



KEMENTERIAN IMIGRASI DAN PEMASYARAKATAN
REPUBLIK INDONESIA

KEPUTUSAN KEPALA KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL IMIGRASI
SULAWESI SELATAN

NOMOR : WIM.23- 57 .PR.01.01 TAHUN 2025

TENTANG

RENCANA STRATEGIS RUMAH DETENSI IMIGRASI MAKASSAR
TAHUN 2025-2029

KEPALA KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL IMIGRASI SULAWESI SELATAN

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

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

Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 105, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6056);

4. Peraturan Presiden Nomor 157 Tahun 2024 tentang Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 353);
5. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025-2029 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 19);
6. Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2025 tentang Penyusunan Rencana Strategis dan Rencana Kerja Kementerian/Lembaga (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 114);
7. Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 10 Tahun 2023 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga Tahun 2025-2029 (Berita Negara Tahun 2023 Nomor 930);
8. Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan Nomor 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 867);
9. Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan Nomor 2 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi (Berita Negara Tahun 2024 Nomor 983);
10. Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan Nomor 11 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan Tahun 2025-2029.
11. Keputusan Direktur Jenderal Imigrasi Nomor. IMI.1-063.PR.01.01 Tahun 2025 Tentang Rencana Strategis Direktorat Jenderal Imigrasi Tahun 2025-2029.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL IMIGRASI SULAWESI SELATAN NOMOR : WIM.23-57.PR.01.01 TAHUN 2025 TENTANG RENCANA STRATEGIS RUMAH DETENSI IMIGRASI MAKASSAR TAHUN 2025-2029.

- KESATU : Menetapkan Rencana Strategis Rumah Detensi Imigrasi Makassar Tahun 2025-2029 sebagaimana tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini;
- KEDUA : Rencana Strategis Rumah Detensi Imigrasi Makassar Tahun 2025-2029 menjadi dasar menjadi acuan pelaksanaan tugas dan fungsi, rencana kerja dan anggaran dengan berlandaskan pada arah kebijakan strategis keimigrasian, kerangka regulasi, kerangka pendanaan, serta target kinerja yang telah ditetapkan;
- KETIGA : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan akan diperbaiki.



Ditetapkan di Makassar
Pada tanggal 15 Desember 2025
KEPALA KANTOR WILAYAH
DIREKTORAT JENDERAL IMIGRASI
SULAWESI SELATAN,



FRIECE SUMOLANG

LAMPIRAN

Keputusan Kepala Kantor Wilayah Direktorat
Jenderal Imigrasi Sulawesi Selatan

Nomor: WIM.23-57.PR.01.01 Tahun 2025

Tentang Rencana Strategis Kantor Wilayah
Direktorat Jenderal Imigrasi Sulawesi Selatan

Rumah Detensi Imigrasi Makassar

Tahun 2025-2029

RENCANA STRATEGIS RUMAH DETENSI IMIGRASI MAKASSAR TAHUN 2025-2029

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Kondisi Umum

1.1.1. Latar Belakang

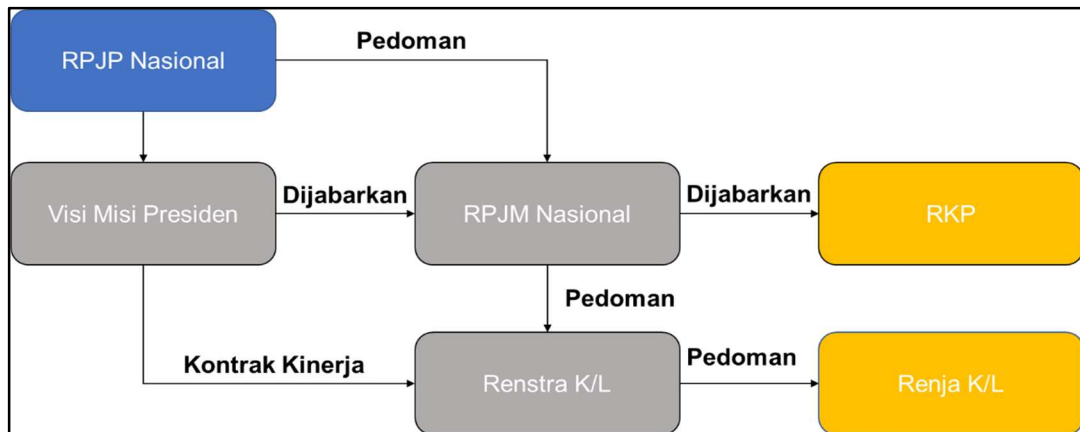
Rencana Strategis (Renstra) adalah dokumen perencanaan yang digunakan oleh kementerian atau lembaga (K/L) untuk menetapkan **tujuan, sasaran, arah kebijakan dan strategi, kerangka kelembagaan, target kinerja serta kerangka pendanaan, dan program kerja** selama periode lima tahun (Kementerian PPN/Bappenas,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

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

Selanjutnya, menyusul penetapan Renstra Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan tersebut, Renstra Direktorat Jenderal Imigrasi juga telah ditetapkan melalui Permenimipas Nomor 11 Tahun 2025 Tentang RENCANA STRATEGIS KEMENTERIAN IMIGRASI DAN PEMASYARAKATAN TAHUN 2025-2029 Kedua

dokumen perencanaan ini menjadi acuan bagi Kanwil dan UPT Imigrasi dalam menyusun Renstra Satuan Kerja masing-masing. Renstra ini juga menjadi dasar dalam penyusunan dokumen rencana kerja dan anggaran satuan kerja untuk periode 2025–2029, sebagaimana ditunjukkan dalam alur.

Gambar I.1. Alur Keterkaitan Dokumen Perencanaan



Gambar I.1. Alur Keterkaitan Dokumen Perencanaan

Sumber: Permen PPN/Bappenas Nomor 10 Tahun 2023

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

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

**Tabel I.1 Sasaran dan IKU Renstra Perubahan
Direktorat Jenderal Imigrasi 2020-2024**

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

Sumber: Renstra Perubahan Ditjen Imigrasi Tahun 2020-2024

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

1.1.2. Struktur Organisasi Rumah Detensi Imigrasi Makassar

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

Dalam melaksanakan fungsinya, Ditjen. Imigrasi memiliki Unit Pelaksana Teknis/Pelaksana Fungsi yang tersebar baik di wilayah Indonesia maupun di luar wilayah Indonesia dengan rincian pada **Tabel I.2** berikut: 1 (satu) kantor pusat (Direktorat Jenderal Imigrasi), 33 (tiga puluh tiga) Divisi Keimigrasian, 133 (seratus tiga puluh tiga) Kantor Imigrasi, 13 (tiga belas) Rumah Detensi Imigrasi, 96 (Sembilan puluh enam) tempat pemeriksaan imigrasi laut, 37 (tiga puluh tujuh) tempat pemeriksaan imigrasi udara, 16 (enam belas) pos lintas batas nasional, dan 40 (empat puluh) pos lintas batas tradisional, Sementara di luar wilayah Indonesia terdapat 22 (dua puluh dua) Pelaksana Fungsi Keimigrasian di Luar Negeri atau Tempat Lain.

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

Wilayah	Unit Pelaksana Teknis/atau Fungsi Keimigrasian
Di Wilayah Indonesia	<ol style="list-style-type: none"> 1. 1 Kantor Pusat 2. 33 Kantor Wilayah 3. 133 Kantor Imigrasi yang terdiri atas: <ol style="list-style-type: none"> 1. 7 Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI 2. 3 Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Non TPI 3. 37 Kantor Imigrasi Kelas I TPI 4. 13 Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI 5. 40 Kantor Imigrasi Kelas II TPI 6. 21 Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI 7. 4 Kantor Imigrasi Kelas III TPI 8. 8 Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI 4. 13 Rumah Detensi 5. 96 Tempat Pemeriksaan Imigrasi Laut 6. 37 Tempat Pemeriksaan Imigrasi Udara 7. 16 Pos Lintas Batas Internasional 8. 40 Pos Lintas Batas Tradisional
Di Luar Wilayah Indonesia	<ol style="list-style-type: none"> 9. 22 Pelaksana Fungsi Keimigrasian di Luar Negeri atau Tempat Lain

Sumber: Direktorat Jenderal Imigrasi, 2024

- a. Tugas ,fungsi dan struktur Organisasi Rumah Detensi Imigrasi Makassar Berdasarkan Peraturan Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia RI Nomor M-01.PR.07.10 Tahun 2004 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Rumah Detensi Imigrasi, Rumah Detensi Imigrasi Makassar merupakan Unit Pelaksana Teknis dibidang Keimigrasian dilingkungan Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Kantor Wilayah Kementerian Kehakiman dan HAM Sulawesi Selatan. Tugas Rudenim yaitu melaksanakan sebagian tugas pokok Kementerian Hukum dan HAM RI dibidang Pendetensian orang asing.

Rudenim Menjalankan Fungsi Antara lain :

1. Melaksanakan Tugas Pendetensian
2. Melaksanakan Tugas Pengisolasian
3. Melaksanakan Tugas Pemulangan dan pengusiran/Deportasi

Dalam mendukung pelaksanaan tugas dan Fungsi Pada Rumah Detensi Imigrasi Makassar memiliki 1 (Satu) Sub Bagian dan 3 (Tiga) Seksi yaitu:

10. Sub Bagian Tata Usaha

Sub Bagian Tata Usaha mempunyai tugas melakukan urusan Tata Usaha, dan Rumah Tangga Rudenim berdasarkan peraturan perundang - undangan yang berlaku dan sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan. Dalam melaksanakan tugasnya, Sub Bagian Tata Usaha menyelenggarakan fungsi:

- a. Melakukan urusan kepegawaian;
- b. Melakukan urusan keuangan;
- c. Melakukan urusan surat menyurat, perlengkapan dan rumah tangga;

2. Sub Bagian Tata Usaha dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya dibantu:
 - a. Urusan Kepegawaian mempunyai tugas melakukan urusan kepegawaian;
 - b. Urusan keuangan mempunyai tugas melakukan urusan keuangan;
 - c. Urusan umum mempunyai tugas melakukan urusan surat menyurat, perlengkapan, dan rumah tangga.

3. Seleksi Registrasi, Administrasi, dan Pelaporan

Seksi Registrasi, Administrasi, dan Pelaporan mempunyai tugas melakukan pencatatan pada saat masuk dan keluar, membuat dokumentasi sidik jari, foto, dan menyimpan benda-benda pribadi, serta melakukan pemulangan terdetensi dan pelaporannya, Seksi Registrasi, Administrasi, dan Pelaporan menyelenggarakan fungsi;

- a. Melakukan pencatatan, registrasi, membuat dokumen sidik jari, foto, dan menyimpan serta mengamankan benda-benda milik pribadi terdetensi yang dilarang oleh ketentuan yang berlaku;
- b. Melaksanakan administrasi pengeluaran terdetensi dan pelaporannya.

4. Seksi Registrasi, Administrasi, dan Pelaporan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya dibantu:

- a. Subseksi Seksi Registrasi

Subseksi Seksi Registra mempunyai tugas melakukan pencatatan, registrasi, membuat dokumentasi sidik jari, foto, dan menyimpan serta mengamankan benda-benda pribadi terdetensi;

- b. Subseksi Administrasi, dan Pelaporan

Subseksi Administrasi, dan Pelaporan mempunyai tugas melaksanakan pemulangan terdetensi dan pelaporannya.

