2045 dan RPJMN 2025-2029. Renstra Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan memuat Visi, Misi, Tujuan, Sasaran Strategis, Strategi, Kebijakan, Program, dan Kegiatan sesuai dengan fungsi kementerian yang disusun berdasarkan RPJMN 2025-2029 dan bersifat indikatif.

Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan adalah kementerian yang baru dibentuk di tahun 2024 dan merupakan produk reformasi kelembagaan berupa pemisahan struktural sub urusan pemerintahan di bidang imigrasi dan pemasarakatan dari Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, menjadi satu entitas tersendiri dalam lingkup urusan pemerintahan bidang hukum. Reformasi kelembagaan ini membuka kewenangan, tugas, dan ruang bergerak yang lebih luas untuk dapat menyesuaikan tantangan dan peluang yang berasal dari kondisi global dan perkembangan kebijakan pemerintah. Struktur organisasi yang lebih adaptif dan transformatif sebagai kementerian baru akan menjadi fondasi bagi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan dalam melaksanakan perannya mendukung pembangunan nasional di bidang imigrasi dan pemasarakatan.

Renstra Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan 2025-2029 disusun berdasarkan evaluasi dan analisis terhadap capaian organisasi pada periode pembangunan lima tahun sebelumnya serta analisis terhadap lingkungan strategis melalui pemetaan potensi, permasalahan yang akan dihadapi, dan isu-isu strategis di bidang Imigrasi dan Pemasarakatan. Untuk mengemban visi, misi, tujuan, Asta Cita/Prioritas Nasional Presiden dalam RPJMN 2025-2029, maka Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan memiliki Visi yaitu: Terwujudnya penegakan hukum dan pelayanan bidang keimigrasian dan pemasarakatan yang berintegritas, berkeadilan, dan mendukung keamanan nasional tangguh menuju Indonesia Emas 2045. Visi ini akan dicapai melalui dua (2) misi dan dua (2) tujuan dengan mengemban dua Sasaran Strategis, yaitu (1) Meningkatnya Kualitas Penegakan Hukum dan Pelayanan Bidang Keimigrasian dan Pemasarakatan; dan (2) Meningkatnya Tata Kelola Penyelenggaraan Keimigrasian dan Pemasarakatan yang Berintegritas, Efektif, dan Efisien. Adapun arah kebijakan dan strategi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan berfokus pada: (1) peningkatan kualitas penegakan hukum melalui penguatan fungsi keimigrasian dan pemasarakatan yang berintegritas berkeadilan; (2) peningkatan kualitas pelayanan publik yang berintegritas, efektif, dan efisien serta menjunjung tinggi prinsip pelayanan prima; (3) pengembangan SDM yang berintegritas, profesional, humanis dan berwawasan global; serta (4) Penyelenggaraan tata kelola yang akuntabel, transparan, dan berkeadilan untuk mendukung terwujudnya penegakan hukum dan pelayanan bidang keimigrasian dan pemasarakatan yang berkualitas. Arah kebijakan dan strategi ini juga telah disusun dengan memperhatikan aspek manajemen risiko, yaitu melalui identifikasi indikasi risiko yang mempengaruhi pencapaian sasaran strategis organisasi dan upaya mitigasi risiko atau perlakuan risiko, penanggung jawab risiko dan indikator keberhasilan dari perlakuan risiko tersebut.

Berdasarkan arah kebijakan dan strategi yang telah disusun, dokumen Rencana Strategis Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan Periode Tahun 2025-2029 memuat sasaran program, indikator kinerja Program berikut kegiatan, sasaran kegiatan hingga indikator kinerja kegiatan beserta target capaian; dan kerangka pendanaan. Penyusunan target kinerja dan kerangka pendanaan telah mencakup aspek manajemen kinerja melalui perencanaan strategis. Penyusunan kerangka kinerja disusun mempertimbangkan evaluasi capaian pembangunan serta kemampuan dan ketersediaan sumber daya organisasi dengan tetap menginduk kepada mandat

penugasan Kementerian berdasarkan RPJMN 2025-2029 dan RPJPN 2025-2045. Target dan kerangka kinerja disusun dengan juga mempertimbangkan keterkaitan antara kinerja unit pelaksana teknis dengan tercapainya sasaran pembangunan. Penyusunan kerangka pendanaan sebagai panduan kebutuhan organisasi disusun berdasarkan proyeksi kebutuhan organisasi dengan tetap mempertimbangkan proyeksi sumber pendanaan yang berasal dari Rupiah Murni (RM), Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) sebagai sumber belanja APBN; dan optimalisasi sumber pendanaan non-APBN.

Dokumen Renstra Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan Tahun 2025–2029 diharapkan dapat menjadi acuan bagi penyusunan Renstra satuan kerja di tataran unit eselon I dan wilayah di lingkungan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan Tahun 2025-2029. Selain itu, dokumen ini juga menjadi pedoman dalam penyusunan dokumen Rencana Kerja (Renja) setiap tahunnya. Implementasi Renstra Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan 2025-2029 sebagai bagian dari pelaksanaan RPJMN 2025-2029 ini tidak terpisahkan nantinya dari pengendalian dan evaluasi perencanaan dan pelaksanaan dokumen perencanaan. Pengendalian dilaksanakan pada tahap perencanaan yang meliputi penelaahan terhadap konsistensi dokumen, pemenuhan kaidah kerangka kerja logis, kesiapan pelaksanaan kebijakan, dan identifikasi risiko. Pada tahap pelaksanaan, pengendalian bertujuan memastikan bahwa intervensi telah dilaksanakan dan bermanfaat pada ketercapaian target pembangunan. Pengendalian pelaksanaan Renstra didasarkan kepada hasil pemantauan dan evaluasi kinerja. Pemantauan dilaksanakan sepanjang periode pelaksanaan sedang evaluasi dilaksanakan pada periode pelaksanaan rencana dan tahun terakhir sejalan dengan evaluasi RPJMN 2025-2029. Pengendalian dan evaluasi dilakukan untuk menjamin dan menilai pencapaian sasaran setiap indikator, kinerja, dan target; menilai efisiensi, efektivitas, manfaat, dampak, dan keberlanjutan program; dan menilai penerapan manajemen risiko selama periode renstra berlangsung.

Dengan demikian, Rencana Strategis Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan tahun 2025–2029 ini diharapkan mampu memberikan gambaran utuh atas capaian, potensi dan permasalahan, isu strategis, arah kebijakan, strategi, kerangka regulasi, kerangka kelembagaan, kerangka Kinerja dan kerangka pendanaan yang dihadapi oleh Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan dalam 5 (lima) tahun kedepan sebagai bagian dari proses perencanaan yang berkesinambungan, sehingga selaras dan sejalan dengan Visi-Misi Presiden dan Wakil Presiden terpilih. Oleh karenanya, diperlukan komitmen seluruh jajaran Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan untuk melaksanakan seluruh amanah dalam dokumen Renstra ini, sehingga penegakan hukum dan pelayanan bidang keimigrasian dan pemasarakatan yang berintegritas, berkeadilan, dan mendukung keamanan nasional tangguh menuju Indonesia Emas 2045 dapat terwujud.

MENTERI IMIGRASI DAN PEMASYARAKATAN  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

AGUS ANDRIANTO

Lampiran I: Matriks Kinerja dan Pendanaan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan

Lampiran: Sekretariat Jenderal

No.	Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Sasaran Strategis / Sasaran Program / Indikator Kinerja Program / Sasaran Kegiatan / Indikator Kinerja Kegiatan	Lokasi	Target Kinerja					Kerangka Pendanaan (dalam Rp)					Penanggungjawab
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	
<b>Sekretariat Jenderal</b>							<b>3.630.630.047.000</b>	<b>6.573.031.839.100</b>	<b>6.917.226.654.406</b>	<b>7.276.742.440.789</b>	<b>7.655.050.147.719</b>		
SS. 2	Meningkatnya Tata Kelola Penyelenggaraan Keimigrasian dan Pemasarakatan yang Berintegritas, Efektif, dan Efisien						3.630.630.047.000	6.573.031.839.100	6.917.226.654.406	7.276.742.440.789	7.655.050.147.719		
IKSS. 2.1	Indeks reformasi Birokrasi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan		90,38	90,38	91,38	92,38	93,38						
	Program Dukungan Manajemen												
SP.1	Meningkatnya Pembinaan dan Pemberian Dukungan Administrasi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan							3.630.630.047.000	6.573.031.839.100	6.917.226.654.406	7.276.742.440.789	7.655.050.147.719	Sekretariat Jenderal
IKP. 1.1	Nilai Reformasi Birokrasi General		86,33	86,33	87,33	88,33	89,33						
	7852 Pengelolaan Program, Anggaran, Keuangan dan Reformasi Birokrasi							8.277.267.000	10.159.800.000	11.722.833.000	13.264.259.000	14.927.805.000	
SK. 1	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Keuangan dan Pelaksanaan Anggaran Kementerian Imigrasi Dan Pemasarakatan	Pusat						5.525.456.000	6.782.136.000	7.825.532.000	8.854.505.000	9.964.998.000	Biro Perencanaan dan Keuangan
IKK. 1.1	Opini BPK atas Laporan Keuangan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan		WTP	WTP	WTP	WTP	WTP						
IKK. 1.2	Capaian Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA)		92,00	92,00	93,00	94,00	95,00						
SK. 2	Meningkatnya Kualitas SAKIP Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan	Pusat						576.004.000	707.005.000	815.775.000	923.041.000	1.038.805.000	Biro Perencanaan dan Keuangan
IKK. 2.1	Nilai SAKIP Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan		78,00	78,00	79,00	80,00	81,00						
IKK. 2.2	Tingkat Maturitas SPIP		3,34	3,35	3,36	3,36	3,37						
SK.3	Meningkatnya Kualitas Perencanaan dan Penganggaran Kementerian Imigrasi Dan Pemasarakatan	Pusat						1.648.863.000	2.023.870.000	2.335.232.000	2.642.289.000	2.973.674.000	Biro Perencanaan dan Keuangan
IKK. 3.1	Indeks Perencanaan Pembangunan		97,80	97,80	97,80	97,90	98,00						
IKK. 3.2	Capaian RO Prioritas Nasional		98,37	98,37	98,38	98,39	98,40						

No.	Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Sasaran Strategis / Sasaran Program / Indikator Kinerja Program / Sasaran Kegiatan / Indikator Kinerja Kegiatan	Lokasi	Target Kinerja					Kerangka Pendanaan (dalam Rp)					Penanggungjawab
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	
SK.4	Meningkatnya Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan	Pusat						526.944.000	646.789.000	746.294.000	844.424.000	950.328.000	Biro Perencanaan dan Keuangan
IKK. 4.1	Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di Lingkup Sekretariat Jenderal		80,00%	80,00%	81,00%	82,00%	82,00%						
IKK. 4.2	Indeks Kepuasan layanan Sekretariat Jenderal		3,00	3,10	3,20	3,30	3,40						
IKK. 4.3	Tingkat Keberhasilan Pembangunan ZI		1	1,05	1,10	1,15	1,20						
7853 Pengelolaan Barang Milik Negara dan Pengadaan Barang/Jasa								1.947.142.000	36.517.115.000	43.543.637.000	50.916.190.000	59.217.444.000	
SK.5	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Barang Milik Negara serta Pengadaan Barang dan Jasa	Pusat						1.947.142.000	36.517.115.000	43.543.637.000	50.916.190.000	59.217.444.000	Biro Barang Milik Negara (BMN)
IKK. 5.1	Nilai Kualitas Pengelolaan Asset		3,00	3,00	3,10	3,20	3,30						
IKK. 5.2	Nilai Tata Kelola Pengadaan		71,00	71,00	75,00	80,00	85,00						
IKK. 5.3	Persentase Pengendalian Peningkatan Penggunaan Produk Dalam Negeri (PDN)		80,00%	80,00%	81,00%	82,00%	83,00%						
7854 Penyelenggaraan Ketatausahaan dan Kerumahantagaan								3.606.222.582.000	6.408.951.653.100	6.729.409.066.155	7.065.852.365.013	7.419.106.316.391	
SK. 6	Meningkatnya Kepuasan terhadap Layanan Biro Umum	Pusat						3.605.457.986.000	6.407.213.299.100	6.727.573.963.155	7.063.952.661.013	7.417.150.294.391	Biro Umum
IKK. 6.1	Persentase Layanan Keprotokoleran		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%						
IKK. 6.2	Persentase Layanan Tata Usaha		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%						
SK. 7	Terwujudnya Digitalisasi Arsip Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan							764.596.000	1.738.354.000	1.835.103.000	1.899.704.000	1.956.022.000	Biro Umum
IKK. 7.1	Tingkat Digitalisasi Arsip		80,00%	80,00%	81,00%	82,00%	83,00%						
7855 Pengelolaan Pembinaan SDM, Organisasi dan Tata laksana								7.575.101.000	22.829.200.000	26.825.154.000	30.909.835.000	35.425.315.000	
SK. 8	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Sumber Daya Manusia Aparatur Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan	Pusat						4.354.919.000	13.124.487.000	15.421.758.000	17.770.037.000	20.365.983.000	Biro Sumber Daya Manusia Aparatur, Organisasi, dan Ketatalaksanaan
IKK. 8.1	Indeks Merit Sistem		370	370	371	372	373						
IKK. 8.2	Indeks Profesionalitas ASN		65,00	65,00	66,00	67,00	68,00						
IKK. 8.3	Indeks Berakhlak		76,00	76,00	77,00	78,00	79,00						

No.	Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Sasaran Strategis / Sasaran Program / Indikator Kinerja Program / Sasaran Kegiatan / Indikator Kinerja Kegiatan	Lokasi	Target Kinerja					Kerangka Pendanaan (dalam Rp)					Penanggungjawab
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	
SK. 9	Meningkatnya Kepatuhan terhadap Standar Pelayanan Publik dan Efektivitas Organisasi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan	Pusat						3.220.182.000	9.704.713.000	11.403.396.000	13.139.798.000	15.059.332.000	Biro Sumber Daya Manusia Aparatur, Organisasi, dan Ketatalaksanaan
IKK. 9.1	Indeks Pelayanan Publik		3,00	3,00	3,10	3,20	3,30						
IKK. 9.2	Indeks Kepatuhan terhadap Standar Pelayanan Publik		80,00	80,00	81,00	82,00	83,00						
IKK. 9.3	Persentase Penyederhanaan Struktur Organisasi		86,05%	86,05%	86,55%	87,05%	87,55%						
IKK. 9.4	Tingkat Capaian Sistem Kerja untuk Penyederhanaan Birokrasi		4,11	4,11	4,33	4,66	4,88						
7856 Penyelenggaraan Hukum dan Kerjasama								2.881.351.000	19.789.564.000	23.153.789.880	26.395.320.462	30.090.665.328	
SK. 10	Meningkatnya Kualitas Regulasi	Pusat						531.726.000	3.056.780.000	3.576.432.600	4.077.133.164	4.647.931.808	Biro Hukum dan Kerja Sama
IKK. 10.1	Persentase Tersusunnya Rancangan Peraturan Perundang-Undangan Inisiatif Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan Sesuai dengan Perencanaan Peraturan Perundang-Undangan (Progsun)		75,10%	75,10%	75,20%	75,30%	75,40%						
IKK. 10.2	Indeks Reformasi Hukum		80,00	85,00	90,00	95,00	100,00						
SK. 11	Meningkatnya Kualitas Layanan Bantuan Hukum Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan	Pusat						827.199.000	6.150.526.000	7.196.115.420	8.203.571.578	9.352.071.599	Biro Hukum dan Kerja Sama
IKK. 11.1	Persentase Layanan Bantuan Hukum Litigasi dan Non-Litigasi yang diberikan terhadap Total Permintaan		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%						
SK. 12	Terfasilitasi dan Terlaksananya Kerja Sama	Pusat						1.522.426.000	10.582.258.000	12.381.241.860	14.114.615.720	16.090.661.921	Biro Hukum dan Kerja Sama
IKK. 12.1	Persentase Terfasilitasi dan Terlaksananya Naskah Kerja Sama Dalam dan/atau Luar Negeri		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%						
7857 Penyelenggaraan Perumusan Strategi Kebijakan								1.383.047.000	4.061.982.000	4.504.793.371	4.899.082.314	5.299.284.000	
SK. 13	Meningkatnya kualitas kebijakan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan	Pusat						700.047.000	2.407.452.000	2.669.897.371	2.903.584.314	3.140.775.000	Pusat Strategi dan Kebijakan
IKK. 13.1	Indeks Kualitas Kebijakan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan		86,00	86,00	86,50	87,00	87,50						
SK. 14	Terlaksananya Survei Persepsi Kualitas Pelayanan dan Survei Persepsi Anti Korupsi (SPKP - SPAK)	Pusat						683.000.000	1.654.530.000	1.834.896.000	1.995.498.000	2.158.509.000	Pusat Strategi dan Kebijakan

No.	Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Sasaran Strategis / Sasaran Program / Indikator Kinerja Program / Sasaran Kegiatan / Indikator Kinerja Kegiatan	Lokasi	Target Kinerja					Kerangka Pendanaan (dalam Rp)					Penanggungjawab
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	
	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan												
IKK. 14.1	Indeks Kepuasan Masyarakat Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan		88,40	88,40	88,80	89,20	89,60						
IKK. 14.2	Indeks Persepsi Korupsi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan		88,40	88,40	88,80	89,20	89,60						
7858 Pengelolaan Pusat Data, Informasi dan Komunikasi Publik								2.343.557.000	70.722.525.000	78.067.381.000	84.505.389.000	90.983.318.000	
SK. 15	Meningkatnya keterbukaan informasi Publik, citra Positif, dan Implementasi SPBE Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan	Pusat						2.343.557.000	70.722.525.000	78.067.381.000	84.505.389.000	90.983.318.000	Pusat Data, Informasi, dan Komunikasi Publik
IKK. 15.1	Tingkat Kepatuhan Penyelenggaraan Keterbukaan Informasi Publik		90 informatif	90 informatif	92 informatif	94 informatif	96 informatif						
IKK. 15.2	Persentase pemberitaan positif Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan terhadap Total Pemberitaan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan		80,00%	80,00%	82,00%	83,00%	85,00%						
IKK. 15.3	Nilai SPBE Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan		Baik	Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	Memuaskan						
IKK. 15.4	Indeks Pembangunan Statistik		3,39	3,39	3,40	3,41	3,42						
IKK. 15.5	Tingkat Tindak Lanjut Pengaduan Masyarakat (LAPOR) yang Sudah Diselesaikan		5	5	5	5	5						

Lampiran: Inspektorat Jenderal

No.	Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Sasaran Strategis / Sasaran Program / Indikator Kinerja Program / Sasaran Kegiatan / Indikator Kinerja Kegiatan	Lokasi	Target Kinerja					Kerangka Pendanaan (dalam satuan Rp)					Penanggungjawab
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	
<b>Inspektorat Jenderal</b>							<b>82.492.461.773</b>	<b>102.247.591.391</b>	<b>116.659.198.705</b>	<b>131.013.506.353</b>	<b>146.409.164.691</b>		
SS 2	Meningkatnya Tata Kelola Penyelenggaraan Keimigrasian dan Pemasarakatan yang Berintegritas, Efektif, dan Efisien						82.492.461.773	102.247.591.391	116.659.198.705	131.013.506.353	146.409.164.691		
IKSS 2.1	Indeks Reformasi Birokrasi (RB) Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan		90,38	90,38	91,38	92,38	93,38						
<b>Program Dukungan Manajemen</b>							<b>82.492.461.773</b>	<b>102.247.591.391</b>	<b>116.659.198.705</b>	<b>131.013.506.353</b>	<b>146.409.164.691</b>		
SP. 2	Meningkatnya Kualitas Pengawasan Intern Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan						82.492.461.773	102.247.591.391	116.659.198.705	131.013.506.353	146.409.164.691	Inspektorat Jenderal	
IKP. 2.1	Tingkat Kualitas Pengawasan Intern Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan		73,00	74,00	75,00	79,00	80,00						
<b>7859 - Pengawasan Kinerja Inspektorat Wilayah</b>							<b>32.244.188.790</b>	<b>40.242.299.077</b>	<b>51.202.854.355</b>	<b>59.015.032.493</b>	<b>67.654.035.701</b>		
SK. 1	Meningkatnya Kualitas Pengawasan Kinerja dan Ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan di Wilayah Pengawasan Inspektorat Wilayah I						7.594.871.404	9.478.764.949	12.060.439.693	13.900.538.346	15.935.389.303	Inspektorat Wilayah I	
IKK 1.1	Tingkat Kualitas Pengawasan Kinerja dan Ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan di Wilayah Pengawasan Inspektorat Wilayah I		69,00	70,00	71,00	72,00	73,00		-	-	-		
SK. 2	Meningkatnya Kualitas Pengawasan Kinerja dan Ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan di Wilayah Pengawasan Inspektorat Wilayah II						7.650.244.562	9.547.873.314	12.148.370.693	14.001.885.250	16.051.572.025	Inspektorat Wilayah II	
IKK 2.1	Tingkat Kualitas Pengawasan Kinerja dan Ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan di Wilayah Pengawasan Inspektorat Wilayah II		69,00	70,00	71,00	72,00	73,00		-	-	-		
SK. 3	Meningkatnya Kualitas Pengawasan Kinerja dan Ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan di Wilayah Pengawasan Inspektorat Wilayah III						9.531.196.796	11.895.392.206	15.135.269.321	17.444.504.257	19.998.143.930	Inspektorat Wilayah III	
IKK 3.1	Tingkat Kualitas Pengawasan Kinerja dan Ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan di Wilayah Pengawasan Inspektorat Wilayah III		69,00	70,00	71,00	72,00	73,00		-	-	-		

No.	Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Sasaran Strategis / Sasaran Program / Indikator Kinerja Program / Sasaran Kegiatan / Indikator Kinerja Kegiatan	Lokasi	Target Kinerja					Kerangka Pendanaan (dalam satuan Rp)					Penanggungjawab
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	
SK. 4	Meningkatnya Kualitas Pengawasan Kinerja dan Ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan di Wilayah Pengawasan Inspektorat Wilayah IV							7.467.876.027	9.320.268.607	11.858.774.648	13.668.104.639	15.668.930.443	Inspektorat Wilayah IV
IKK 4.1	Tingkat Kualitas Pengawasan Kinerja dan Ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan di Wilayah Pengawasan Inspektorat Wilayah IV		69,00	70,00	71,00	72,00	73,00						
6154 - Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya Inspektorat Jenderal								50.248.272.983	62.005.292.314	65.456.344.350	71.998.473.860	78.755.128.990	
SK. 5	Meningkatnya Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkup Inspektorat Jenderal							50.248.272.983	62.005.292.314	65.456.344.350	71.998.473.860	78.755.128.990	Sekretariat Inspektorat Jenderal
IKK 5.1	Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di Lingkup Inspektorat Jenderal		100,00	100,00	100,00	100,00	100,00						
IKK 5.2	Indeks Kepuasan Unit Kerja Lingkup Inspektorat Jenderal terhadap Layanan Kesekretariatan		3,51	3,52	3,53	3,54	3,55						

Lampiran: Direktorat Jenderal Imigrasi

No.	Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Sasaran Strategis / Sasaran Program / Indikator Kinerja Program / Sasaran Kegiatan / Indikator Kinerja Kegiatan	Lokasi	Target Kinerja					Kerangka Pendanaan (dalam satuan Rp)					Penanggungjawab
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	
<b>Direktorat Jenderal Imigrasi</b>								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	
IKSS 1.1	Indeks Penegakan Hukum dan Pelayanan Bidang Imigrasi dan Pemasarakatan		3,45	3,52	3,57	3,63	3,68						
<b>Program Penegakan dan Pelayanan Hukum</b>								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						
<b>6156 - Penyelenggaraan Intelijen Keimigrasian</b>								37.967.390.686	43.150.372.038	47.471.643.196	51.519.502.773	54.771.122.066	
SK. 2	Optimalnya Pengamanan Keimigrasian Melalui Produk Intelijen Keimigrasian yang Berkualitas	Pusat						37.967.390.686	43.150.372.038	47.471.643.196	51.519.502.773	54.771.122.066	Direktorat Intelijen Keimigrasian
IKK 2.1	Persentase Produk Intelijen Keimigrasian yang Ditindaklanjuti		95,00%	97,00%	98,00%	99,00%	100,00%						
IKK 2.2	Persentase Ketepatan Waktu Penyelesaian Produk Intelijen Keimigrasian Yang yitindaklanjuti		95,00%	97,00%	98,00%	99,00%	100,00%						