5. Seksi Perawatan dan Kesehatan

Seksi Perawatan dan Kesehatan mempunyai tugas melakukan penyiapan kebutuhan makan sehari-hari, kebutuhan perawatan kesehatan, dan kegiatan olah raga, serta memfasilitasi kegiatan ibadah terdetensi. Dalam melaksanakan segenap tugasnya, Seksi Perawatan dan kesehatan menyelenggarakan fungsi :

- a. Melakukan penyiapan kebutuhan makan terdetensi;
- b. Melakukan penyiapan kebutuhan perawatan kesehatan, kegiatan olah raga, dan memfasilitasi kegiatan ibadah terdetensi.

6. Seksi Perawatan dan Kesehatan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya dibantu:

- a. Subseksi Perawatan mempunyai tugas melakukan penyiapan kebutuhanmakan terdetensi;

- b. Subseksi Kesehatan mempunyai tugas melakukan penyiapan kebutuhan perawatan kesehatan, kegiatan olah raga dan memfasilitasi kegiatan ibadah terdetensi.

7. Seksi Keamanan dan Ketertiban

Seksi Keamanan dan Ketertiban mempunyai tugas dan bertanggungjawab terhadap pelaksanaan pengamanan, melakukan pengisolasian dan pemindahan terdetensi antar rudenim serta pengeluaran terdetensi dalam rangka pengusiran dan pemulangnya.

Dalam melaksanakan tugasnya, Seksi Keamanan dan ketertiban menyelenggarakan fungsi:

- a. Melakukan pengaturan jadwal pembagian tugas pengamanan, melaksanakan tugas penjagaan dalam rangka pengamanan dilingkungan rudenim;
- b. Melakukan pengisolasian, pelaksanaan pemindahan terdetensi antar rudenim, menjaga ketertiban serta pengeluaran terdetensi dalam rangka pengusiran dan pemulangnya;

8. Seksi Keamanan dan Ketertiban dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya dibantu :

- a. Subseksi Keamanan mempunyai tugas mengatur jadwal pembagian tugas pengamanan, melaksanakan tugas penjagaan dan keamanan dilingkungan rudenim;
- b. Sub Seksi Ketertiban mempunyai tugas melakukan pengaturan penempatan, pengisolasian, pelaksanaan pemindahan terdetensi, serta menjaga ketertiban dan pengeluaran terdetensi dalam rangka pengusiran dan pemulangnya.

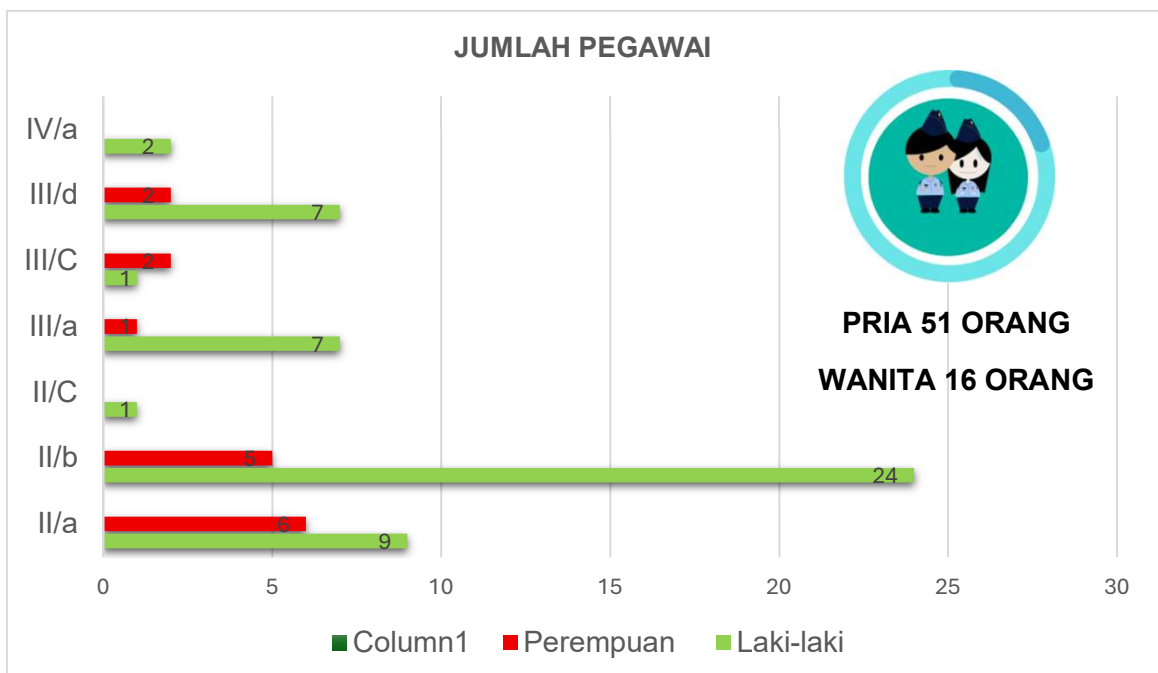
Dibawah ini merupakan bagan susunan struktur organisasi Rumah Detensi Imigrasi Makassar (Berdasarkan Keputusan Menteri Kehakiman dan HAM RI Nomor: M-01.PR.07.04 Tahun 2004 Tanggal 9 Maret 2004). yang mencakup :

- a) Kepala Rumah Detensi Imigrasi Makassar
- b) Sub Bagian Tata Usaha yang meliputi: Urusan Keuangan, Urusan Kepegawaian dan Urusan Umum
- c) Seksi Registrasi, Administrasi dan Pelaporan yang meliputi: Sub Seksi Registrasi dan Sub Seksi Administrasi dan Pelaporan
- d) Seksi Keamanan dan Ketertiban yang meliputi: Sub Seksi Keamanan dan Sub Seksi Ketertiban
- e) Seksi Perawatan dan Kesehatan yang meliputi : Sub Seksi Perawatan dan Sub Seksi Kesehatan

**STRUKTUR ORGANISASI
RUMAH DETENSI IMIGRASI MAKASSAR**



Dalam menjalankan tugas dan fungsi tersebut Rumah Detensi Imigrasi Makassar didukung sumber daya manusia sebanyak **67 (Enam Puluh Tujuh) Orang Pegawai** keadaan per bulan November 2025, dengan komposisi sebagai berikut:

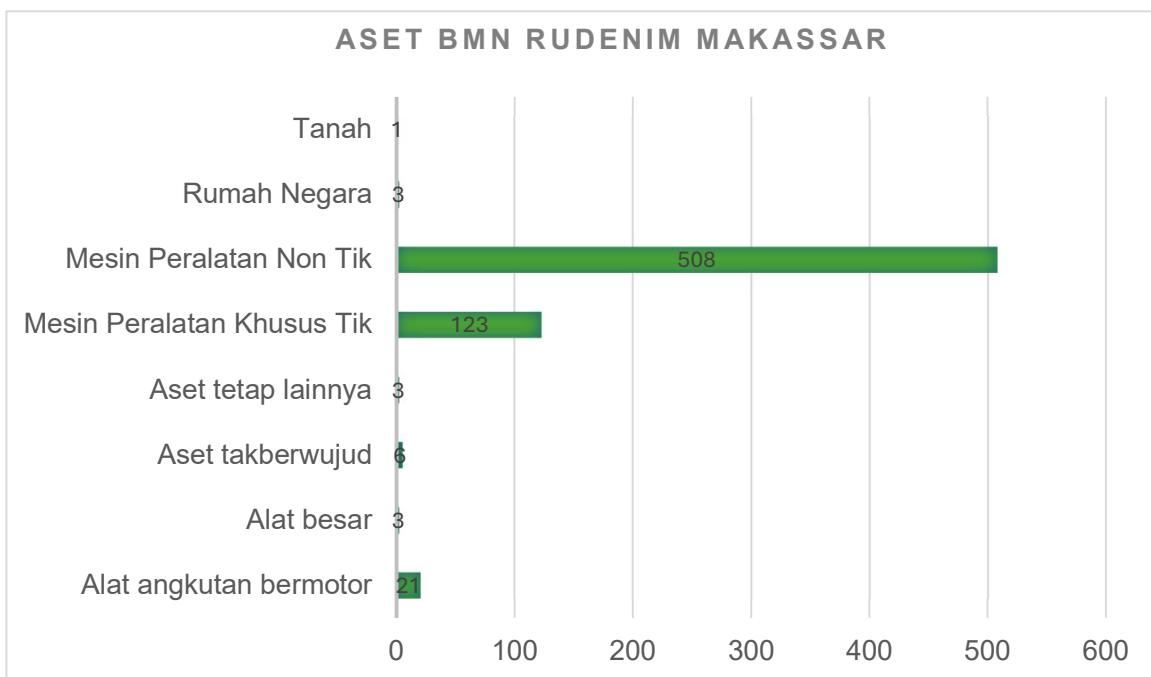


Klafikasi Pendidikan

1. SLTA : 48
2. S1 : 14
3. S2 : 5

ASET BMN RUMAH DETENSI IMIGRASI MAKASSAR

Rudenim Makassar tercatat memiliki 683 aset Barang Milik Negara (BMN) yang digunakan untuk mendukung seluruh kegiatan operasional, pelayanan, detensi, serta pengamanan orang asing. Aset tersebut terdiri dari berbagai kategori sesuai klasifikasi Kementerian Keuangan, mencakup aset tetap, aset tak berwujud, persediaan, dan peralatan operasional. Yang terdiri dari:

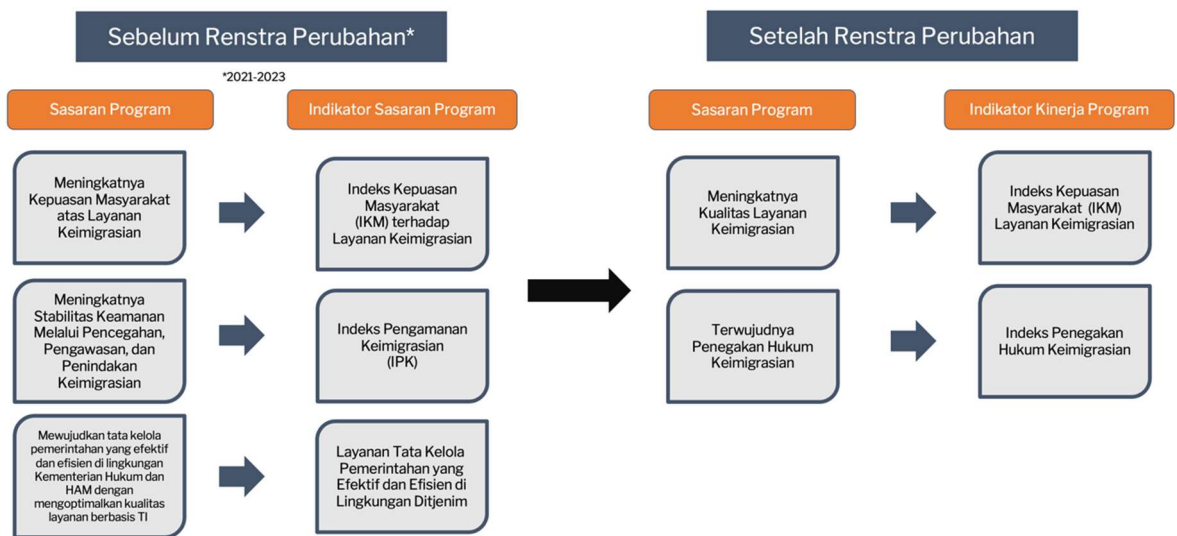


1.1.3. Capaian Kinerja 2020-2024

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

manajemen, Direktorat Jenderal Imigrasi juga memiliki sasaran program yakni mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien di Kemenkumham dengan mengoptimalkan kualitas layanan berbasis IT, yang diukur dengan layanan tata kelola yang efektif dan efisien.