No.	Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Sasaran Strategis / Sasaran Program / Indikator Kinerja Program / Sasaran Kegiatan / Indikator Kinerja Kegiatan	Lokasi	Target Kinerja					Kerangka Pendanaan (dalam satuan Rp)					Penanggungjawab	
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029		
IKK 2.3	Tingkat Kepatuhan Masyarakat terhadap Hukum Keimigrasian Melalui Desa Binaan		93,00	94,00	95,00	96,00	97,00							
6159 - Pengawasan dan Penindakan Pelaku Tindak Pidana Keimigrasian							27.799.841.339	31.594.836.376	34.758.884.535	37.464.227.242	40.103.585.626			
SK. 6	Optimalnya penegakan hukum keimigrasian	Pusat						27.799.841.339	31.594.836.376	34.758.884.535	37.464.227.242	40.103.585.626	Direktorat Pengawasan dan Penindakan Keimigrasian	
IKK 6.1	Indeks Penegakan Hukum yang Ditangani (Pro Yustitia dan/atau Tindakan Administratif Keimigrasian)		91,00	91,54	92,08	92,62	93,16							
IKK 6.2	Persentase Pengawasan Keimigrasian		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%							
7862 - Pemeriksaan Keimigrasian dan Pengelolaan Tempat Pemeriksaan Imigrasi							19.491.927.168	22.152.797.278	24.371.277.431	26.268.135.127	28.118.727.754			
SK. 10	Optimalnya pemeriksaan keimigrasian di Tempat Pemeriksaan Imigrasi	Pusat						19.491.927.168	22.152.797.278	24.371.277.431	26.268.135.127	28.118.727.754	Direktorat Tempat Pemeriksaan Imigrasi	
IKK 10.1	Indeks Keamanan dan Pencegahan Atas Masuknya Ancaman Keimigrasian		94	95	95,5	96,00	97,5							
6161 - Penyelenggaraan Fungsi Pengkoordinasian, Pelayanan dan Penegakan Hukum Keimigrasian di Wilayah							660.449.976.229	750.608.921.804	825.778.254.807	896.191.541.392	952.754.076.924			
SK. 9	Optimalnya Penegakan Hukum	Pusat						660.449.976.229	750.608.921.804	825.778.254.807	896.191.541.392	952.754.076.924	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					Kerangka Pendanaan (dalam satuan Rp)					Penanggungjawab
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	
	Keimigrasian di Wilayah												
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						3.585.109.709.191	4.074.518.025.923	4.482.558.476.046	4.831.443.575.338	5.171.819.236.265	Direktorat Jenderal Imigrasi	
IKP 2.1	Indeks Kualitas Layanan Keimigrasian		3,73	3,76	3,78	3,81	3,83						
6155 – Pelayanan Visa dan Dokumen Perjalanan							2.440.123.902.112	2.773.228.612.544	3.050.952.123.437	3.288.412.881.665	3.520.081.882.977		
SK. 1	Meningkatnya Kualitas Layanan Visa dan Dokumen Perjalanan	Pusat						2.440.123.902.112	2.773.228.612.544	3.050.952.123.437	3.288.412.881.665	3.520.081.882.977	Direktorat Visa dan Dokumen Perjalanan
IKK 1.1.	Indeks Kualitas Layanan Visa dan Dokumen Perjalanan		91,00	92,20	93,40	94,00	95,20						
6157 – Pelayanan Izin Tinggal dan Status Keimigrasian							38.838.397.454	44.140.281.152	48.560.686.234	52.340.246.485	56.027.621.845		
SK. 3	Meningkatnya kualitas layanan Izin Tinggal dan Status Keimigrasian	Pusat						38.838.397.454	44.140.281.152	48.560.686.234	52.340.246.485	56.027.621.845	Direktorat Izin Tinggal dan Status Keimigrasian
IKK 3.1.	Indeks Kualitas Layanan Izin Tinggal dan Status Keimigrasian		91,00	92,20	93,40	94,00	95,20						
6158 – Penyelenggaraan Kerja Sama Keimigrasian dan Bina Perwakilan							99.030.014.324	112.548.739.424	123.819.873.336	133.456.983.267	142.859.040.473		
SK. 4	Meningkatnya Layanan Kerjasama Keimigrasian	Pusat						40.868.307.866	46.447.297.459	51.098.737.468	55.075.838.535	58.955.936.615	Direktorat Kerja Sama Keimigrasian dan Bina Perwakilan

No.	Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Sasaran Strategis / Sasaran Program / Indikator Kinerja Program / Sasaran Kegiatan / Indikator Kinerja Kegiatan	Lokasi	Target Kinerja					Kerangka Pendanaan (dalam satuan Rp)					Penanggungjawab	
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029		
IKK 4.1.	Persentase Perjanjian Kerjasama Keimigrasian yang Ditindaklanjuti		95,00%	97,00%	98,00%	99,00%	100,00%							
SK. 5	Meningkatnya Layanan Keimigrasian dan Perlindungan WNI pada Perwakilan	Pusat						58.161.706.458	66.101.441.965	72.721.135.868	78.381.144.732	83.903.103.858	Direktorat Kerja Sama Keimigrasian dan Bina Perwakilan	
IKK 5.1.	Persentase Layanan Keimigrasian yang Diselesaikan oleh Pejabat Imigrasi pada Perwakilan RI di Luar Negeri dan Kantor Lainnya di Luar Negeri		95,00%	97,00%	98,00%	99,00%	100,00%							
IKK 5.2	Persentase Kasus Pelanggaran Keimigrasian oleh WNI di Luar Negeri yang Ditindaklanjuti oleh Pejabat Imigrasi pada Perwakilan RI di Luar Negeri dan Kantor Lainnya di Luar Negeri		89,00%	91,00%	93,00%	95,00%	97,00%							
6160 - Penyelenggaraan Teknologi Informasi Keimigrasian							765.487.373.727	869.985.120.643	957.109.319.866	1.031.602.755.228	1.104.279.267.776			
SK. 7	Meningkatnya Layanan Teknologi Informasi Keimigrasian sebagai <i>Enabler</i>	Pusat						765.487.373.727	869.985.120.643	957.109.319.866	1.031.602.755.228	1.104.279.267.776	Direktorat Teknologi Informasi Keimigrasian	

No.	Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Sasaran Strategis / Sasaran Program / Indikator Kinerja Program / Sasaran Kegiatan / Indikator Kinerja Kegiatan	Lokasi	Target Kinerja					Kerangka Pendanaan (dalam satuan Rp)					Penanggungjawab	
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029		
	Layanan Keimigrasian													
IKK 7.1	Tingkat Ketersediaan Layanan TIK Ditjen Imigrasi ( <i>Availability Time</i> )		92,00%	92,50%	93,00%	93,50%	94,00%							
IKK 7.2	Indeks Keandalan Sistem TI Keimigrasian		95,00	95,00	96,00	96,00	97,00							
IKK 7.3	Persentase Penyelesaian Proyek TIK Ditjen Imigrasi		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%							
6161 - Penyelenggaraan Fungsi Pengkoordinasian, Pelayanan dan Penegakan Hukum Keimigrasian di Wilayah							241.630.021.575	274.615.272.159	302.116.473.172	325.630.708.693	348.571.423.194			
SK. 8	Meningkatnya layanan keimigrasian di kewilayahan	Wilayah						241.630.021.575	274.615.272.159	302.116.473.172	325.630.708.693	348.571.423.194	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	5.313.538.865.985	6.038.897.452.815	6.643.659.640.444	7.154.252.263.174	7.665.222.196.488		
<b>Program Dukungan Manajemen</b>							<b>5.313.538.865.985</b>	<b>6.038.897.452.815</b>	<b>6.643.659.640.444</b>	<b>7.154.252.263.174</b>	<b>7.665.222.196.488</b>			

No.	Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Sasaran Strategis / Sasaran Program / Indikator Kinerja Program / Sasaran Kegiatan / Indikator Kinerja Kegiatan	Lokasi	Target Kinerja					Kerangka Pendanaan (dalam satuan Rp)					Penanggungjawab
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	
SP 4	Meningkatnya Penerapan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Direktorat Jenderal Imigrasi							5.313.538.865.985	6.038.897.452.815	6.643.659.640.444	7.154.252.263.174	7.665.222.196.488	Ditjen Imigrasi
IKP 4.1	Indeks Kinerja Dukungan Manajemen		3,76	3,76	3,77	3,77	3,78						
6162 - Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya Ditjen Imigrasi								1.585.987.140.383	1.802.492.452.548	1.983.002.104.733	2.130.847.877.466	2.287.918.492.445	
SK. 12	Meningkatnya pelaksanaan RB di lingkup Ditjen Imigrasi	Pusat						1.585.987.140.383	1.802.492.452.548	1.983.002.104.733	2.130.847.877.466	2.287.918.492.445	Sekretariat Ditjen Imigrasi
IKK 12.1	Persentase pelaksanaan rencana aksi reformasi birokrasi di lingkup Ditjen Imigrasi		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%						
IKK 12.2	Indeks kepuasan unit kerja lingkup Ditjen Imigrasi terhadap layanan kesekretariatan		3,51	3,52	3,53	3,54	3,55						
6163 - Dukungan Manajemen dan Teknis Lainnya di Wilayah								3.712.932.780.225	4.219.790.402.309	4.642.379.077.639	5.003.703.284.363	5.356.214.658.229	
SK. 13	Meningkatnya Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkup Kewilayahan	Wilayah						3.712.932.780.225	4.219.790.402.309	4.642.379.077.639	5.003.703.284.363	5.356.214.658.229	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%						

No.	Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Sasaran Strategis / Sasaran Program / Indikator Kinerja Program / Sasaran Kegiatan / Indikator Kinerja Kegiatan	Lokasi	Target Kinerja					Kerangka Pendanaan (dalam satuan Rp)					Penanggungjawab	
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029		
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							
7863 – Penyelenggaraan Bidang Kepatuhan Internal							14.618.945.376	16.614.597.958	18.278.458.073	19.701.101.346	21.089.045.815			
SK. 11	Terselenggaranya Pencegahan, Pengendalian, Fasilitas Advokasi, dan Investigasi Internal	Pusat						14.618.945.376	16.614.597.958	18.278.458.073	19.701.101.346	21.089.045.815	Direktorat Kepatuhan Internal	
IKK 11.1	Indeks Integritas Pegawai		79,60	80,45	81,30	82,15	83,00							

Lampiran: Direktorat Jenderal Pemasaryakatan

No.	Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Sasaran Strategis / Sasaran Program / Indikator Sasaran Program / Sasaran Kegiatan / Indikator Sasaran Kegiatan	Lokasi	Target Kinerja					Kerangka Pendanaan (dalam satuan Rp)					Penanggungjawab
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	
<b>DITJEN PEMASARYAKATAN</b>								<b>9.256.587.872.000</b>	<b>10.370.694.908.000</b>	<b>11.410.487.858.000</b>	<b>12.550.994.755.000</b>	<b>13.805.552.345.000</b>	
SS 1	Meningkatnya kualitas penegakan hukum dan pelayanan bidang keimigrasian dan pemsaryakatan							2.805.567.583.000	3.169.317.076.000	3.488.972.249.000	3.837.327.589.000	4.220.518.462.000	
IKSS 1.1	Indeks Penegakan Hukum dan Pelayanan Bidang Imigrasi dan Pemsaryakatan		3,45	3,52	3,57	3,63	3,68						
<b>Program Penegakan dan Pelayanan Hukum</b>													
SP 3	Terwujudnya Pemenuhan Hak bagi Tahanan Anak dan Warga Binaan Guna Terciptanya Warga Binaan yang Siap Bermasyarakat							2.805.567.583.000	3.169.317.076.000	3.488.972.249.000	3.837.327.589.000	4.220.518.462.000	DITJENPAS
IKP 3.1	Indeks Penegakan Hukum Bidang Perlakuan		2,86	2,99	3,11	3,23	3,35						
<b>6164 - Penyelenggaraan Kegiatan Perawatan Kesehatan dan Rehabilitasi</b>													Direktorat Perawatan Kesehatan dan Rehabilitasi
SK 1	Mewujudkan Kebijakan/Regulasi Bidang Perawatan Kesehatan dan Rehabilitasi Yang Berorientasi Pada Tujuan Pemsaryakatan	Pusat						5.598.184.000	7.678.763.000	8.446.639.000	9.291.303.000	10.220.433.000	
IKK 1.1	Persentase Penyelesaian Kebijakan/ Regulasi Bidang Perawatan Kesehatan dan Rehabilitasi		100%	100%	100%	100%	100%						
<b>6165- Penyelenggaraan Bidang Pembimbingan Kemasyarakatan</b>													Direktorat Pembimbingan Kemasyarakatan
SK 2	Mewujudkan Kebijakan/Regulasi Bidang Pembimbingan Kemasyarakatan Yang Berorientasi Pada Tujuan Pemsaryakatan	Pusat						4.557.960.000	5.187.565.000	5.617.386.000	6.179.125.000	6.797.037.000	
IKK 2.1	Persentase Penyelesaian Kebijakan/ Regulasi Bidang Pembimbingan Kemasyarakatan		100%	100%	100%	100%	100%						
<b>6166 - Penyelenggaraan Kegiatan di Bidang Teknologi Informasi dan Kerja Sama Pemsaryakatan</b>													Direktorat Teknologi Informasi dan Kerja Sama Pemsaryakatan
SK 3	Mewujudkan Kebijakan/Regulasi Bidang Teknologi Informasi dan Kerja Sama Yang Berorientasi Pada Tujuan Pemsaryakatan	Pusat						3.826.665.000	4.451.186.000	4.896.304.000	5.385.935.000	5.924.528.000	
IKK 3.1	Persentase Penyelesaian Kebijakan/ Regulasi Bidang Teknologi Informasi dan Kerja Sama Pemsaryakatan		100%	100%	100%	100%	100%						
SK 4	Mewujudkan Layanan TIK Ditjen Pemsaryakatan Yang BERDAMPAK	Pusat						4.587.085.000	4.730.993.000	5.076.299.000	5.456.136.000	5.873.956.000	
IKK 4.1	Tingkat ketersediaan layanan SDP (availability time)		91%	92%	93%	94%	95%						
IKK 4.2	Tingkat pemenuhan Service Level Agreement (SLA) layanan TIK Ditjen Pemsaryakatan		76%	77%	78%	79%	80%						
IKK 4.3	Indeks pengelolaan data dan informasi pemsaryakatan		2,6	2,8	3	3,2	3,4						
IKK 4.4	Indeks Pemanfaatan data dan Informasi Pemsaryakatan		3	3.08	3.16	3.24	3.32						
SK 5	Meningkatnya Kerja Sama Pemsaryakatan Yang BERDAMPAK	Pusat						253.240.000	663.000.000	729.300.000	802.230.000	882.453.000	
IKK 5.1	Persentase kerja sama yang berdampak dan berkelanjutan terhadap Sistem Pemsaryakatan		61%	69%	76%	84%	92%						

No.	Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Sasaran Strategis / Sasaran Program / Indikator Sasaran Program / Sasaran Kegiatan / Indikator Sasaran Kegiatan	Lokasi	Target Kinerja					Kerangka Pendanaan (dalam satuan Rp)					Penanggungjawab
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	
SK 6	Meningkatnya Kualitas Informasi dan Dukungan Publik Terhadap Pemasarakatan Yang BERDAMPAK	Pusat						2.259.180.000	2.259.180.000	2.485.098.000	2.733.607.000	3.006.968.000	
IKK 6.1	Indeks Pengelolaan Komunikasi dan Informasi Publik Pemasarakatan		2,08	2,36	2,64	2,92	3,2						
IKK 6.2	Indeks partisipasi dan kepuasan masyarakat terhadap program dan layanan pemasarakatan		1,8	2	2,2	2,4	2,6						
<b>6167 - Penyelenggaraan Kegiatan di Bidang Pembinaan Narapidana dan Anak Binaan</b>												<b>Direktorat Pembinaan Narapidana dan Anak Binaan</b>	
SK 7	Mewujudkan Kebijakan/regulasi Bidang Pembinaan Narapidana dan Anak Binaan Yang Berorientasi Pada Tujuan Pemasarakatan	Pusat						6.552.343.000	6.505.059.000	7.155.564.000	7.871.121.000	8.658.232.000	
IKK 7.1	Persentase Penyelesaian Kebijakan/ Regulasi Bidang Pembinaan Narapidana dan Anak Binaan		100%	100%	100%	100%	100%						
<b>6168- Penyelenggaraan Bidang Pelayanan Tahanan dan Anak</b>												<b>Direktorat Pelayanan Tahanan dan Anak</b>	
SK 8	Mewujudkan Kebijakan/ regulasi Bidang Pelayanan Tahanan dan Anak Yang Berorientasi Pada Tujuan Pemasarakatan	Pusat						5.891.600.000	6.636.314.000	7.281.375.000	7.990.942.000	8.771.466.000	
IKK 8.1	Persentase Penyelesaian Kebijakan/ Regulasi Bidang Pelayanan Tahanan dan Anak		100%	100%	100%	100%	100%						
<b>6169 - Penyelenggaraan Kegiatan di Bidang Pengamanan dan Intelijen</b>												<b>Direktorat Pengamanan dan Intelijen</b>	
SK 9	Mewujudkan Kebijakan/regulasi Bidang Pengamanan dan Intelijen Yang Berorientasi Pada Tujuan Pemasarakatan	Pusat						5.443.996.000	6.579.890.000	7.237.879.000	7.961.666.000	8.757.832.000	
IKK 9.1	Persentase Penyelesaian Kebijakan/ Regulasi Bidang Pengamanan dan Intelijen		100%	100%	100%	100%	100%						
IKK 9.2	Persentase Penindakan Pengamanan dan Ketertiban		100%	100%	100%	100%	100%						
<b>6170 - Penyelenggaraan Pemasarakatan di Wilayah</b>												<b>KANTOR WILAYAH DITJENPAS</b>	
SK 10	Meningkatnya Pelaksanaan Pendampingan dalam Proses Peradilan dan Di luar Peradilan	Kantor Wilayah						15.914.736.000	17.580.420.000	19.338.462.000	21.272.308.000	23.399.539.000	
IKK 10.1	Persentase Tahanan yang mendapatkan pendampingan		2,5%	5%	7,5%	10%	12,5%						
IKK 10.2	Persentase Anak yang Berkonflik dengan Hukum (ABH) yang mendapatkan pendampingan		75%	80%	85%	90%	95%						
SK 11	Meningkatnya klien pemasarakatan yang sudah siap bermasyarakat	Kantor Wilayah						20.266.579.000	22.287.582.000	24.516.340.000	26.967.974.000	29.664.772.000	
IKK 11.1	Persentase klien pemasarakatan yang siap bermasyarakat		70%	75%	80%	85%	90%						
SK 12	Meningkatnya penerimaan Masyarakat terhadap mantan narapidana dan anak binaan selama masa reintegrasi sosial	Kantor Wilayah						57.745.325.000	66.361.157.000	76.127.473.000	83.427.200.000	91.456.900.000	
IKK 12.1	Tingkat penerimaan Masyarakat sekitar terhadap mantan narapidana dan anak binaan selama masa reintegrasi sosial		25%	30%	35%	40%	45%						
IKK 12.2	Tingkat pemberdayaan masyarakat untuk pembimbingan kemasyarakatan dalam pelaksanaan keadilan Restoratif		20%	25%	30%	35%	40%						

No.	Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Sasaran Strategis / Sasaran Program / Indikator Sasaran Program / Sasaran Kegiatan / Indikator Sasaran Kegiatan	Lokasi	Target Kinerja					Kerangka Pendanaan (dalam satuan Rp)					Penanggungjawab
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	
SK 13	Meningkatnya pelayanan tahanan dan anak	Kantor Wilayah						39.176.845.000	42.494.780.000	46.572.823.000	51.147.605.000	56.179.865.000	
IKK 13.1	Persentase penanganan kelebihan masa penahanan (overstaying) tahanan dan anak		94%	95%	96%	97%	98%						
IKK 13.2	Indeks Fasilitasi Pendampingan hukum bagi Tahanan dan Anak		3,2	3,21	3,22	3,23	3,24						
IKK 13.3	Persentase fasilitasi layanan kepribadian dan kemandirian bagi Tahanan dan Anak		73%	74%	75%	76%	77%						
IKK 13.4	Persentase pelaksanaan layanan pendidikan anak		90%	92%	94%	96%	98%						
SK 14	Meningkatnya Keberhasilan Pembinaan Narapidana dan Anak Binaan	Kantor Wilayah						90.613.227.000	99.674.549.000	109.642.004.000	120.606.205.000	132.666.825.000	
IKK 14.1	Persentase keberhasilan pembinaan kemandirian narapidana yang mendapatkan predikat Sangat Baik		40%	50%	60%	70%	80%						
IKK 14.2	Persentase keberhasilan pembinaan kepribadian narapidana yang mendapatkan predikat Sangat Baik		60%	65%	70%	75%	80%						
IKK 14.3	Indeks pelaksanaan pembinaan anak binaan		3,84	3,86	3,88	3,9	3,92						
SK 15	Terwujudnya Keamanan dan Ketertiban di Satuan Kerja Pemasarakatan	Kantor Wilayah						37.177.460.000	65.691.360.000	72.260.496.000	79.486.545.000	87.435.200.000	
IKK 15.1	Persentase pelaksanaan operasi intelijen		75%	80%	85%	90%	95%						
IKK 15.2	Indeks Pencegahan		2,6	2,8	3	3,2	3,4						
IKK 15.3	Indeks penindakan		2,8	2,96	3,04	3,12	3,2						
SK 16	Meningkatnya kualitas kesehatan Anak Anak Binaan Tahanan dan Narapidana	Kantor Wilayah						2.459.718.416.000	2.751.304.874.000	3.026.435.362.000	3.329.078.898.000	3.661.986.788.000	
IKK 16.1	Persentase UPT Pemasarakatan dengan indeks kesehatan lingkungan dengan kategori baik		10%	20%	30%	40%	50%						
IKK 16.2	Persentase satker dengan indeks kesehatan fisik kategori baik		15%	22%	30%	37%	45%						
IKK 16.3	Presentase meningkatnya penanganan kasus kesehatan mental (Jumlah penanganan kasus kesehatan mental dibagi jumlah kasus kesehatan mental)		8%	10%	12%	14%	16%						
IKK 16.4	Persentase Peningkatan Kualitas Layanan Kesehatan pada Rumah Sakit di Lingkungan Pemasarakatan		80%	85%	90%	95%	100%						
SK 17	Terwujudnya Pengendalian Mutu Penyelenggaraan Pemasarakatan di Wilayah	Kantor Wilayah						45.984.742.000	59.230.404.000	65.153.445.000	71.668.789.000	78.835.668.000	
IKK 17.1	Indeks Pengendalian Mutu Penyelenggaraan Pemasarakatan di Wilayah		3,2	3,4	3,6	3,8	4						
SS. 2	Meningkatnya Tata Kelola Penyelenggaraan Keimigrasian dan Pemasarakatan yang Berintegritas, Efektif, dan Efisien							6.451.020.289.000	7.201.377.832.000	7.921.515.609.000	8.713.667.166.000	9.585.033.883.000	
IKSS 2.1	Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan		90,38	90,38	91,38	92,38	93,38						
<b>Program Dukungan Manajemen</b>													
SP 5	Meningkatnya Penerapan Reformasi Birokrasi di lingkungan Direktorat Jenderal Pemasarakatan							6.451.020.289.000	7.201.377.832.000	7.921.515.609.000	8.713.667.166.000	9.585.033.883.000	Ditjen Pemasarakatan