Dengan berlakunya Renstra Perubahan Ditjen Imigrasi 2020-2024 untuk pelaksanaan hanya di tahun 2024, terjadi penyesuaian pada Sasaran Program dan Indikator Sasaran Program dari Renstra pada periode sebelumnya yakni 2021-2023. Adapun perbedaan sasaran dan indikator program dari sebelum dan setelah renstra perubahan dapat dilihat pada **Gambar I.5** berikut.



Gambar I.5. Perbedaan Sasaran dan Indikator Program Sebelum dan Setelah Renstra Perubahan

Sumber: Ditjen Imigrasi, Diolah

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

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

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

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

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

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

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

Sumber: Ditjen Imigrasi (2025)

A. CAPAIAN KINERJA DAN FAKTOR PENDUKUNG PENCAPAIAN RUMAH DETENSI IMIGRASI MAKASSAR

Pengukuran capaian kinerja adalah suatu proses yang dilakukan untuk memperoleh hasil sejauh mana sebuah organisasi telah berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengukuran capaian kinerja merupakan alat penting untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas organisasi, untuk membantu suatu organisasi mengidentifikasi keberhasilan dan kelemahan mereka, serta memberikan dasar untuk pengambilan keputusan yang lebih baik. Pengukuran kinerja juga memungkinkan organisasi untuk memberikan laporan yang komprehensif kepada masyarakat dan pemangku kepentingan tentang pencapaian organisasi dalam menyelenggarakan pelayanan publik.

Pengukuran Rumah Detensi Imigrasi Makassar dilakukan dengan cara membandingkan antara target pencapaian setiap indikator yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja dengan realisasinya di tahun berjalan, tahun sebelumnya, target jangka menengah serta analisis capaian keberhasilan maupun kegagalannya.

Secara keseluruhan capaian Indikator Kinerja Utama Rumah Detensi Imigrasi Makassar tahun 2024 dinyatakan berhasil. Hal ini disebabkan dengan realisasi capaian pada 3 (tiga) indikator kinerja kegiatan dari 2 (dua) sasaran kegiatan, telah melampaui target yang ditetapkan. Kinerja Rumah Detensi Imigrasi Makassar tahun 2024 diimplementasikan melalui Sasaran Kegiatan berupa 'Optimalnya penegakan hukum keimigrasian di kewilayahan' dan 'Meningkatnya pelayanan reformasi birokrasi di lingkup UPT Imigrasi' Sedangkan indikator kinerja kegiatan tersebut memiliki 3 (tiga) Indikator berupa "Presentase Tindakan Administratif Keimigrasian di Kewilayahan yang ditangani", Presentase pelaksanaan rencana aksi reformasi birokrasi di lingkup UPT Imigrasi", dan "Indeks kepuasan unit kerja lingkup UPT Imigrasi terhadap layanan kesekretariatan".

1. Optimalnya Penegakan Hukum Keimigrasian di Kewilayaan

Sampai dengan tahun 2024, Rumah Detensi Imigrasi Makassar telah melakukan tindakan administratif keimigrasian terhadap Warga Negara Asing (WNA) yang melakukan pelanggaran. Untuk mendapatkan nilai persentase tindakan administratif keimigrasian di kewilayahan yang ditangani Rumah Detensi Imigrasi Makassar selama Untuk mendapatkan nilai persentase tindakan administratif keimigrasian di kewilayahan yang ditangani Rumah Detensi Imigrasi Makassar selama

Jumlah kasus pelanggaran administratif keimigrasian yang diselesaikan di

kewilayahan

X 100%

Total Kasus pelanggaran administratif keimigrasian yang ditangani di kewilayahan

$$= \frac{21}{21} \times 100\% = 100\%$$

21

Dengan hasil persentase tersebut, dapat diperoleh realisasi persentase tindakan administratif keimigrasian di kewilayahan yang ditangani Rumah Detensi Imigrasi Makassar selama tahun 2024 adalah sebesar 100% dari target sebesar 90%

atau dengan capaian sebesar 111% dengan perhitungan capaian sebagai berikut:

Realisasi tindakan administratif keimigrasian

Target tindakan administratif keimigrasian x 100%

$$= \frac{100\%}{90\%} \times 100\% = 111\%$$

INDIKATOR	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
Persentase Tindakan Administratif Keimigrasian di Kewilayahan yang ditangani	90%	100%	111%

Dari perbandingan tersebut, dapat disimpulkan bahwa target Persentase Tindakan Administratif Keimigrasian di kewilayahan yang ditangani Rumah Detensi Imigrasi Makassar pada tahun 2024 telah tercapai.

Faktor- faktor pendukung peningkatan capaian kinerja kegiatan

Keberhasilan capaian Persentase Tindakan Administratif Keimigrasian di kewilayahan yang ditangani pada Rumah Detensi Imigrasi Makassar menandakan bahwa proses penanganan penegakan hukum keimigrasian di Rumah Detensi Imigrasi Makassar sudah baik. Adapun kegiatan yang menunjang pencapaian kinerja antara lain :

- a) Meningkatnya koordinasi dan sinergitas penanganan pengungsi Satgas PPLN di Kota Makassar;
- b) Tumbuhnya kepercayaan masyarakat pemilik *Community House (CH)* sebagai tempat penampungan pengungsi yang semakin baik, dalam hal adanya saling tukar informasi setiap permasalahan yang ditimbulkan oleh pengungsi;
- c) Penyebaran informasi seluruh kegiatan secara rutin oleh TIM Humas dengan memanfaatkan website dan media sosial secara optimal Rumah Detensi Imigrasi Makassar, yang dilaksanakan secara intens kepada masyarakat.
- d) Semakin Mudahnya Pengungsi dari Luar Negeri melakukan peneraan kartu pengungsi setiap bulan karena tidak perlu lagi harus datang ke Rudenim makassar cukup buka aplikasi e-Motion berbasis web, aplikasi ini di peruntukkan kepada pengungsi yang berada di kota Makassar, e-motion bertujuan agar pengungsi dapat melakukan peneraan kartu pengungsi setiap bulan, hal tersebut merupakan perwujudan kewajiban lapor diri pengungsi setiap bulan ke Rudenim Makassar yang tertuang dalam Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 Tentang Penanganan Pengungsi dari Luar Negeri. Selain itu, aplikasi ini juga memangkas jarak tempat tinggal pengungsi yang tidak berada satu kota dengan Rumah Detensi Imigrasi Makassar, yaitu jarak Lapor diri, Melakukan Pengaduan, bahkan permintaan pengurusan administrasi yang dibutuhkan oleh pengungsi yang berkaitan dengan Tugas Rudenim.

2. Meningkatnya Pelayanan Reformasi Birokrasi di Lingkup UPT Imigrasi

Reformasi Birokrasi merupakan sebuah proses perubahan yang dilaksanakan secara bertahap, sistematis, dan berkesinambungan dalam rangka menciptakan tata kelola pemerintahan yang bersih, meningkatkan pelayanan publik, kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi dan profesionalisme SDM Aparatur. Secara singkat Reformasi birokrasi diartikan sebagai upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintah dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintah yang baik (*good governance*) untuk memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Road map Reformasi Birokrasi adalah panduan dalam melaksanakan rencana kerja tahunan atau rencana aksi reformasi birokrasi serta Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di Lingkup UPT Imigrasi mengevaluasi pelaksanaan program, kebijakan dan kegiatan reformasi birokrasi di lingkungan Kemnetrian Hukum dan HAM.

Reformasi Birokrasi General (RB General) adalah upaya perbaikan tata kelola pemerintahan yang berfokus pada penyelesaian permasalahan hulu terkait masalah umum birokrasi melalui berbagai kebijakan kementerian/lembaga di tingkat meso. Pelaksanaan RB General Rumah Detensi Imigrasi Makassar tahun 2024 telah dilaksanakan dengan kegiatan yang dilakukan diarahkan pada perbaikan berbagai aspek dan pemenuhan data dukung rencana kerja tahunan reformasi birokrasi melalui aplikasi e- RB.

$$\frac{\text{Rencana aksi RB terkait Ditjen Imigrasi yang terlaksana}}{\text{Total rencana aksi RB terkait Ditjen Imigrasi}} \times 100\%$$

$$\frac{11}{11} \times 100\% = 100\%$$

Dengan hasil persentase tersebut, dapat diperoleh realisasi persentase persentase pelaksanaan rencana aksi reformasi birokrasi di lingkup UPT Imigrasi pada Rumah Detensi Imigrasi Makassar selama tahun 2024 adalah sebesar 100% dari target sebesar 100% atau dengan capaian sebesar 100% dengan perhitungan capaian sebagai berikut:

INDIKATOR	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di Lingkup UPT Imigrasi	100%	100%	100%

Dari perbandingan tersebut, dapat disimpulkan bahwa target persentase pelaksanaan rencana aksi reformasi birokrasi di lingkup UPT Imigrasi pada Rumah Detensi Imigrasi Makassar pada tahun 2024 telah tercapai.

Faktor- faktor pendukung peningkatan capaian kinerja kegiatan

Rencana aksi reformasi birokrasi di lingkup UPT Imigrasi pada Rumah Detensi Imigrasi Makassar telah terlaksana yang menandakan bahwa pelayanan keimigrasian pada Rumah Adapun kegiatan yang menunjang pencapaian kinerja antara lain :

- a) Peran pimpinan dalam hal manajemen dan *role model* pada Rumah Detensi Imigrasi Makassar.
- b) Melaksanakan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi secara berkala.
- c) Menindaklanjuti hasil monitoring dan evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi.
- d) Melaksanakan mitigasi risiko yang telah ditetapkan.
- e) Melaksanakan tugas dan fungsi sesuai dengan standar yang berlaku.
- f) Melakukan adaptasi dalam peningkatan penggunaan teknologi informasi guna pelaksanaan tugas dan fungsi.
- g) Melaksanakan inovasi yang menunjang pelayanan publik.
- h) Menjaga integritas pegawai di lingkungan Rumah Detensi Imigrasi Makassar

3. Kepuasan Unit Kerja Lingkup UPT Imigrasi Terhadap Layanan Kesekretariatan

Telah dilaksanakan survei pengukuran Indeks Pengamanan Keimigrasian (IPK) di lingkungan Direktorat Jenderal Imigrasi melalui kuesioner elektronik (e-survei) Ditjen Imigrasi. Survei dilaksanakan dengan jumlah responden 51 orang. Responden survei pada Rumah Detensi Imigrasi Makassar melibatkan pihak internal yang terdiri dari pejabat dan pegawai di bidang penegakkan hukum sebanyak 32 orang. Selain itu, terdapat pula pihak eksternal sejumlah 19 orang dari Pengguna layanan di luar lingkungan Rumah Detensi Imigrasi Makassar.