No.	Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Sasaran Strategis / Sasaran Program / Indikator Sasaran Program / Sasaran Kegiatan / Indikator Sasaran Kegiatan	Lokasi	Target Kinerja					Kerangka Pendanaan (dalam satuan Rp)					Penanggungjawab
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	
IKP 5.1	Indeks Kinerja Dukungan Manajemen		3,3	3,33	3,36	3,4	3,44						
<b>6171 - Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya Ditjen Pemasyarakatan</b>												Sekretariat Ditjen Pemasyarakatan	
SK 18	Meningkatnya Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkup Ditjen Pemasyarakatan	Pusat						1.457.286.531.000	1.481.776.513.000	1.629.954.162.000	1.792.949.577.000	1.972.244.535.000	
IKK 18.1	Persentase pelaksanaan rencana aksi reformasi birokrasi di lingkup Ditjen Pemasyarakatan		100%	100%	100%	100%	100%						
IKK 18.2	Indeks kepuasan unit kerja lingkup Ditjen Pemasyarakatan terhadap layanan kesekretariatan		3,51	3,52	3,53	3,54	3,55						
<b>6172 - Dukungan Manajemen dan Teknis Lainnya di Wilayah</b>												KANWIL DIJENPAS	
SK 19	Meningkatnya pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkup kewilayahan	Wilayah						4.990.399.758.000	5.706.284.277.000	6.276.912.702.000	6.904.603.971.000	7.595.064.370.000	
IKK 19.1	Persentase pelaksanaan rencana aksi reformasi birokrasi di lingkup kewilayahan		100%	100%	100%	100%	100%						
IKK 19.2	Indeks kepuasan unit kerja lingkup UPT Pemasyarakatan terhadap layanan kesekretariatan di UPT masing-masing		3,51	3,52	3,53	3,54	3,55						
<b>7860 - Penyelenggaraan Bidang Kepatuhan Internal</b>												Direktorat Kepatuhan Internal	
SK 20	Terselenggaranya pencegahan pengendalian fasilitasi advokasi dan investigasi internal	Pusat						195.060.000	3.896.502.000	4.286.151.000	4.714.765.000	5.186.241.000	
IKK 20.1	Indeks Integritas Pegawai		79,6	80,45	81,3	82,15	83						
<b>7861- Penyelenggaraan Bidang Sistem dan Strategi Penyelenggaraan Pemasyarakatan</b>												Direktorat Sistem dan Strategi Penyelenggaraan Pemasyarakatan	
SK 21	Terwujudnya Keterpaduan Substansi dan Tata Kelola Penyelenggaraan Pemasyarakatan	Pusat						3.138.940.000	9.420.540.000	10.362.594.000	11.398.853.000	12.538.737.000	
IKK 21.1	Indeks Kualitas Kebijakan Penyelenggaraan Pemasyarakatan		3,28	3,36	3,44	3,52	3,6						
IKK 21.2	Persentase Keselarasan Renstra dan Renja		90%	90%	90%	90%	90%						
IKK 21.3	Persentase Pemenuhan Kualitas Bangunan Pemasyarakatan		5,5%	9,2%	12,9%	16,6%	20,4%						
IKK 21.4	Indeks Kelembagaan		3	3,12	3,2	3,4	3,48						

Lampiran: Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Imigrasi dan Pemasarakatan

No.	Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Sasaran Strategis / Sasaran Program / Indikator Kinerja Program / Sasaran Kegiatan / Indikator Kinerja Kegiatan	Lokasi	Target Kinerja					Kerangka Pendanaan (dalam satuan Rp)					Penanggungjawab
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	
<b>Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Imigrasi dan Pemasarakatan</b>								16.947.766.000	171.661,076,000	183,658,760,000	185,255,440,000	187,828,700,000	
SS 2	Meningkatnya Tata Kelola Penyelenggaraan Keimigrasian dan Pemasarakatan yang Berintegritas, Efektif, dan Efisien							16.947.766.000	171.661,076,000	183,658,760,000	185,255,440,000	187,828,700,000	
IKS 2.1	Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan		90,38	90,38	91,38	92,38	93,38						
<b>Program Dukungan Manajemen</b>								16.947.766.000	171.661,076,000	183,658,760,000	185,255,440,000	187,828,700,000	
SP 3	Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia Bidang Imigrasi dan Pemasarakatan							16.947.766.000	171.661,076,000	183,658,760,000	185,255,440,000	187,828,700,000	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Imigrasi dan Pemasarakatan
IKP 3.1	Indeks Penilaian Kompetensi Sumber Daya Manusia Bidang Imigrasi dan Pemasarakatan		2,50	2,75	3,00	3,25	3,50						
IKP 3.2	Indeks Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Bidang Imigrasi dan Pemasarakatan		2,50	2,75	3,00	3,25	3,50						
<b>7864. Penyelenggaraan Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Imigrasi dan Pemasarakatan</b>								9.687.413.000	131,175,717,000	131,678,760,000	131,977,440,000	133,122,900,000	
SK. 1	Terselenggaranya Pengembangan dan Penilaian Kompetensi Sumber Daya Manusia Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan sesuai kebutuhan kompetensi jabatan							9.687.413.000	131,175,717,000	131,678,760,000	131,977,440,000	133,122,900,000	1. Kepala Pusat Pengembangan dan Penilaian Kompetensi 2. Kepala Pusat Pelatihan

No.	Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Sasaran Strategis / Sasaran Program / Indikator Kinerja Program / Sasaran Kegiatan / Indikator Kinerja Kegiatan	Lokasi	Target Kinerja					Kerangka Pendanaan (dalam satuan Rp)					Penanggungjawab
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	
IKK 1.1	Persentase Hasil Penilaian Kompetensi yang ditindaklanjuti untuk pemetaan kompetensi dan pengisian jabatan		85,00 %	87,50 %	90,00 %	92,50 %	95,00 %						
IKK 1.2	Persentase Alumni Peserta Pengembangan Kompetensi yang meningkat Kompetensinya		85,00 %	87,50 %	90,00 %	92,50 %	95,00 %						
6173. Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya BPSDM								7.260.353.000	40,485,359,000	51,980,000,000	53,278,000,000	54,705,800,000	
SK. 2	Meningkatnya Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkup BPSDM Imigrasi dan Masyarakat							7.260.353.000	40,485,359,000	51,980,000,000	53,278,000,000	54,705,800,000	Sekretaris BPSDM
IKK 2.1	Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di lingkup BPSDM		100%	100%	100%	100%	100%						
IKK 2.1	Indeks Kepuasan Unit Kerja Lingkup BPSDM terhadap Layanan Kesekretariatan		2,75	3,00	3,25	3,50	3,60						

Lampiran II: Matriks Pendanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan Sumber Pendanaan Lainnya yang Sah terhadap Kegiatan Prioritas/ Proyek Prioritas Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan

Kegiatan Prioritas/Proyek Prioritas/Rincian Output	Penugasan Indikator	Target					Alokasi APBN (dalam juta rupiah)					Alokasi Non-APBN (dalam juta rupiah)					Total (dalam Juta Rupiah)					
		2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	
KP: Penerapan dan Penegakan Hukum	Tingkat Implementasi Keadilan Restoratif dalam Penegakan Hukum	58,7	56,7	57,7	58,7	62,7																
	Persentase Penyelesaian Eksekusi Putusan Perdata	35	40	45	50	55																
Pro-P: Penerapan dan Penegakan Hukum Pidana Terpadu dengan Dukungan TI dan Berperspektif Restoratif																						
Operasi Mandiri Tingkat Pusat	Jumlah Operasi Mandiri Tingkat Pusat	-	80 operasi	80 operasi	80 operasi	80 operasi	Rp0	Rp4.716	Rp4.716	Rp4.716	Rp4.716	Rp0	Rp0	Rp0	Rp0	Rp0	Rp0	Rp4.716	Rp4.716	Rp4.716	Rp4.716	
Operasi Mandiri di Wilayah	Jumlah Operasi Mandiri Tingkat wilayah	-	2.681 operasi	2.681 operasi	2.681 operasi	2.681 operasi	Rp0	Rp36.710	Rp36.710	Rp36.710	Rp36.710	Rp0	Rp0	Rp0	Rp0	Rp0	Rp0	Rp36.710	Rp36.710	Rp36.710	Rp36.710	
Fasilitasi Pendampingan Bantuan Litigasi pada Tahanan oleh LBH	Jumlah Fasilitasi Pendampingan Bantuan Litigasi pada Tahanan oleh LBH	-	165 lembaga	165 lembaga	165 lembaga	165 lembaga	Rp0	Rp906	Rp825	Rp825	Rp825	Rp0	Rp0	Rp0	Rp0	Rp0	Rp0	Rp906	Rp825	Rp825	Rp825	
Penyelenggaraan Program Kewirausahaan Unit Usaha dalam rangka Pemberdayaan Masyarakat	Jumlah Kegiatan Penyelenggaraan Program Kewirausahaan Unit Usaha dalam rangka Pemberdayaan Masyarakat	5 kegiatan	-	-	-	-	Rp1.287	Rp0	Rp0	Rp0	Rp0	Rp0	Rp0	Rp0	Rp0	Rp0	Rp1.287	Rp0	Rp0	Rp0	Rp0	
Layanan Pemanfaatan Data SPPT-TI	Jumlah Layanan Pemanfaatan Data SPPT-TI	1 layanan	1 layanan	1 layanan	1 layanan	1 layanan	Rp1.278	Rp1.278	Rp1.278	Rp1.278	Rp1.278	Rp0	Rp0	Rp0	Rp0	Rp0	Rp1.278	Rp1.278	Rp1.278	Rp1.278	Rp1.278	

Kegiatan Prioritas/Proyek Prioritas/Rincian Ouput	Penugasan Indikator	Target					Alokasi APBN (dalam juta rupiah)					Alokasi Non-APBN (dalam juta rupiah)					Total (dalam Juta Rupiah)				
Bidang Pemasyarakatan	Bidang Pemasyarakatan																				
Pengembangan data Statistik Kriminal di Bidang Pemasyarakatan	Jumlah Layanan Pengembangan data Statistik Kriminal di Bidang Pemasyarakatan	-	-	-	1 layanan	1 layanan	Rp0	Rp0	Rp0	Rp186	Rp186	Rp0	Rp0	Rp0	Rp0	Rp0	Rp0	Rp0	Rp0	Rp186	Rp186
Penguatan Sinergi APH dalam upaya Zero Overstaying bagi Tahanan	Jumlah dokumen Penguatan Sinergi APH dalam upaya Zero Overstaying bagi Tahanan	-	12 dokumen	12 dokumen	12 dokumen	12 dokumen	Rp0	Rp186	Rp186	Rp186	Rp186	Rp0	Rp0	Rp0	Rp0	Rp0	Rp0	Rp186	Rp186	Rp186	Rp186
Penyusunan Peraturan Mengenai Mekanisme Pengawasan Klien Pemasyarakatan melalui Pemberdayaan Masyarakat	Jumlah peraturan mengenai Mekanisme Pengawasan Klien Pemasyarakatan melalui Pemberdayaan Masyarakat	-	1 Peraturan	-	-	-	Rp0	Rp305.834	Rp0	Rp0	Rp0	Rp0	Rp0	Rp0	Rp0	Rp0	Rp0	Rp305.834	Rp0	Rp0	Rp0
Kegiatan Pelibatan Agen Pengawasan Lintas Sektor dalam penyiapan reintegrasi klien pemasyarakatan	Jumlah Kegiatan Pelibatan Agen Pengawasan Lintas Sektor dalam penyiapan reintegrasi klien pemasyarakatan	-	-	282 kegiatan	282 kegiatan	282 kegiatan	Rp0	Rp0	Rp3.130	Rp3.130	Rp3.130	Rp0	Rp0	Rp0	Rp0	Rp0	Rp0	Rp0	Rp3.130	Rp3.130	Rp3.130
KP: Pelindungan dan Pelayanan WNI, termasuk PMI di Luar Negeri yang Integratif	Indeks Pemanfaatan dan Pengembangan Sistem Informasi Pelayanan dan Pelindungan Terpadu bagi WNI di Luar Negeri	96	96,1	96,2	96,3	96,4															
	Indeks Penguatan Sistem Kelembagaan Pelayanan dan Pelindungan	98	98,1	98,2	98,3	98,4															