Penilaian Indeks Pengamanan Keimigrasian Tahun 2024 menggunakan Skala Likert dengan nilai 1 sampai dengan 5 yang akan menghasilkan nilai survei berskala 4. Berdasarkan survei yang telah dilaksanakan, diperoleh nilai rata-rata sebagai berikut :

Satker	IPK INTERNAL		IPK EKSTERNAL		NILAI IPK GABUNG	
	Responden	Indeks	Responden	Indeks	Total Responden	Indeks
Rumah Detensi Imigrasi Makassar	32	3,5	19	3,3	51	3,4

Dengan memperhatikan jumlah responden sebanyak 32 responden internal dan 19 responden eksternal serta nilai masing-masing unsur pada tabel di atas, diperoleh nilai indeks Pengamanan Keimigrasian Rumah Detensi Imigrasi Makassar sebesar 3,5 indeks untuk internal dan 3,3 indeks untuk eksternal.

Untuk mendapatkan nilai Indeks Pengamanan Keimigrasian secara utuh, dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$(Nilai\ internal\ x\ Responden\ Internal) + (Nilai\ eksternal\ x\ Responden\ eksternal)$$

$$\frac{\text{Jumlah Total responden internal dan eksternal}}$$

$$\times 100\%$$

$$= \frac{(3,5 \times 32) + (3,3 \times 19)}{51}$$

$$= \frac{174}{51} = 3,4$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka diperoleh nilai Indeks Pengamanan Keimigrasian Rumah Detensi Imigrasi Makassar 3,4 indeks. Capaian Indeks Pengamanan Keimigrasian:

$$\frac{\text{Realisasi nilai indeks pengamanan keimigrasian}}{\text{Target nilai indeks pengamanan keimigrasian}} \times 100\%$$

$$= \frac{3,4}{3,1} \times 100\% = 109\%$$

INDIKATOR	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
Indeks Kepuasan Unit Kerja Lingkup UPT Imigrasi terhadap Layanan Kesekretariatan	3,1 Indeks	3,4 Indeks	109%

Dari perbandingan tersebut, dapat disimpulkan bahwa target Indeks Kepuasan Unit

Kerja Lingkup UPT Imigrasi terhadap Layanan Kesekretariatan Rumah Detensi Imigrasi Makassar pada tahun 2024 telah tercapai.

Faktor- faktor pendukung peningkatan capaian kinerja kegiatan

Keberhasilan capaian persentase layanan keimigrasian di kewilayahan yang diselesaikan terhadap total permohonan layanan keimigrasian di kewilayahan yang diterima pada Rumah Detensi Imigrasi Makassar menandakan bahwa layanan keimigrasian yang diberikan Rumah Detensi Imigrasi Makassar sudah baik. Adapun kegiatan yang menunjang pencapaian kinerja antara lain :

- a) Melaksanakan pendataan pengungsi dari luar negeri secara berkala dan Laporan Harian Intelijen (LHI).
- b) Melaksanakan kegiatan Rapat PPLN secara berkala.
- c) Melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala demi meningkatkan penegakan hukum keimigrasian.

Tahun 2020

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

NO.	SASARAN KEGIATAN	LOKASI	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	PENANGGUNG JAWAB
			2020	2020	2020	
SP 5A	Meningkatnya Pelayanan Keimigrasian					Direktur Jenderal Imigrasi
	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap layanan Keimigrasian		7,3	8	109%	
SP 5B	Meningkatnya penegakan hukum keimigrasian					Direktur Jenderal Imigrasi
	Persentase penurunan pelanggaran keimigrasian		2%			
SK 9	Meningkatnya Penyelenggaraan Fungsi Pengkoordinasian, Pelayanan dan Penegakan Hukum Keimigrasian di Wilayah	Daerah				Kepala satuan kerja
	Jumlah Kegiatan Pembinaan, Pengendalian dan Pengawasan Fungsi Keimigrasian		792 Kegiatan	483	61%	
SK 10	Meningkatnya Kualitas Penegakan Hukum Keimigrasian	Daerah				Kepala satuan kerja
	Persentase Penurunan Pelanggaran Hukum Keimigrasian		2%	3,25%	162,5%	
SK 11	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Keimigrasian	Daerah				Kepala satuan kerja
	Persentase Peningkatan Kualitas Pelayanan Keimigrasian		2,92	3,87	132,45%	

NO.	SASARAN KEGIATAN	LOKASI	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	PENANGGUNG JAWAB
			2020	2020	2020	
SK 12	Meningkatnya Pemeriksaan Keimigrasian di Tempat Pemeriksaan Imigrasi	Daerah				Kepala satuan kerja
	Jumlah Kegiatan Pembinaan dan Pengawasan yang Dilakukan		1500 Orang	1500 Orang	100%	
SK 13	Terselenggaranya Layanan Manajemen Satker	Daerah				Kepala satuan kerja
	Indeks Kepuasan Pengguna Layanan Kesekretariatan Satker		-	-	-	
SK 14	Terselenggaranya Layanan Sarana dan Prasarana Internal	Daerah				Kepala satuan kerja
	Jumlah Layanan Internal Overhead		1 Layanan	1 Layanan	99%	
SK 15	Terselenggaranya Layanan Perkantoran	Daerah				Kepala satuan kerja
	Jumlah Layanan Perkantoran		1 Layanan	1 Layanan	98%	

Tahun 2021-2023

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

Sasaran Program

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

NO.	SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR SASARAN KEGIATAN	LOKASI	TARGET			REALISASI			CAPAIAN			PENANGGUN G JAWAB
			2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	
SP2C1	Meningkatnya kepuasan masyarakat atas layanan keimigrasian											Direktur Jenderal Imigrasi
	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Keimigrasian		3,15	3,2	3,25	3,74	3.87	3.88	118 %	121 %	119 %	
SP2C2	Meningkatnya stabilitas keamanan melalui pencegahan, pengawasan dan penindakan Keimigrasian											Direktur Jenderal Imigrasi

NO.	SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR SASARAN KEGIATAN	LOKASI	TARGET			REALISASI			CAPAIAN			PENANGGUN G JAWAB
			2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	
	Indeks Pengamanan Keimigrasian		3,11	3,12	3,13							
5254 – Penyelenggaraan Fungsi Pengkoordinasian, Pelayanan dan Penegakan Hukum Keimigrasian di Wilayah												
SK 12	Meningkatnya kualitas pelaksanaan tugas dan fungsi keimigrasian di Wilayah	Daerah										Kepala satuan kerja
	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Keimigrasian di Wilayah		3,15	3,2	3,25	3,74	3,87	3,88	118 %	121 %	119 %	
	Indeks Kepuasan Internal di Wilayah		3,11	3,12	3,13	3,81	3,84	3,85	122%	123%	123 %	
	Indeks Pengamanan Keimigrasian di Wilayah		3,11	3,12	3,13	3,91	3,88	3,54	126%	124%	109 %	

Sasaran Program

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

NO.	SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR SASARAN KEGIATAN	LOKASI	TARGET			REALISASI			CAPAIAN			PENANGGUNG JAWAB
			2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	
6232 – Dukungan Manajemen dan Teknis Lainnya UPT Imigrasi												
SK 13	Meningkatnya kualitas pelaksanaan tugas dan fungsi keimigrasian di Wilayah	Daerah										Kepala satuan kerja
	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Keimigrasian di Wilayah		3,15	3,2	3,25	3,74	3,87	3,88	118 %	121 %	119 %	
	Indeks Kepuasan Internal di Wilayah		3,11	3,12	3,13	3,81	3,84	3,85	122 %	123 %	123 %	
	Indeks Pengamanan Keimigrasian di Wilayah		3,11	3,12	3,13	3,91	3,88	3,54	126%	124%	109 %	

Tahun 2024

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

NO.	Sasaran Strategis/ Indikator Sasaran Strategis/ Sasaran Program/ Indikator Sasaran Program/ Sasaran Kegiatan/ Indikator Sasaran Kegiatan	Lokasi	Target	Realisasi	Capaian	PENANGGUNG JAWAB
			2024	2024	2024	
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM						
SS 1	Terwujudnya Kesadaran Hukum dan HAM Masyarakat					Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia
IKSS 1.1	Indeks kesadaran hukum dan HAM masyarakat Indonesia					
SP BF 4	Terwujudnya penegakan hukum Keimigrasian					Direktorat Jenderal Imigrasi
IKP BF 4.1	Indeks penegakan hukum keimigrasian		3,14			
5254 - Penyelenggaraan Fungsi Pengkoordinasian, Pelayanan dan Penegakan Hukum Keimigrasian di Wilayah						
SK 1	Optimalnya penegakan hukum Keimigrasian di kewilayahan	Daerah				Kepala satuan kerja

NO.	Sasaran Strategis/ Indikator Sasaran Strategis/ Sasaran Program/ Indikator Sasaran Program/ Sasaran Kegiatan/ Indikator Sasaran Kegiatan	Lokasi	Target	Realisasi	Capaian	PENANGGUNG JAWAB
			2024	2024	2024	
IKK 1.1	Persentase penegakan Hukum Pro Yustisia di kewilayahan yang ditangani		90%	NIHIL	NIHIL	
GIKK 1.2	Persentase Tindakan Administratif Keimigrasian di kewilayahan yang ditangani		90%	100%	111%	
SP BF 5	Meningkatnya kualitas layanan Keimigrasian					Direktorat Jenderal Imigrasi
IKP BF 5.1	Indeks kepuasan masyarakat layanan keimigrasian		3,3	3,89	117%	
5254 - Penyelenggaraan Fungsi Pengkoordinasian, Pelayanan dan Penegakan Hukum Keimigrasian di Wilayah						
SK 1	Meningkatnya Layanan Keimigrasian di Kewilayahan					Kepala satuan kerja
IKK 1.1	Rasio Layanan Keimigrasian di kewilayahan yang diselesaikan terhadap total permohonan layanan Keimigrasian di kewilayahan yang diterima		90%	99,12%	100%	

NO.	Sasaran Strategis/ Indikator Sasaran Strategis/ Sasaran Program/ Indikator Sasaran Program/ Sasaran Kegiatan/ Indikator Sasaran Kegiatan	Lokasi	Target	Realisasi	Capaian	PENANGGUNG JAWAB
			2024	2024	2024	
SS 2	Terbangunnya budaya kerja yang berorientasi kinerja organisasi yang berintegritas, efektif dan efisien					Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia
IKSS 2.1	Nilai RB Kementerian Hukum dan HAM					
013.WA - Dukungan Manajemen						
6232 - Dukungan Manajemen dan Teknis Lainnya UPT Imigrasi						
SK 1	Meningkatnya pelaksanaan RB di lingkup UPT Imigrasi					Kepala satuan kerja
IKK 1.1	% pelaksanaan rencana aksi RB di lingkup UPT Imigrasi		100%	100%	100%	
IKK 2.1	Indeks kepuasan unit kerja lingkup UPT Imigrasi terhadap layanan kesekretariatan		3,1	3,4 Indeks	109%	