Kegiatan Prioritas/Proyek Prioritas/Rincian Ouput	Penugasan Indikator	Target					Alokasi APBN (dalam juta rupiah)					Alokasi Non-APBN (dalam juta rupiah)					Total (dalam Juta Rupiah)				
	WNI di Luar Negeri																				
	Indeks Diplomasi Pelindungan WNI di Luar Negeri	98,7	98,8	98,9	99	99,1															
<b>Pro – P: Tata Kelola dan Diplomasi Pelayanan dan Pelindungan</b>																					
Pemeriksaan Keimigrasian di TPI	Jumlah Orang yang diperiksa kemigrasiannya di TPI	-	20.285.235 orang	20.285.235 orang	20.285.235 orang	20.285.235 orang	Rp0	Rp57.087	Rp57.087	Rp57.087	Rp57.087	Rp0	Rp0	Rp0	Rp0	Rp0	Rp0	Rp57.087	Rp57.087	Rp57.087	Rp57.087

Lampiran III: Matriks Kerangka Regulasi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan

No.	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Kementerian/Lembaga Terkait	Target Penyelesaian
<b>Undang-Undang (UU)</b>					
1.	Rancangan Undang- Undang tentang Pemindahan Narapidana Antar Negara	Pendelegasian dari UU Nomor 22 Tahun 2022 tentang Pemasarakatan. UU ini memberikan kepastian pemenuhan hak pelaku tindak pidana yang dijatuhi hukuman pidana penjara di negara penghukum, dalam mendapatkan kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan serta berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat.	Direktorat Jenderal Pemasarakatan	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian Luar Negeri, Kementerian Sekretariat Negara, Kejaksaan Agung, Mahkamah Agung, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2024-2026
2.	Penggantian Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 Tentang Keimigrasian	Urgensi perubahan peraturan menimbang sudah tidak sesuai dengan perkembangan hukum, utamanya terkait dengan skema penyatuan Visa dan Izin Tinggal, pengaturan Pengenaan TAK bagi WNI dengan fleksibilitas perubahan TAK sesuai	Direktorat Jenderal Imigrasi	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian Sekretariat Negara, Kementerian Hukum, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2025-2029

No.	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Kementerian/Lembaga Terkait	Target Penyelesaian
		dengan kebutuhan perkembangan Masyarakat.			
3.	Rancangan Undang- Undang tentang Grasi, Amnesti, Abolisi, dan Rehabilitasi	Pendelegasian UU Nomor 1 Tahun 2023 tentang KUHP. RUU ini mempertegas tentang batasan dan mekanisme dalam pemberian Grasi, Amnesti, Abolisi dan Rehabilitasi yang merupakan hak prerogatif Presiden yang tercantum dalam Pasal 14 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Presiden selaku kepala negara berhak memberikan Grasi, Amnesti, Abolisi, dan Rehabilitasi.	Direktorat Jenderal Pemasarakatan	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian Hukum, Kementerian Sekretariat Negara, Mahkamah Agung, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2025-2029
<b>Peraturan Pemerintah (PP)</b>					
4.	Perubahan kelima Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2013 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian	Penyesuaian akibat terbitnya Undang-Undang Nomor 63 Tahun 2024 tentang Perubahan Ketiga atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian.	Direktorat Jenderal Imigrasi	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian Sekretariat Negara, Kementerian Hukum, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2025-2029
5.	Penggantian Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2019 tentang Jenis dan Tarif yang berlaku pada Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia beserta perubahannya.	Penyesuaian akibat terbitnya Peraturan Presiden Nomor 139 dan Peraturan Presiden Nomor 140.	Direktorat Jenderal Imigrasi	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian Keuangan, Kementerian Hukum, Kementerian Sekretariat Negara dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2025 - 2029

No.	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Kementerian/Lembaga Terkait	Target Penyelesaian
6.	Rancangan Peraturan Pemerintah tentang Syarat dan Tata Cara Pelaksanaan Hak dan Kewajiban Tahanan, Anak, dan Warga Binaan	<p>Pendelegasian dari UU Nomor 22 Tahun 2022 tentang Pemasarakatan.</p> <p>1. Mewujudkan jaminan perlindungan terhadap hak Tahanan, Anak, dan Warga Binaan melalui kejelasan mekanisme penetapan pemberian hak, pelaksanaan kewajiban, pencabutan atau pembatalan pemberian hak, dan pemberian sanksi terhadap pelanggaran kewajiban Tahanan, Anak, dan Warga Binaan.</p> <p>2. Melaksanakan ketentuan Pasal 18 UU Nomor 22 Tahun 2022 tentang Pemasarakatan yang mengamanatkan pengaturan lebih lanjut mengenai syarat dan tata cara pelaksanaan hak dan kewajiban tahanan, anak, dan warga binaan.</p>	Direktorat Jenderal Pemasarakatan	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Mahkamah Agung, Kementerian Koordinator Hukum, Hak Asasi Manusia, Imigrasi dan Pemasarakatan; Kementerian Hukum, Kejaksaan Agung, Kepolisian Republik Indonesia, Kementerian Sosial, Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah, Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban; dan K/L lainnya sesuai kebutuhan substansi	2023-2025
7.	Rancangan Peraturan Pemerintah tentang Fungsi Pemasarakatan, Kerja Sama, dan Peran Serta Masyarakat	<p>Pendelegasian dari UU Nomor 22 Tahun 2022 tentang Pemasarakatan.</p> <p>RPP ini bertujuan mewujudkan kepastian hukum dalam penyelenggaraan fungsi pemasarakatan dan memastikan bahwa setiap aspek pemasarakatan, mulai dari pelayanan, pembinaan,</p>	Direktorat Jenderal Pemasarakatan	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian Sekretariat Negara, Kementerian Hukum, dan K/L lainnya sesuai kebutuhan substansi	2024-2026

No.	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Kementerian/Lembaga Terkait	Target Penyelesaian
		hingga reintegrasi sosial, dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien			
8.	Rancangan Peraturan Pemerintah tentang Pelaksanaan Diversi	Pendelegasian UU Nomor 11 Tahun 2012 tentang Sistem Peradilan Pidana Anak	Direktorat Jenderal Pemasarakatan	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian Hukum, Kejaksaan Agung, Mahkamah Agung, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2025-2029
9.	Rancangan Peraturan Pemerintah tentang Syarat dan Tata Cara Pengembalian Keputusan, Pendidikan, Pembinaan, dan Pembimbingan bagi Anak	Pendelegasian UU Nomor 11 Tahun 2012 tentang Sistem Peradilan Pidana Anak. RPP ini bertujuan untuk mewujudkan perlindungan khusus terhadap pemenuhan hak anak yang berhadapan dengan hukum yang belum berumur 12 (dua belas) tahun dalam pemberian program pendidikan, pembinaan, dan pembimbingan	Direktorat Jenderal Pemasarakatan	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian Hukum, Kejaksaan Agung, Mahkamah Agung, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2025-2029
10.	Rancangan Peraturan Pemerintah tentang Registrasi Anak	Pendelegasian UU Nomor 11 Tahun 2012 tentang Sistem Peradilan Pidana Anak. RPP ini bertujuan untuk memberikan jaminan perlindungan hak-hak anak yang berkonflik dengan hukum melalui kepastian mekanisme register, agar pihak berwenang dapat memantau dan memastikan bahwa setiap anak mendapatkan perlakuan yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan,	Direktorat Jenderal Pemasarakatan	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian Hukum, Kejaksaan Agung, Mahkamah Agung, Polri, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2025-2029

No.	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Kementerian/Lembaga Terkait	Target Penyelesaian
		seperti hak atas diversi, rehabilitasi, dan reintegrasi sosial.			
11.	Rancangan Peraturan Pemerintah tentang Pelaksanaan Pidana Pengawasan	Pendelegasian UU Nomor 1 Tahun 2023 tentang KUHP. RPP ini bertujuan untuk memberikan kepastian hukum dalam pelaksanaan pidana pengawasan yang merupakan alternatif dari pidana perampasan kemerdekaan jangka pendek dan alternatif pidana penjara yang akan dijatuhkan oleh hakim	Direktorat Jenderal Pemasarakatan	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian Hukum, Kejaksaan Agung, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2025-2029
12.	Rancangan Peraturan Pemerintah tentang Pelaksanaan Pidana dan Tindakan bagi Korporasi	Pendelegasian UU Nomor 1 Tahun 2023 tentang KUHP. RPP ini bertujuan untuk mewujudkan kepastian hukum dalam pelaksanaan sistem peradilan, di mana pengenaan pidana dan tindakan selain dikenakan pada orang per orang, dapat juga dikenakan pada korporasi.	Direktorat Jenderal Pemasarakatan	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian Hukum, Polri, Kejaksaan Agung, Mahkamah Agung, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2025-2029
13.	Rancangan Peraturan Pemerintah tentang Perubahan Masa Pidana	Pendelegasian UU Nomor 1 Tahun 2023 tentang KUHP. RPP ini bertujuan memberikan kepastian hukum kepada narapidana, petugas pamasarakatan, dan masyarakat mengenai prosedur perubahan masa pidana serta mekanisme pengawasan	Direktorat Jenderal Pemasarakatan	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian Hukum, Polri, Kejaksaan Agung, Mahkamah Agung, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	

No.	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Kementerian/Lembaga Terkait	Target Penyelesaian
		dan evaluasi pelaksanaan perubahan masa pidana dalam rangka menyeimbangkan prinsip kemanusiaan dengan keadilan hukum.			
<b>Peraturan Presiden (Perpres)</b>					
14.	Penyesuaian Peraturan Presiden Nomor 157 Tahun 2024 tentang Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan	Urgensi penyesuaian adalah untuk menyesuaikan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Imigrasi dan pemsarakatan yang belum menyebutkan tugas dan fungsi pengelolaan perguruan tinggi	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Imigrasi dan Pemasarakatan	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian Hukum, Kementerian Sekretariat Negara, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2025-2029
15.	Rancangan Peraturan Presiden tentang Tunjangan Pegawai Imigrasi di Wilayah 3T	Dalam rangka meningkatkan/optimalisasi pelayanan keimigrasian di Daerah Tertinggal, Terdepan, dan Terluar	Direktorat Jenderal Imigrasi	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian Hukum, Kementerian Sekretariat Negara, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2026-2029
<b>Peraturan Menteri</b>					
16.	Perubahan Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan Nomor 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>Urgensi perubahan untuk mengakomodir perubahan organisasi yang diperlukan sebagai hasil evaluasi pelaksanaan Orta pada saat ini misalnya penyesuaian</li> </ul>	Sekretariat Jenderal, Inspektorat Jenderal, Badan Pengembangan Sumber Daya	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Kementerian Hukum, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2025-2029

No.	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Kementerian/Lembaga Terkait	Target Penyelesaian
		<p>kebutuhan orta di tingkat unit kerja eselon II, antara lain penambahan 1 biro pada Sekretariat Jenderal, 1 Inspektorat Wilayah pada Inspektorat Jenderal, 1 pusat di BPSDM yang menangani Pendidikan, dan kebutuhan lain yang diperlukan.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kebutuhan mengakomodir penambahan tugas dan fungsi pengelolaan pendidikan tinggi pada BPSDM</li> </ul>	Manusia Imigrasi dan Pemasarakatan		
17.	Penerbitan Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan tentang Manajemen Karir PNS di Lingkungan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan	Urgensi penerbitan peraturan menteri untuk mengakomodir pengaturan mengenai PNS Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan mulai dari pengadaan, mutasi, promosi, sampai dengan pensiun	Sekretariat Jenderal	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian PAN-RB, Kementerian Hukum, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2025-2029
18.	Penggantian atas Permenkumham Nomor 28 Tahun 2021 tentang Fasilitas dan Kemudahan Keimigrasian di Kawasan Ekonomi Khusus	Perubahan dimaksudkan untuk mengakomodir perkembangan organisasi seiring diberlakukannya pemeriksaan keimigrasian secara elektronik dan tidak sesuai dengan sistem kartu elektronik bagi orang	Direktorat Jenderal Imigrasi	Kementerian Koordinator Perekonomian. Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian Hukum, Dewan KEK, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2025-2029