1.1.4. Capaian Kinerja Anggaran

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

Matriks Perbandingan Target dan Realisasi Penerimaan PNBP

	2020	2021	2022	2023	2024
Target PNBP	NIHIL				
Realisasi PNBP					

Matriks Pendapatan PNBP Ditjen Imigrasi Berdasarkan Jenis Pelayanan

	2020	2021	2022	2023	2024
Pendapatan Paspor	NIHIL				
Pendapatan Izin Tinggal/Izin Keimigrasian					
Pendapatan Pelayanan Keimigrasian Lainnya					

Matriks Realisasi Anggaran Berdasarkan Sumber Dana

	2020	2021	2022	2023	2024
RM	4,018,858,283	4,797,060,051	5,046,429,335	5,182,509,056	5,124,435,307
PNBP	838,484,435	1,354,004,854	1,889,451,103	4,956,693,129	11,183,569,650
Total Sumber Dana	4,857,342,718	6,151,064,905	6,935,880,438	10,139,202,185	16,308,004,957

Matriks Realisasi Anggaran Berdasarkan Jenis Belanja

	2020	2021	2022	2023	2024
Belanja Pegawai	2,785,945,628	3,323,388,543	3,547,760,705	3,494,712,081	3,470,555,577
	1,936,793,240	2,751,362,862	3,233,580,033	4,456,806,779	6,690,103,248
Belanja Barang	134,603,850	76,313,500	154,539,700	2,187,683,325	6,147,346,132
	134,603,850	76,313,500	154,539,700	2,187,683,325	6,147,346,132

Total Belanja Keseluruhan	4,857,3 42,718	6,151,0 64,905	6,935,8 80,438	10,139, 202,18 5	16,308, 004,95 7
---------------------------	-------------------	-------------------	-------------------	------------------------	------------------------

Matriks Capaian Kinerja Anggaran

	2020	2021	2022	2023	2024
Alokasi	5,449,528, 000	6,316,700, 000	6,952,213, 000	10,152,41 1,000	16,727,63 2,000
Realisasi	4,857,342, 718	6,151,064, 905	6,935,880, 438	10,139,20 2,185	16,308,00 4,957
Capaian	(89.13%)	(97.38%)	(99.77%)	(99.87%)	(97.49%)

Matriks Hibah

Jenis Hibah	Tahun
Gedung dan bangunan (Masjid)	2024

1.2. Potensi dan Permasalahan

Potensi dan permasalahan Satuan Kerja menggambarkan analisis mengenai kekuatan, kelebihan, peluang, serta tantangan jangka menengah yang akan dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi. Analisis ini disusun sebagai dasar dalam mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi. Pada Rumah Detensi Imigrasi Makassar, identifikasi potensi dan permasalahan dilakukan dengan mempertimbangkan karakteristik wilayah kerja, kondisi operasional, serta kewenangan teknis yang melekat pada fungsi detensi dan pengawasan keimigrasian.

Potensi dan permasalahan tersebut dipetakan melalui pendekatan internal dan eksternal sebagaimana arah pedoman penyusunan Renstra. Pemetaan ini memungkinkan satuan kerja menilai kapasitas yang dimiliki, mengidentifikasi faktor penghambat, serta merumuskan langkah strategis untuk meningkatkan kualitas kinerja dalam penyelenggaraan detensi, penegakan hukum keimigrasian, dan tata kelola pemerintahan yang baik di lingkungan Rudenim Makassar.

1.2.1. Potensi

Rumah Detensi Imigrasi Makassar merupakan Unit Pelaksana Teknis di bawah Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Selatan yang berperan sebagai perpanjangan tangan Direktorat Jenderal Imigrasi dalam melaksanakan tugas dan fungsi. Keberadaannya memiliki sejumlah potensi strategis yang dapat mendorong peningkatan kualitas kinerja satuan kerja, yaitu:

- a. Potensi dalam penyelenggaraan pelayanan publik di bidang hukum yang semakin profesional, responsif, dan berorientasi pada kualitas.
- b. Potensi untuk memperkuat penegakan hukum keimigrasian yang bebas korupsi, bermartabat, dan terpercaya melalui penerapan standar pengawasan yang lebih baik.

- c. Potensi dalam menjaga stabilitas keamanan wilayah melalui optimalisasi peran keimigrasian dalam penanganan dan pengawasan orang asing.
- d. Potensi untuk mendorong terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik melalui penguatan reformasi birokrasi dan kelembagaan di lingkungan satuan kerja.
- e. Potensi untuk memperkuat implementasi prinsip-prinsip pemerintahan yang baik sebagai fondasi peningkatan kinerja, dengan fokus pada:
 - a) Penerapan reformasi birokrasi pada tingkat satuan kerja;
 - b) Pengembangan tata laksana melalui standarisasi proses bisnis;
 - c) Penguatan implementasi manajemen ASN; dan
 - d) Penataan kelembagaan serta penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang terintegrasi.

1.2.2. Permasalahan

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Rumah Detensi Imigrasi Makassar seringkali dihadapkan pada beberapa permasalahan yang dapat berpengaruh pada pelaksanaan tugas dan dapat menghambat pencapaian kinerja Rumah Detensi Imigrasi Makassar dengan rincian sebagai berikut:

SUB ORGANISASI	PERMASALAHAN
Seksi Perawatan dan Kesehatan	1. Tidak memadainya peralatan kesehatan 2. Tingginya Tingkat stress diakibatkan ketidakjelasan waktu pendeportasian
Seksi Keamanan dan Ketertiban	1. Kurangnya Sarana dan Prasarana pendukung utama. 2. Masih apatisnya seksi lain terhadap penanganan deteni dan imigratoir, sehingga melimpahkan tanggung jawab penanganan deteni dan imigratoir hanya ke seksi keamanan dan ketertiban

SUB ORGANISASI	PERMASALAHAN
SUBBAG TU	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kurangnya jumlah SDM 2. Pengarsipan dokumen kepegawaian belum sesuai kaidah kearsipan 3. Terdapat Pejabat Struktural yang belum mengikuti pelatihan Diklat Kepemimpinan (DIKLATPIM) 4. Kurangnya jumlah pelatihan tentang kepegawaian 5. kekurangan pagu untuk alokasi belanja Pegawai 6. Postur RKA-K/L sering mengalami perubahan 7. Belum tertibnya pencatatan Barang Milik Negara 8. Integrasi penerapan Tata Naskah Dinas Elektronik (TNDE) belum maksimal 9. Penerimaan surat melalui e-mail masuk (rudenmks@yahoo.co.id) sering tidak dibuka oleh staf 10. Belum dan yang lulus diklat Bendaharawan 11. Pengisian LHKS Pegawai belum optimal 12. Prasarana Utama (laptop) yang digunakan untuk keperluan Rekonsiliasi BMN (SIMAN) tidak optimal 13. Lambatnya jaringan internet (server) untuk unduh surat masuk dari e-mail 14. Proses kaderisasi kurang, sehingga Ketika seorang pegawai mengisi jabatan baru, pengetahuan tentang jabatan barunya masih sangat kurang 15. Pemeliharaan kendaraan roda 4 tidak maksimal yang diakibatkan oleh rendahnya anggaran pemeliharaan

SUB ORGANISASI	PERMASALAHAN
Seksi Reg. Admin dan Laporan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kurangnya Jumlah SDM 2. Tidak terlaksananya integrasi aplikasi e-office (aplikasi Rudenim) 3. Aplikasi Simkin yang diharapkan bisa memudahkan migrasi data pengungsi luar negeri, ternyata tidak optimal dan sering mengalami error 4. Masih kurangnya sarana prasarana pendukung pelaksanaan tugas 5. Pengungsi masih banyak yang belum menggunakan aplikasi E-motion yang pembuatan diharapkan meminimalisir pengungsi untuk datang langsung ke Rudenim sehingga tidak mengeluarkan biaya transportasi, akibatnya aduan dan wajib lapor pengungsi setiap bulannya masih dilakukan pengungsi dengan cara mengunjungi Rudenim yang membuat pengungsi mengeluarkan biaya transportasi Pengiriman surat yang sifatnya penting tidak terkordinir dengan cepat. 7. Beberapa staf belum terlalu mahir menjalankan aplikasi-aplikasi yang dioperasikan melalui PC

1.2.3. Peluang dan Tantangan

Dalam rangka menjalankan tugas detensi, pengawasan orang asing, serta mendukung penegakan hukum keimigrasian, Rumah Detensi Imigrasi Makassar dihadapkan pada berbagai faktor eksternal yang dapat mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan. Berdasarkan hasil analisis potensi dan permasalahan, satuan kerja perlu mengidentifikasi peluang yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja, serta tantangan yang berpotensi menjadi penghambat dalam pencapaian sasaran jangka menengah. Adapun peluang dan tantangan sebagai berikut:

1. Peluang

- 1) Kebijakan pemerintah dalam memperkuat digitalisasi layanan publik dan SPBE membuka peluang untuk modernisasi sistem detensi.
- 2) Dukungan Ditjen Imigrasi terhadap peningkatan kualitas penegakan hukum dan tata kelola detensi di seluruh Indonesia.
- 3) Potensi kerja sama dengan kedutaan besar, organisasi internasional (IOM, UNHCR), serta aparat penegak hukum terkait percepatan kepulangan deteni.
- 4) Perkembangan teknologi keamanan dan manajemen data yang memungkinkan peningkatan ketepatan identifikasi dan monitoring deteni.
- 5) Peran strategis Makassar sebagai pusat transit wilayah timur yang memudahkan koordinasi dengan berbagai Kantor Imigrasi.
- 6) Peningkatan kesadaran publik terhadap fungsi keimigrasian yang dapat memperkuat kolaborasi dan dukungan masyarakat.

2. Tantangan

- 1) Meningkatnya mobilitas orang asing melalui wilayah timur Indonesia yang berpotensi meningkatkan jumlah pelanggar keimigrasian.
- 2) Risiko keamanan akibat tingkat kerentanan deteni, perbedaan budaya, serta potensi konflik antar-deteni.
- 3) Perubahan kebijakan keimigrasian internasional yang dapat berdampak pada lamanya masa penanganan deteni.
- 4) Ketergantungan pada pihak ketiga (maskapai, kedutaan, sponsor) dalam proses deportasi yang sulit diprediksi waktunya.
- 5) Ancaman kesehatan masyarakat (penyakit menular, kedaruratan medis) akibat kondisi hunian deteni yang variatif.
- 6) Tuntutan publik dan media terhadap transparansi penanganan deteni yang memerlukan peningkatan kualitas komunikasi publik

BAB II

VISI, MISI, TUJUAN, SASARAN DAN MANAJEMEN RISIKO RUMAH DETENSI IMIGRASI MAKASSAR

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

2.1. Visi dan Misi

2.1.1. Visi

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

Sebagai unit Eselon I di bawah Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Direktorat Jenderal Imigrasi mengemban visi yang sama. Begitu pula Rumah Detensi Imigrasi Makassar sebagai satuan kerja di lingkungan Ditjen Imigrasi, yang turut menjalankan dan mendukung pencapaian visi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan.