No.	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Kementerian/Lembaga Terkait	Target Penyelesaian
		asing yang tiba ataupun tinggal di KEK yang saat ini berlaku			
19.	Penerbitan Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan Tentang Tata Kelola dan Penggunaan Senjata api dilingkungan Direktorat Jenderal Imigrasi	Mengakomodir kebutuhan penggunaan senjata api	Direktorat Jenderal Imigrasi	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian Hukum, Polri, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2025-2029
20.	Penggantian Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia tentang Instansi Vertikal di lingkungan Direktorat Jenderal Imigrasi	Mengkomodir dasar hukum formil organisasi Kantor Wilayah dan UPT Keimigrasian di lingkungan Direktorat Jenderal Imigrasi, Adapun skema pengaturan organisasi adalah <i> Holding Type Department </i> yang lebih efektif dan efisien serta mengakomodir fungsi dukungan manajemen dan teknis Direktorat Jenderal Imigrasi	Direktorat Jenderal Imigrasi	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2025 - 2029
21.	Penggantian Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor 17 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Politeknik Pengayoman Indonesia	Pemantapan implementasi maupun penyesuaian yang diperlukan.	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Imigrasi dan Pemasarakatan	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian Hukum, Kemenpan-RB, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2025
22.	Penggantian Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor 38 Tahun 2021	Delegasi dari Perubahan ketiga UU Keimigrasian yang mengatur	Direktorat Jenderal Imigrasi	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian Hukum, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2025-2029

No.	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Kementerian/Lembaga Terkait	Target Penyelesaian
	tentang Tata Cara Pencegahan dan Penangkalan	Pencegahan dan Penangkalan di tingkat Peraturan Menteri			
23.	Penerbitan Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan Tentang Bebas Visa Kunjungan	Evaluasi terhadap daftar negara, pemerintah wilayah administrative khusus suatu negara, dan entitas tertentu atau pemegang izin tinggal tertentu	Direktorat Jenderal Imigrasi	Kementerian Hukum, Kementerian Pariwisata, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2025-2029
24.	Penggantian Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor 8 Tahun 2014 tentang Paspor dan SPLP	Perubahan dimaksudkan untuk mengakomodir perkembangan Kebijakan di bidang paspor dan SPLP menyesuaikan dengan pengaturan ICAO	Direktorat Jenderal Imigrasi	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian Hukum, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2025-2029
25.	Penggantian Peraturan Menteri Hukum dan HAM Tentang Syarat dan tata cara pengenaan tarif nol rupiah/nol dollar amerika atas layanan keimigrasian	Menyesuaikan dengan PP Jenis dan tarif atas jenis PNBPN yang berlaku di kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan	Direktorat Jenderal Imigrasi	Kementerian imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian Hukum, Kementerian Pariwisata, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2025-2029
26..	Penerbitan Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan Tentang Penyediaan Rumah Dinas.	Peraturan ini sebagai dasar hukum penyediaan rumah dinas bagi pejabat di lingkungan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan. Ini mengatur penyediaan, kriteria, prioritas penerima, mekanisme pengadaan, serta pengawasan dan evaluasi	Direktorat Jenderal Imigrasi	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian PU, Kementerian Keuangan, Kementerian Hukum, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2025-2029

No.	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Kementerian/Lembaga Terkait	Target Penyelesaian
		pemanfaatan sesuai ketentuan perundang-undangan			
27.	Rancangan Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan tentang Sistem Teknologi Informasi Pemasarakatan	Pendelegasian dari UU Nomor 22 Tahun 2022 tentang Pemasarakatan. R-Permen ini untuk mendukung dalam penyelenggaraan fungsi pemasarakatan melalui pemanfaatan sistem teknologi informasi pemasarakatan, agar dapat mewujudkan tujuan sistem pemasarakatan	Direktorat Jenderal Pemasarakatan	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian Hukum, dan K/L lainnya sesuai kebutuhan substansi	2024-2025
28.	Rancangan Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan tentang Sarana dan Prasarana Penyelenggaraan Fungsi Pemasarakatan	Pendelegasian dari UU Nomor 22 Tahun 2022 tentang Pemasarakatan. R-Permen ini untuk mendukung dalam penyelenggaraan fungsi pemasarakatan melalui pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana yang terintegrasi antara aspek ruang gerak, kesehatan, dan keselamatan	Direktorat Jenderal Pemasarakatan	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian Hukum, dan K/L lainnya sesuai kebutuhan substansi	2027
29.	Rancangan Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan tentang Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan di Bidang Pemasarakatan	Pendelegasian dari UU Nomor 22 Tahun 2022 tentang Pemasarakatan. RPP ini bertujuan mewujudkan petugas pemasarakatan yang memiliki kompetensi dan keterampilan yang dapat mendukung penyelenggaraan fungsi Pemasarakatan, agar dapat	Direktorat Jenderal Pemasarakatan	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian Hukum, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2027

No.	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Kementerian/Lembaga Terkait	Target Penyelesaian
		mewujudkan tujuan sistem masyarakatan melalui pendidikan dan pelatihan di bidang Masyarakatan.			
30.	Rancangan Peraturan Menteri Imigrasi dan Masyarakatan tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Petugas Masyarakatan	Pendelegasian dari UU Nomor 22 Tahun 2022 tentang Masyarakatan. R-Permen ini bertujuan Mendukung pelaksanaan perlindungan hak asasi manusia Tahanan, Anak, dan Warga Binaan serta memberikan kepastian hukum bagi Petugas Masyarakatan dalam mendukung penyelenggaraan fungsi Masyarakatan	Direktorat Jenderal Masyarakatan	Kementerian Imigrasi dan Masyarakatan, Kementerian Hukum, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2027
31.	Rancangan Peraturan Menteri Imigrasi dan Masyarakatan tentang Tata Cara Pelaksanaan Hak dan Kewajiban Tahanan dan Anak	Pendelegasian dari R-PP Hak dan Kewajiban Tahanan dan Warga Binaan Masyarakatan. R-Permen ini bertujuan mewujudkan perlindungan dalam pemenuhan hak dan memberikan kepastian dalam pelaksanaan kewajiban bagi Tahanan dan Anak, agar dapat mewujudkan tujuan sistem masyarakatan.	Direktorat Jenderal Masyarakatan	Kementerian Imigrasi dan Masyarakatan, Kementerian Hukum, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2025
32.	Rancangan Peraturan Menteri Imigrasi dan Masyarakatan tentang Tata	Pendelegasian dari R-PP Hak dan Kewajiban Tahanan dan Warga Binaan Masyarakatan. R-Permen ini bertujuan mewujudkan perlindungan	Direktorat Jenderal Masyarakatan	Kementerian Imigrasi dan Masyarakatan, Kementerian Hukum, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2025

No.	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Kementerian/Lembaga Terkait	Target Penyelesaian
	Cara Pelaksanaan Hak dan Kewajiban Narapidana dan Anak Binaan	dalam pemenuhan hak dan memberikan kepastian dalam pelaksanaan kewajiban bagi Warga Binaan dan Anak Binaan, agar dapat mewujudkan tujuan sistem pemasyarakatan.			
33.	Rancangan Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan tentang Tata Cara Pelaksanaan Hak dan Kewajiban Klien	Pendelegasian dari R-PP Hak dan Kewajiban Tahanan dan Warga Binaan Pemasarakatan. R-Permen ini bertujuan mewujudkan perlindungan dalam pemenuhan hak dan memberikan kepastian dalam pelaksanaan kewajiban bagi Klien Pemasarakatan, agar dapat mewujudkan tujuan sistem pemasyarakatan.	Direktorat Jenderal Pemasarakatan	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian Hukum, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2025
34.	Rancangan Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan tentang Tata Cara Pemberian, Pembatalan dan Pencabutan Hak Remisi/ Pengurangan Masa Pidana, Asimilasi, cuti mengunjungi keluarga, cuti dikunjungi keluarga, Cuti Menjelang Bebas, Cuti Bersyarat, Pembebasan Bersyarat, dan hak lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan	Pendelegasian dari R-PP Hak dan Kewajiban Tahanan dan Warga Binaan Pemasarakatan. R-Permen bertujuan mewujudkan perlindungan dalam pemenuhan hak bersyarat bagi Narapidana dan Anak Binaan, agar dapat mewujudkan tujuan sistem penyelenggaraan pemasyarakatan	Direktorat Jenderal Pemasarakatan	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian Hukum, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2024-2025

No.	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Kementerian/Lembaga Terkait	Target Penyelesaian
35.	Rancangan Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan tentang Tata Cara Pelaksanaan Pelayanan Tahanan dan Anak	Pendelegasian dari R-PP Hak dan Kewajiban Tahanan dan Warga Binaan Pemasarakatan. R-Permen bertujuan memberikan kepastian hukum dan meningkatkan kualitas dalam pelaksanaan pelayanan Tahanan dan Anak, agar dapat mewujudkan tujuan sistem pemasarakatan	Direktorat Jenderal Pemasarakatan	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian Hukum, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2026
36.	Rancangan Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan tentang Tata Cara Pelaksanaan Pembinaan Narapidana dan Anak Binaan	Pendelegasian dari R-PP Hak dan Kewajiban Tahanan dan Warga Binaan Pemasarakatan. R-Permen bertujuan meningkatkan kualitas pelaksanaan pembinaan narapidana dan anak binaan, agar dapat mewujudkan perlindungan hak narapidana dan anak binaan, serta dapat diterima kembali di lingkungan masyarakat.	Direktorat Jenderal Pemasarakatan	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian Hukum, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2026
37.	Rancangan Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan tentang Tata Cara Pelaksanaan Pembimbingan Kemasyarakatan	Pendelegasian dari R-PP Hak dan Kewajiban Tahanan dan Warga Binaan Pemasarakatan. R-Permen merupakan upaya mewujudkan kepastian hukum dalam pelaksanaan pembimbingan kemasyarakatan mulai dari penerimaan klien, pemberian program hingga pengakhiran sehingga mendapatkan hasil efektif termasuk	Direktorat Jenderal Pemasarakatan	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian Hukum, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2026

No.	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Kementerian/Lembaga Terkait	Target Penyelesaian
		dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi			
38.	Rancangan Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan tentang Tata Cara Pelaksanaan Pidana Alternatif bagi Anak	Pendelegasian PP Nomor 58 Tahun 2022 tentang Bentuk dan Tata Cara Pelaksanaan Pidana dan Tindakan bagi Anak. R-Permen bertujuan mewujudkan perlindungan khusus terhadap anak yang berhadapan dengan hukum serta memberikan kepastian hukum bagi anak yang berhadapan dengan hukum melalui pelaksanaan pidana alternatif yang diputuskan oleh hakim.	Direktorat Jenderal Pemasarakatan	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian Hukum, Kejaksaan Agung, Mahkamah Agung, Kementerian Kesehatan, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2025-2029
39.	Rancangan Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan tentang Tata Cara Pelaksanaan Perawatan	R-Permen bertujuan Mewujudkan perlindungan hak bagi Tahanan, Anak, Narapidana, dan Anak Binaan dalam meningkatkan kualitas hidup melalui perawatan yang meliputi pemeliharaan kesehatan, rehabilitasi, dan pemenuhan kebutuhan dasar, agar dapat mengikuti program pelayanan dan pembinaan dengan optimal. Peraturan ini merupakan pendelegasian dari R-PP penyelenggaraan Fungsi	Direktorat Jenderal Pemasarakatan	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian Hukum, Kejaksaan Agung, Mahkamah Agung, Kementerian Kesehatan, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2025-2029