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

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

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

2.1.2. Nilai-nilai Utama Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan

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

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

2.1.3. Misi

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

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

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

Berdasarkan 2 misi presiden yang diejawantahkan melalui asta cita tersebut, maka kemudian diturunkan **2 (dua) Misi Direktorat Jenderal Imigrasi dan satuan kerja keimigrasian yang juga selaras dengan misi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan.** Adapun Misi tersebut adalah sebagai berikut:

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

Adapun penjabarannya sebagai berikut :

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

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

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

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

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

2.2. Tujuan

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

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

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

2.3. Sasaran Kegiatan

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

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

Sasaran strategis Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan adalah sebagai berikut:

1. Sasaran Strategis 1. **Meningkatnya Kualitas Penegakan Hukum dan Pelayanan Bidang Keimigrasian dan Pemasarakatan** yang memiliki Indikator Indeks Penegakan Hukum dan Pelayanan Bidang Imigrasi dan Pemasarakatan.
2. Sasaran Strategis 2. **Meningkatnya Tata Kelola Penyelenggaraan Keimigrasian dan Pemasarakatan yang Berintegritas, Efektif, dan Efisien** yang memiliki Indikator Indeks RB Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan.

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

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

Kedua Program tersebut memiliki Sasaran Program beserta Indikator sebagai berikut:

1. Program Penegakan dan Pelayanan Hukum

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

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

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

2.4. Manajemen Risiko

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

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

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

Pada Renstra Ditjenim teridentifikasi beberapa risiko yang dapat menghambat tercapainya Target Indikator Kinerja Program (IKP) Ditjenim antara lain : **Lemahnya efektivitas penegakan hukum keimigrasian, Keterbatasan kapasitas intelijen dan pengawasan keimigrasian, Rendahnya tingkat kepatuhan masyarakat terhadap hukum keimigrasian,**

Penurunan permohonan layanan visa, izin tinggal, dan dokumen perjalanan; dan Gangguan sistem teknologi informasi keimigrasian

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

Tabel Manajemen Risiko Sasaran Kegiatan Rumah Dentensi Imigrasi Makasar

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	No	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	
Optimalnya Penegakan Hukum Keimigrasian di Kewilayahan	Indeks Penegakan Hukum Keimigrasian di Wilayah		Pengungsi tidak menaati peraturan	Peningkatan pengawasan terhadap pengungsi di wilayah kerja	K
			Tidak tercapainya persentase Tindakan administrative keimigrasian di	Tidak maksimalnya pelaksanaan deportasi	Se Ac
			Kurangnya ketaatan pengungsi luar negeri dalam mematuhi aturan absensi bulanan.	Tidak optimalnya wajib lapor bulanan pengungsi luar negeri.	Se Ac
			Masih kurangnya tanggung jawab dalam menjalankan tugas penjagaan.	Pelaksanaan tugas penjagaan dan pengamanan	Se d

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	No	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
				kurang maksimal.		tetntang pengungsi luar negeri
			Tidak ada kepastian Waktu pendetensian deteni.	Tidak efisiennya pelaksanaan layanan pendetensian	Rudenim Makassar	Terjaga nya kesehatan deteni selama menjalani pendetensian di Rudenim Makassar
			Masih kurangnya kesadaran budaya anti korupsi.	Adanya pemberian gratifikasi oleh deteni kepada petugas	Rudenim Makassar	Meningkatnya Nilai maturitas SPIP Rudenim Makassar
			Lokasi Rudenim Makassar yang jauh dari pusat kota Makassar.	Masyarakat tidak mengetahui informasi seputar Rudenim Makassar.	Rudenim Makassar	Meningkatnya kompetensi dasar pegawai Rudenim Makassar

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	No	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
			Tidak ada pegawai yang mempunyai latar belakang Kesehatan	Timbulnya gangguan kesehatan terhadap deteni	Seksi Perawatan dan Kesehatan	Tertata nya pengarsipan di Rudenim Makassar
Meningkatnya Layanan Keimigrasian di Kewilayahan	Indeks Kualitas Layanan Keimigrasian di Wilayah		Tidak ter-updatenya data terbaru BMN	Penghapusan BMN yang dalam kondisi rusak berat belum terlaksana (terhambat)	Urusan Umum	Ter- updatenya data terbaru BMN..
			Pengelolaan kearsipan	Pngarsipan yang masih belum tertata dengan baik	Sub Bagian Tata Usaha	Meningkatkatnya integritas dan kesehatan mental pegawai
			Disiplin pegawai.	Target kinerja Rudenim Makassar tidak tercapai.	Urusan Kepegawaian	Berkurangnya jumlah pelanggaran pengungsi luar negeri di kota Makassar
Meningkatnya Pelaksanaan Reformasi	Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi		Belum optimalnya pelaksanaan	Nilai maturitas SPIP Rudenim	Sub Bagian Tata Usaha	Berhasilnya dilaksanakan

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	No	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
Birokrasi di Lingkup Kewilayahan	Birokrasi di Lingkup kewilayahan		penyelenggaraan SPIP di Rumah Detensi Imigrasi Makassar.	Makassar belum maksimal.		Pendeportasian deteni
	Indeks Kepuasan Unit Kerja Lingkup UPT Imigrasi terhadap Layanan Kesekretariatan di UPT Masing-masing		Tidak tercapainya Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di Lingkup UPT Imigrasi.	Belum optimalnya pelaksanaan realisasi RPD.	Urusan Keuangan	Berkurangnya pengungsi luar negeri yang meninggalkan akomodasi

BAB III

TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

3.1. Target Kinerja

3.1.1. Informasi Kinerja

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

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

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

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

Kerangka Kinerja Direktorat Jenderal Imigrasi

No.	Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Sasaran Strategis / Sasaran Program / Indikator Kinerja Program / Sasaran Kegiatan / Indikator Kinerja Kegiatan	Lokasi	Target Kinerja					Penanggungjawab
			2025	2026	2027	2028	2029	
Direktorat Jenderal Imigrasi								
SS 1	Meningkatnya Kualitas Penegakan Hukum dan Pelayanan Bidang Keimigrasian dan Pemasyarakatan							
IKSS 1.1	Indeks Penegakan Hukum dan Pelayanan Bidang Imigrasi dan Pemasyarakatan		3,45	3,52	3,57	3,63	3,68	
Program Penegakan dan Pelayanan Hukum								
SP. 1	Terwujudnya Penegakan Hukum Keimigrasian							Direktorat Jenderal Imigrasi
IKP 1.1	Indeks Penegakan Hukum Keimigrasian		3,77	3,80	3,82	3,84	3,87	
6161 - Penyelenggaraan Fungsi Pengkoordinasian, Pelayanan dan Penegakan Hukum Keimigrasian di Wilayah								
SK. 9	Optimalnya Penegakan Hukum Keimigrasian di Kewilayahan	Wilayah						Kepala Kantor Wilayah Imigrasi, UPT Imigrasi
IKK 9.1	Indeks Penegakan Hukum Keimigrasian di Wilayah		90,80	91,53	92,02	92,52	93,01	
SP 2	Meningkatnya Kualitas Layanan Keimigrasian							Direktorat Jenderal Imigrasi
IKP 2.1	Indeks Kualitas Layanan Keimigrasian		3,73	3,76	3,78	3,81	3,83	

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	
6161 - Penyelenggaraan Fungsi Pengkoordinasian, Pelayanan dan Penegakan Hukum Keimigrasian di Wilayah								
SK. 8	Meningkatnya Layanan Keimigrasian di Kewilayahan	Wilayah						Kepala Kantor Wilayah Imigrasi, UPT Imigrasi
IKK 8.1	Indeks Kualitas Layanan Keimigrasian di Wilayah		91,00	92,20	93,40	94,00	95,20	
SS. 2	Meningkatnya Tata Kelola Penyelenggaraan Keimigrasian dan Pemasarakatan yang Berintegritas, Efektif, dan Efisien							
IKSS 2.1	Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan		90,38	90,38	91,38	92,38	93,38	
Program Dukungan Manajemen								
SP 4	Meningkatnya Penerapan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Direktorat Jenderal Imigrasi						Direktorat Jenderal Imigrasi	
IKP 4.1	Indeks Kinerja Dukungan Manajemen		3,76	3,76	3,77	3,77	3,78	
6163 - Dukungan Manajemen dan Teknis Lainnya di Wilayah								
SK. 13	Meningkatnya Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkup Kewilayahan	Wilayah						Kepala Kantor Wilayah Imigrasi, UPT Imigrasi
IKK 13.1	Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di Lingkup kewilayahan		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	
IKK 13.2	Indeks Kepuasan Unit Kerja Lingkup UPT Imigrasi terhadap Layanan Kesekretariatan di UPT Masing-Masing		3,51	3,52	3,53	3,54	3,55	

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

1. Inovasi Terkait Pelayanan

- a. Pengembangan pelayanan keimigrasian berbasis digital, khususnya dalam proses administrasi data deteni dan pengungsi untuk meningkatkan kecepatan, akurasi, dan transparansi layanan.
- b. Optimalisasi layanan registrasi dan pelaporan berbasis aplikasi, guna meminimalkan proses manual dan meningkatkan akuntabilitas.
- c. Peningkatan kualitas layanan Community House (CH) melalui penguatan koordinasi lintas sektor serta pemanfaatan sistem pelaporan terpadu.
- d. pemanfaatan sistem rujukan digital serta kerja sama fasilitas kesehatan daerah.
- e. Penyederhanaan prosedur pelayanan administratif untuk meningkatkan indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan Rudenim.

2. Inovasi terkait penegakan hukum

- a. Digitalisasi pengawasan deteni dan pengungsi, melalui sistem monitoring berbasis teknologi informasi untuk meningkatkan efektivitas pengawasan wilayah.
- b. Optimalisasi pengawasan terhadap pengungsi di luar Rudenim, khususnya pada 16 titik Community House melalui pemanfaatan sarana patroli dan sistem pelaporan berbasis aplikasi.
- c. Penguatan koordinasi penanganan Tindakan Administratif Keimigrasian (TAK) dengan kantor imigrasi melalui sistem pertukaran data terpadu.

3. Inovasi terkait dukungan manajemen

- a. Penguatan kelembagaan pascatransi Kemenkumham ke Kemenimipas, melalui penataan struktur organisasi, tata kerja, dan mekanisme koordinasi yang adaptif.
- b. Optimalisasi pengelolaan BMN berbasis sistem informasi, dalam rangka peningkatan akuntabilitas aset negara.
- c. Penguatan perencanaan SDM berbasis Anjab dan ABK, sebagai dasar penataan formasi jabatan yang lebih proporsional.
- d. Digitalisasi tata kelola administrasi internal, meliputi absensi elektronik, pengukuran kinerja, dan pelaporan berbasis aplikasi.

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

	RO	Target RO				
		2025	2026	2027	2028	2029
BIB. Pengawasan dan Pengendalian Masyarakat	BIB.001 Tindakan Administratif Pendetensian	15 Orang	10 Orang	10 Orang	10 Orang	10 Orang
	BIB.003 Pengawasan Pengungsi Pra Penanganan Pengungsi	1700 Orang	67 Orang	67 Orang	67 Orang	67 Orang
EBA. Layanan Dukungan Manajemen Internal	EBA.956 Layanan BMN	1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan
	EBA.962 Layanan Umum	1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan
	EBA.963 Layanan data dan informasi	1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan
	EBA.994 Layanan Perkantoran	1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan
EBB. Layanan Sarana dan Prasarana Internal	EBB.951 Layanan Sarana Internal	81 Unit	44 Unit	44 Unit	44 Unit	44 Unit
EBC.Layanan Manajemen SDM Internal	EBC.954 Layanan Manajemen SDM	1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan
EBD. Layanan Manajemen Kinerja Internal	EBD.952 Layanan Perencanaan dan Penganggaran	1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan
	EBD.955 Layanan Manajemen Keuangan	1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan
	EBD.961 Layanan Reformasi Kinerja	1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan

3.2. Kerangka Pendanaan

TARGET DAN KERANGKA PENDANAAN PROGRAM PENEGAKAN DAN PELAYANAN HUKUM 2025-2029

NO	SASARAN KEGIATAN/INDIKATOR SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET					KERANGKA PENDANAAN					PENANGGUNG JAWAB
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	
KEPALA RUMAH DETENSI IMIGRASI MAKASSAR													
RUMAH DETENSI IMIGRASI MAKASSAR													
SS3	Memastikan pelayanan publik di bidang hukum sesuai dengan asas penyelenggaraan pelayanan publik												Kepala Rumah Detensi Imigrasi Makassar
5254 - Penyelenggaraan Fungsi Pengkoordinasian, Pelayanan dan Penegakan Hukum Keimigrasian di Wilayah													
	Meningkatnya kualitas pelayanan tugas dan fungsi keimigrasian							2,674,463	859,530	859,530	945,483	1,031,436	
		Kepuasan Masyarakat terhadap layanan keimigrasian	3.35	3.39	3.43	3.47	3.50						
		Indeks pengamanan keimigrasian di wilayah	3.35	3.39	3.43	3.47	3.50						
6232 Dukungan Manajemen dan Teknis Lainnya UPT Imigras													
	Meningkatnya layanan Dukungan manajemen dan dukungan teknis lainnya diwilayah							5,869,509	9,630,077	9,630,077	10,593,559	11,556,092	
		Indeks kepuasan internal diwilayah	3.35	3.39	3.43	3.47	3.50						

Kebutuhan anggaran dalam kerangka pendanaan Rumah Detensi Imigrasi Makassar 2025-2029 mencakup berbagai aspek yang dapat mendukung tugas dan fungsi pengelolaan dan pelayanan tahun-tahun mendatang. Aspek-aspek tersebut antara lain :

Tabel Proyeksi Pagu Belanja Rumah Detensi Imigrasi Makassar Tahun 2025-2029

Sumber Pendanaan	Proyeksi Pagu Belanja Rumah Detensi Imigrasi Makassar				
	2025	2026	2027	2028	2029
PNBP Keimigrasian	5,213,066,000	5,542,023,000	5,542,023,000	5,542,023,000	5,542,023,000
APBN Rupiah Murni	5,384,654,000	9,120,865,000	9,120,865,000	9,120,865,000	9,120,865,000
Total	10,597,720,000	14,662,888,000	14,662,888,000	14,662,888,000	14,662,888,000

3.3. Roadmap

Roadmap (Satuan Kerja) Tahun 2025 s.d. 2029

No	Satuan Kerja	Aspek	2025	2026	2027	2028	2029
1.	Rumah Detensi Imigrasi Makassar	Sarana dan Prasarana	<ul style="list-style-type: none"> - Renovasi parkir kendaraan dan halaman kantor; - Renovasi Gedung dan Bangunan Kantor : Ruang Keuangan, Ruang Humas, Ruang layanan, Pantry/ruang makan, Ruang Arsip, Ruang Podcast; - Renovasi Pos Penjagaan 	<ul style="list-style-type: none"> - Pembangunan Rumah Dinas dan Flat; - Renovasi Pos Penjagaan, Menara Pos Jaga; - Renovasi tempat penampungan air; - Pembangunan gudang BMN, Gudang Penyimpanan ATK dan Barang Elektronik; - Renovasi parkir kendaraan, halaman kantor dan Tembok Pagar; - Renovasi Tempat Ibadah 	<ul style="list-style-type: none"> - Renovasi Gedung /bangunan Kantor; - Renovasi halaman kantor dan Tembok Pagar; - Renovasi halaman luar blok karantina; - Pembangunan Rumah Dinas dan Flat Pegawai; - Pembangunan Hydrant; - Instalasi dan penambahan daya listrik; - Pembangunan Klinik; - Pembangunan unit pengolahan air bersih dan instalasi; - Renovasi Tempat 	<ul style="list-style-type: none"> - Renovasi Blok Karantina; - Instalasi CCTV; - Pembangunan Rumah Dinas Flat Pegawai; - Pembangunan Ruang Peralatan Kamtib; - Pembangunan Ruang Fasilitas Olahraga Deteni; - Pembangunan Fasilitas Penampungan/ Pengolahan Sampah; - Rehabilitasi Rumah Dinas 	<ul style="list-style-type: none"> - Pembangunan Ruang Fasilitas Olahraga Deteni; - Pembangunan Ruang baca dan ruang internet deteni; - Rehabilitasi Rumah Dinas - Pembangunan Fasilitas kantin sewa dan ATM

No	Satuan Kerja	Aspek	2025	2026	2027	2028	2029
					Ibadah.		
		Barang Milik Negara (BMN) dan Perangkat Operasional	<ul style="list-style-type: none"> - Laptop - Printer - Scanner - Sice - UPS - Coffe Maker - Kipas Angin - Brankas - Handy Talky - Tempat Tidur Besi - Exhaust Fan - Alat penghancur kertas - Lemari Penyimpanan - Vacuum cleaner - Meja Kerja - Kursi Staf 	<ul style="list-style-type: none"> - Kendaraan fungsional pengawasaan dan penjagaan roda 2; - Wireless mic - Alat Kejut / Pistol Kejut Listrik - Tangga Lipat Portable - Kipas Angin - Lensa Kamera - AC split - Meja Kerja - Kursi Staf - PC Unit - Scanner - Kursi Besi/metal - Kasur - LemariSice - Kitchen set - Rice cooker - Kompor Gas 	<ul style="list-style-type: none"> - AC Split dan standing - Kendaraan fungsional antar jemput pegawai 30 orang (bus); - Mobil deteni (micro bus) - Mobil operasional kantor (mini bus) - Meja Kerja - Kursi Staf - Lemari Penyimpanan - PC Unit - Printer - Scanner - Kursi Besi/metal 	<ul style="list-style-type: none"> - Renovasi Blok Karantina; - Instalasi CCTV; - Pembangunan Rumah Dinas Flat Pegawai ; - Pembangunan Ruang Peralatan Kamtib; - Pembangunan Ruang Fasilitas Olahraga Deteni; - Pembangunan Fasilitas Olahraga Deteni; 	<ul style="list-style-type: none"> - Pembangunan Ruang Fasilitas Olahraga Deteni; - Pembangunan Ruang baca dan ruang internet deteni; - Rehabilitasi Rumah Dinas - Pembangunan Fasilitas kantin sewa dan ATM - AC Kaset - Meja Kerja - Kursi Staf - PC Unit - Meja Rapat - Kursi Besi/metal - Kasur

No	Satuan Kerja	Aspek	2025	2026	2027	2028	2029
					<ul style="list-style-type: none"> - Meja makan - Kasur - Lemari - Sice - Soundsystem untuk informasi 	<ul style="list-style-type: none"> - Rehabilitasi Rumah Dinas - Meja Kerja - Kursi Staf - PC Unit - Sice - Kursi Besi/metal - Kasur - Lemari - Amplifier - Soundsystem - Loudspeaker 	<ul style="list-style-type: none"> - Lemari - Sice
		Kerja Sama	<ul style="list-style-type: none"> - Perjanjian Kerja Sama dengan Fasilitas Kesehatan 	<ul style="list-style-type: none"> - Perjanjian Kerja Sama dengan Fasilitas Kesehatan - Penjajakan Perjanjian Kerjasama dengan Angkasa Pura - Penjajakan Kerjasama dengan TNI/Polri terkait 	<ul style="list-style-type: none"> - Perjanjian Kerja Sama dengan Fasilitas Kesehatan - Penjajakan Perjanjian Kerjasama dengan Angkasa Pura - Penjajakan 	<ul style="list-style-type: none"> - Perjanjian Kerja Sama dengan Fasilitas Kesehatan - Perjanjian Kerjasama dengan Angkasa Pura 	<ul style="list-style-type: none"> - Perjanjian Kerja Sama dengan Fasilitas Kesehatan - Perjanjian Kerjasama dengan Angkasa Pura

No	Satuan Kerja	Aspek	2025	2026	2027	2028	2029
				Pelatihan Kesamapta an/ Menembak	Kerjasam a dengan TNI/Polri terkait Pelatihan Kesamapt aan/ Menemba k		
		Kelembaga an	<ul style="list-style-type: none"> - Usulan kenaikan kelas Rumah Detensi Imigrasi Makassar - Pembentuk an Klinik Pratama 	<ul style="list-style-type: none"> - Usulan kenaikan kelas Rumah Detensi Imigrasi Makassar 	<ul style="list-style-type: none"> - Usulan kenaikan kelas Rumah 	<ul style="list-style-type: none"> - Penjajak an Pos Pengaw asan Pengung si di Kota Makassa r 	<ul style="list-style-type: none"> - Pembentu kan Pos Pengawas an Pengungs i di Kota Makassar
		Sumber Daya Manusia	<ul style="list-style-type: none"> - Anjab dan ABK untuk usulan formasi pegawai - Pelatihan teknis pegawai dalam rangka peningkata n kapasitas SDM bidang pelayanan dan keamanan keimigrasia n 	<ul style="list-style-type: none"> - Anjab dan ABK untuk usulan formasi pegawai - Pelatihan teknis pegawai dalam rangka peningkata n kapasitas SDM bidang pelayanan dan keamanan keimigrasia n 	<ul style="list-style-type: none"> - Anjab dan ABK untuk usulan formasi pegawai - Pelatihan teknis pegawai dalam rangka peningkat an kapasitas SDM bidang pelayanan dan keamanan 	<ul style="list-style-type: none"> - Anjab dan ABK untuk usulan formasi pegawai - Pelatiha n teknis pegawai dalam rangka peningkat an kapasita s SDM bidang pelayana n dan keaman an 	<ul style="list-style-type: none"> - Anjab dan ABK untuk usulan formasi pegawai - Pelatihan teknis pegawai dalam rangka peningkat an kapasitas SDM bidang pelayanan dan keamanan