No.	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Kementerian/Lembaga Terkait	Target Penyelesaian
		Pemasyarakatan, Kerja Sama, dan Peran Serta Masyarakat			
40.	Rancangan Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasyarakatan tentang Petunjuk Teknis Tata Cara Pelaksanaan Tindakan Pemasangan dan Pelepasan Alat Pendeteksi Elektronik	Pendelegasian PP Nomor 70 Tahun 2020 tentang Tata Cara Pelaksanaan Kebiri Kimia, Pemasangan Alat Pendeteksi Elektronik, Rehabilitasi, dan Pengumuman Identitas Pelaku Kekerasan Seksual terhadap Anak. R-Permen bertujuan memberikan jaminan perlindungan hak anak atas kelangsungan hidup, tumbuh dan berkembang, serta perlindungan dari kekerasan seksual terhadap anak melalui pemasangan dan pelepasan alat pendeteksi elektronik terhadap pelaku, agar memberikan efek jera serta mencegah terjadinya kekerasan seksual terhadap anak	Direktorat Jenderal Pemasyarakatan	Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan, Kementerian Hukum, Kejaksaan Agung, Mahkamah Agung, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2025-2029
41.	Rancangan Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasyarakatan Tentang Standar Kompetensi Aparatur Pengawasan Intern di Lingkungan Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan	Pengawasan intern membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten agar dapat menjalankan fungsinya secara efektif, akuntabel, dan independen. Tanpa standar kompetensi yang jelas, kualitas audit internal akan bervariasi dan berpotensi lemah terhadap penyimpangan.	Inspektorat Jenderal	Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan, Kementerian Hukum, Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Lembaga Administrasi Negara (LAN), dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2025-2029

No.	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Kementerian/Lembaga Terkait	Target Penyelesaian
42.	Rancangan Peraturan Imigrasi dan Pemasarakatan Tentang Pedoman Penanganan Konflik Kepentingan Di Lingkungan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan Republik Indonesia	Konflik kepentingan sering menjadi akar munculnya praktik KKN. Pedoman ini menjadi alat penting untuk mencegah penyalahgunaan kewenangan oleh pegawai, serta memastikan integritas dan objektivitas dalam pengambilan keputusan.	Inspektorat Jenderal	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN-RB), Kementerian Hukum, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2025-2029
43.	Rancangan Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan Tentang Penyelenggaraan Pengawasan di Lingkungan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan	Untuk memastikan seluruh proses di lingkungan Imigrasi dan Pemasarakatan berjalan sesuai aturan dan bebas dari penyimpangan, pengawasan harus terstruktur dan terstandar. Peraturan ini memberikan kerangka pelaksanaan pengawasan yang lebih sistematis.	Inspektorat Jenderal	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian Hukum, Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2025-2029
44.	Rancangan Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan Tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Aparat Pengawasan Intern Pemerintah di Lingkungan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan	Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) merupakan garda terdepan dalam deteksi dini penyimpangan. Kode etik ini penting untuk menjaga profesionalisme, integritas, dan independensi APIP, serta membangun kepercayaan publik.	Inspektorat Jenderal	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian Hukum, Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2025-2029

No.	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Kementerian/Lembaga Terkait	Target Penyelesaian
45.	Rancangan Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan Tentang Pembangunan dan Evaluasi Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan	Pembangunan Zona Integritas adalah fondasi reformasi birokrasi. Dengan menetapkan wilayah bebas dari korupsi dan birokrasi bersih melayani, diharapkan tercipta pelayanan publik yang transparan, cepat, dan akuntabel di lingkungan Imigrasi dan Pemasarakatan.	Inspektorat Jenderal	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN-RB), Kementerian Hukum, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2025-2029
46.	Rancangan Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan Tentang Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan	Aparatur negara wajib tunduk pada aturan dan etika jabatan. Peraturan ini penting untuk menegakkan disiplin dan memberikan efek jera terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai di lingkungan Imigrasi dan Pemasarakatan.	Inspektorat Jenderal	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, BKN (Badan Kepegawaian Negara), Kementerian Hukum, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2025-2029
47.	Rancangan Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan tentang Penanganan Laporan Pengaduan di Lingkungan Kementerian Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan	Saluran pengaduan adalah bagian penting dari pengawasan partisipatif. Tanpa mekanisme yang jelas, pengaduan masyarakat tidak akan efektif. Peraturan ini memperkuat sistem <i>whistleblowing</i> dan perlindungan pelapor.	Inspektorat Jenderal	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Ombudsman RI, KPK, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2025-2029

No.	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Kementerian/Lembaga Terkait	Target Penyelesaian
48.	Rancangan Peraturan Menteri Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan Tentang Pengendalian Gratifikasi di Lingkungan Kementerian Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan	Gratifikasi adalah pintu masuk korupsi. Pengendaliannya perlu diatur secara tegas agar tidak menjadi kebiasaan yang merusak integritas aparatur. Peraturan ini menjadi panduan dalam pelaporan dan pengendalian gratifikasi.	Inspektorat Jenderal	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, KPK, Kementerian Hukum, dan K/L lain sesuai kebutuhan substansi	2025-2029
49.	Rancangan Peraturan Menteri Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan Tentang Roadmap Budaya Anti Korupsi	Budaya anti korupsi tidak bisa dibangun secara instan. Dibutuhkan roadmap yang jelas dan terukur sebagai acuan perubahan budaya organisasi. Peraturan ini penting untuk menanamkan nilai-nilai antikorupsi secara menyeluruh dan berkelanjutan.	Inspektorat Jenderal	Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, KPK, Kementerian Hukum	2025-2029

**Lampiran IV: Matriks Kerangka Kelembagaan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan**

No	Arah Kerangka Kelembagaan	Urgensi, Evaluasi Kelembagaan Eksisting, Kajian atau Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Unit/Institusi Terkait	Target Penyelesaian				
					2025	2026	2027	2028	2029
<b>Direktorat Jenderal Pemasarakatan</b>									
1.	Perubahan dan penyempurnaan Organisasi dan Tata Kerja Sekretaris Direktorat Jenderal, Direktorat Kepatuhan Internal, dan Direktorat Pelayanan Tahanan dan Anak	- Penataan organisasi Direktorat Kepatuhan Internal dengan memasukkan fungsi pencegahan, pengendalian, dan peningkatan (fungsi lingkungan pengendalian internal, pengelolaan risiko, penjaminan mutu dan prosedur, pemberian bantuan hukum petugas, penegakan kode etik, edukasi dan campaign, pengelolaan kinerja). Perbaiki fungsi ini bertujuan untuk mencegah pelanggaran hukum, mengurangi risiko hukum dan finansial, menjaga reputasi institusi-	Direktorat Jenderal Pemasarakatan	- Sekretariat Jenderal Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan - Kementerian PAN-RB - Kementerian Hukum.	V	V			

No	Arah Kerangka Kelembagaan	Urgensi, Evaluasi Kelembagaan Eksisting, Kajian atau Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Unit/Institusi Terkait	Target Penyelesaian				
					2025	2026	2027	2028	2029
		<p>ciptakan lingkungan kerja yang etis, dan meningkatkan kepercayaan pemangku kepentingan (stakeholder).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Penataan organisasi Direktorat Pelayanan Tahanan dan Anak dengan memperkuat fungsi pemantauan penahanan di luar Rutan dan memunculkan fungsi upaya perlindungan terhadap penyanderaan.</li> <li>- Penataan organisasi Sekretariat Direktorat Jenderal Pemasarakatan dengan memindahkan fungsi pengelolaan risiko dan kinerja kepada Direktorat Kepatuhan Internal dan pada</li> </ul>							

No	Arah Kerangka Kelembagaan	Urgensi, Evaluasi Kelembagaan Eksisting, Kajian atau Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Unit/Institusi Terkait	Target Penyelesaian				
					2025	2026	2027	2028	2029
		Sekretariat memunculkan fungsi baru dukungan penyiapan materi pimpinan.							
<b>UPT Pemasarakatan</b>									
1.	Perubahan ORTA UPT Pemasarakatan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perubahan ORTA UPT Pemasarakatan dilakukan secara menyeluruh karena sudah tidak sesuai dengan kebutuhan fungsi saat ini. ORTA UPT Pemasarakatan belum pernah mengalami perubahan sejak tahun 1985, sehingga perlu dilakukan berbagai penyesuaian.</li> <li>- Menyesuaikan tugas dan fungsi UPT Pemasarakatan dengan mandat UU Nomor 22</li> </ul>	Direktorat Jenderal Pemasarakatan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sekretariat Jenderal Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan</li> <li>- Kementerian PAN-RB</li> <li>- Kementerian Hukum.</li> </ul>	V	V			

No	Arah Kerangka Kelembagaan	Urgensi, Evaluasi Kelembagaan Eksisting, Kajian atau Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Unit/Institusi Terkait	Target Penyelesaian				
					2025	2026	2027	2028	2029
		<p>Tahun 2022 tentang Pemasarakatan dan UU Nomor 1 Tahun 2023 tentang KUHP.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Melakukan penyesuaian klasifikasi UPT Pemasarakatan.</li> <li>- Menyesuaikan organisasi Rutan dan Lapas dengan tipologi khusus.</li> </ul>							
2.	Penataan kelembagaan UPT Pemasarakatan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Melakukan penyusunan pola organisasi sebagai dasar penentuan region dan wilayah kerja UPT Pemasarakatan</li> <li>- Penataan kelembagaan (perubahan nomenklatur, kenaikan kelas, alih status, dan pembentukan baru) disesuaikan dengan kebutuhan organisasi berdasarkan pola organisasi</li> </ul>	Direktorat Jenderal Pemasarakatan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sekretariat Jenderal Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan</li> <li>- Kementerian PAN-RB</li> <li>- Kementerian Hukum.</li> </ul>	V	V	V	V	V

No	Arah Kerangka Kelembagaan	Urgensi, Evaluasi Kelembagaan Eksisting, Kajian atau Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Unit/Institusi Terkait	Target Penyelesaian				
					2025	2026	2027	2028	2029
		- Menyusun peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan tentang mekanisme dan tata cara serta indikator penataan kelembagaan.							

No	Arah Kerangka Kelembagaan	Urgensi, Evaluasi Kelembagaan Eksisting, Kajian atau Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Unit/Institusi Terkait	Target Penyelesaian				
					2025	2026	2027	2028	2029
<b>Inspektorat Jenderal</b>									
1.	Perubahan dan penyempurnaan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Inspektorat Jenderal	- Seiring dengan meningkatnya beban tugas Inspektorat Jenderal, khususnya dalam pelaksanaan pengawasan dan penguatan tata kelola, saat ini diperlukan penyesuaian struktur organisasi untuk mendukung kinerja yang lebih efektif dan fokus.	Inspektorat Jenderal	- Sekretariat Jenderal Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan - Kementerian PAN-RB - Kementerian Hukum.	V	V			

No	Arah Kerangka Kelembagaan	Urgensi, Evaluasi Kelembagaan Eksisting, Kajian atau Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Unit/Institusi Terkait	Target Penyelesaian				
					2025	2026	2027	2028	2029
		<p>Salah satu kebutuhan mendesak adalah <b>pemisahan fungsi perencanaan dan tindak lanjut hasil pengawasan</b>, yang selama ini masih berada dalam satu unit kerja.</p> <p>- Fungsi <b>perencanaan</b> memiliki ruang lingkup yang luas, mencakup penyusunan rencana kerja, pelaporan, pengelolaan kinerja, hingga administrasi keuangan dan program. Sementara fungsi <b>tindak lanjut hasil pengawasan</b> memerlukan fokus tersendiri untuk mengoordinasikan dan memastikan seluruh rekomendasi hasil</p>							

No	Arah Kerangka Kelembagaan	Urgensi, Evaluasi Kelembagaan Eksisting, Kajian atau Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Unit/Institusi Terkait	Target Penyelesaian				
					2025	2026	2027	2028	2029
		<p>pengawasan ditindaklanjuti tepat waktu dan tuntas.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Digabungnya dua fungsi strategis ini dalam satu Bagian telah menimbulkan beban kerja yang tinggi dan berpotensi mengganggu efektivitas pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, perlu dilakukan pemisahan agar masing-masing fungsi dapat berjalan lebih optimal, fokus, dan profesional.</li></ul>							