No	Satuan Kerja	Aspek	2025	2026	2027	2028	2029
					keimigrasian	keimigrasian	keimigrasian
		Tata Laksana	<ul style="list-style-type: none"> - Penyusunan Pedoman kerja pengawasan pengungsi di Kota Makassar - Penyusunan SOPAP Inovasi Layanan Deteni 	<ul style="list-style-type: none"> - Reviu dan Penyempurnaan Penyusunan Pedoman kerja pengawasan pengungsi di Kota Makassar - Reviu dan Penyempurnaan Penyusunan SOPAP Inovasi Layanan Deteni 	<ul style="list-style-type: none"> - Reviu dan Penyempurnaan Penyusunan Pedoman kerja pengawasan pengungsi di Kota Makassar - Reviu dan Penyempurnaan Penyusunan SOPAP Inovasi Layanan Deteni 	<ul style="list-style-type: none"> - Reviu dan Penyempurnaan Penyusunan Pedoman kerja pengawasan pengungsi di Kota Makassar - Reviu dan Penyempurnaan Penyusunan SOPAP Inovasi Layanan Deteni 	<ul style="list-style-type: none"> - Reviu dan Penyempurnaan Penyusunan Pedoman kerja pengawasan pengungsi di Kota Makassar - Reviu dan Penyempurnaan Penyusunan SOPAP Inovasi Layanan Deteni

BAB IV

MONITORING, EVALUASI, DAN PENGENDALIAN

Monitoring, evaluasi (Monev), dan pengendalian merupakan bagian penting yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana target kinerja dan sasaran renstra telah tercapai, menemukan hambatan dan factor-faktor penyebab ketidaktercapaian target kinerja, memberikan data dan analisis untuk perbaikan, penyesuaian kebijakan, dan perencanaan di masa mendatang, serta memastikan pelaksanaan program dan penggunaan anggaran berjalan sesuai rencana dan dapat dipertanggungjawabkan kepada publik, dan paling utama adalah memastikan tujuan dan sasaran organisasi tercapai secara efektif dan akuntabel,

4.1.1. Monitoring

Monitoring di Rudenim Makassar Adalah proses pemantauan yang dilakukan secara berkesinambungan untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan, pelayanan, dan fungsi operasional Rudenim, mulai dari pengawasan deteni, administrasi, keamanan, hingga penggunaan anggaran berjalan sesuai rencana, standar operasional prosedur (SOP), dan target kinerja yang telah ditetapkan, monitoring dilakukan sebagai alat kontrol harian hingga periodik untuk mengidentifikasi potensi masalah atau penyimpangan sejak dini, memastikan kepatuhan terhadap peraturan keimigrasian dan standar pelayanan, menilai efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan serta memberikan dasar bagi Tindakan korektif, evaluasi dan pengambilan Keputusan, monitoring dilakukan melalui:

- 1) Pelaporan rutin bertujuan untuk memastikan pimpinan mengetahui kondisi operasional, monitoring kinerja, bahan analisis untuk melakukan evaluasi dan resiko keamanan di Rumah Detensi Imigrasi Makassar setiap bulan, triwulan dan semester;
 - a. untuk laporan bulanan disampaikan kepada Kepala Rudenim diteruskan ke Kantor Wilayah dan Ditjen Imigrasi yang terdiri dari laporan data statistic deteni, kinerja layanan dan operasional, realisasi anggaran (serapan) dan belanja, BMN dan logistik, kejadian-kejadian penting dan capaian indikator kinerja bulanan;
 - b. untuk laporan triwulanan merupakan laporan formal evaluasi kinerja program dan kegiatan yang terikat pada renja dan renstra yang terdiri dari capaian indikator kinerja (IKU/IKK), progres kegiatan sesuai dipa dan Kalender kerja, analisis hambatan dan peluang, rekomendasi tindak lanjut, realiasi anggaran per triwulan dan laporan kemananan dan penanganan deteni;
 - c. untuk laporan semester bersifat evaluasi mendalam terhadap pelaksanaan program selama 6 bulan yang terdiri dari rekapitulasi capaian kinerja semesteran, evaluasi anggaran semesteran, analisis strategi, tindak lanjut semester sebelumnya dan Kesimpulan serta rekomendasi perbaikan.
- 2) Analisis di Rudenim Makassar merupakan proses membandingkan target yang telah ditetapkan (dalam renstra.renja/Dipa) dengan realisasi aktual, kemudian mengindetifikasi gap (kesenjangan) yang terjadi, penyebabnya, serta strategi perbaikan. Analisis dilakukan berdasarkan;
 - a. Faktor Internal
 - a) Keterbatasan SDM
 - b) Kelambatan Proses Administrasi

- c) Pengendalian Anggaran Lemah
 - d) Kegiatan tidak berjalan sesuai jadwal
 - e) Keterbatasan sarana prasarana
 - b. Faktor Eksternal
 - a) Keterlambatan terbitnya Keputusan/ dukungan dari instansi lain
 - b) Kerjasama kedutaan yang belum optimal
 - c) Penambahan beban kerja tidak terduga
 - c. Regulasi/Kebijakan
 - a) Ada perubahan kebijakan Ditjen/Menteri
 - b) Penyesuaian anggaran (refocusingh, efisiensi anggaran)
 - d. Analisis risiko akibat kesenjangan
 - a) Target capaian renstra tidak terpenuhi
 - b) Penumpukan deteni karena lambatnya deportasi
 - c) Serapan anggaran rendah berpotensi pemotongan anggaran
 - d) Kinerja satker dinilai tidak efektif.
- 3) Rapat koordinasi internal merupakan forum resmi yang diselenggarakan secara berkala oleh Rudenim untuk menyampaikan capaian kinerja, mengidentifikasi hambatan operasional serta merumuskan Langkah tindak lanjut jangka pendek yang diperlukan untuk perbaikan pelayanan, keamanan dan administrasi, tujuan rapat koordinasi internal yaitu;
- a. Menyelaraskan pemahaman pimpinan dan seluruh seksi terkait perkembangan kinerja;
 - b. Mengidentifikasi masalah secara cepat agar tidak berkembang menjadi gangguan operasional atau risiko keamanan;
 - c. Merumuskan Solusi segera (quick action) untuk meningkatkan efektivitas pelayanan dan pengawasan deteni;
 - d. Memperkuat koordinasi antar seksi dalam menyelesaikan isu-isu prioritas;
 - e. Menjadi dasar penyusunan laporan bulanan/triwulan kepada kanwil dan ditjen imigrasi.

Agenda pembahasan utama dalam rapat koordinasi internal Adalah;

- a. Setiap seksi melaporkan progress kegiatan sesuai renja dan target bulanan/triwulan, Statistik deteni (masuk/keluar/deportasi), Kegiatan pelayanan, pengawasan, perawatan dan administrasi, realisasi anggaran dan penggunaan logistic serta pencapaian indikator kinerja (IKU/IKK);
- b. Membahas hambatan yang muncul seperti keterbatasan SDM pada shift tertentu, keterlambatan dokumen dari kedutaan, masalah Kesehatan atau ketertiban deteni, kendala anggaran atau pengadaan logistik serta gangguan sarana prasarana , termasuk keamanan dan ICT;
- c. Perumusan tindak lanjut jangka pendek yang harus bersifat konkret, cepat, dan dapat dieksekusi dalam waktu dekat.

4.1.2. Evaluasi

Evaluasi di Rudenim Makassar adalah proses sistematis untuk menilai sejauh mana pelaksanaan program, kegiatan, layanan detensi, pengawasan, administrasi, serta penggunaan anggaran telah mencapai target dan standar yang ditetapkan, serta untuk mengidentifikasi faktor penyebab keberhasilan maupun kegagalannya, evaluasi berfungsi sebagai dasar bagi perbaikan kebijakan, penyempurnaan layanan, dan peningkatan efektivitas satuan kerja.

Evaluasi dan pengambilan Keputusan, monitoring dilakukan melalui:

- 1) Evaluasi tahunan adalah proses penilaian komprehensif yang dilakukan setiap akhir tahun untuk mengukur ketercapaian target kinerja tahunan, menilai efektifitas strategi pelaksanaan program, serta mengevaluasi efisiensi penggunaan sumber daya (SDM, Anggaran, Sarana Prasarana), evaluasi tahunan memberikan gambaran menyeluruh tentang kinerja rudenim selama satu tahun dan menjadi dasar perencanaan tahun berikutnya, Tujuan evaluasi tahunan di Rudenim Makassar Adalah untuk menilai ketercapaian target kinerja, mengukur efektivitas strategi dan kebijakan, mengevaluasi efisiensi penggunaan anggaran, SDM dan Sarpras, Mengidentifikasi hambatan dan faktor penyebab ketidaktercapaian target, Menyusun rekomendasi perbaikan dan menjadi dasar penyusunan Lkip, Renja tahun berikut, serta penyempurnaan Renstra,
 - a. Evaluasi ketercapaian target kinerja meliputi;
 - a) Perbandingan target vs realisasi seluruh indikator kinerja
 - b) Analisis gap (kesenjangan)
 - c) Penilaian capaian output dan outcome
 - d) Penilaian kualitas pelayanan detensi, deportasi, pengawasan, dan admnistrasi;
 - b. Evaluasi efektivitas strategi menilai apakah strategi dan kebijakan yang diterapkan selama tahun berjalan efektif atau tidak, indikator efektifitas;
 - a) Pengurangan backlog deteni
 - b) Penurunan kejadian menonjol
 - c) Peningkatan ketertiban blok
 - d) Kecepatan layanan meningkat.
 - c. Evaluasi efisiensi penggunaan sumber daya, rasio antara input (anggaran/SDM/sarpras) dengan output yang dihasilkan, komponen evaluasi;
 - a) efisiensi anggaran
 - b) efisiensi SDM
 - c) efisiensi sarpras
- 2) Evaluasi Tengah Periode (Mid-Term Review) merupakan proses penilaian yang dilakukan pada pertengahan periode pelaksanaan renstra (umumnya tahun ke 3 dari 5 tahun) untuk menilai relevansi visi, misi, tujuan, sasaran strategis, serta kesesuaian strategi dan kebijakan dengan perkembangan lingkungan nasional maupun internal organisasi, evaluasi ini memastikan bahwa renstra tetap relevan, realistis, dan adaptif terhadap dinamika kebutuhan layanan kemimigrasian, kebijakan pemerintah, dan tantangan operasional Rudenim, tujuan evaluasi Tengah periode Adalah menilai apakah visi dan misi masih relevan, mengevaluasi kesesuaian sasaran strategis dan indikator kinerja, menilai efektivitas strategi dan program, mengidentifikasi perubahan

lingkungan internal maupun eksternal dan merekomendasikan penyesuaian atau penyempurnaan renstra, ruang lingkup evaluasi tengah periode Adalah;

- a. relevansi visi dan misi
- b. kesesuaian tujuan dan sasaran strategis
- c. efektivitas strategi pelaksanaan
- d. konsistensi dengan kebijakan nasional.

- 3) Evaluasi Akhir Periode adalah proses penilaian komprehensif yang dilakukan pada tahun terakhir pelaksanaan renstra untuk menilai pencapaian tujuan, sasaran strategis, dan indikator kinerja secara menyeluruh selama satu periode renstra (5 tahun), evaluasi ini bertujuan untuk melihat Tingkat keberhasilan strategi dan kebijakan yang telah dijalankan, sekaligus menjadi dasar utama penyusunan renstra periode berikutnya, tujuan evaluasi akhir periode adalah mengukur secara menyeluruh pencapaian tujuan dan sasaran strategis renstra, menilai keberhasilan atau kekurangan strategi, program, kegiatan dan kebijakan, mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat utama, menilai efektivitas dan efisiensi penggunaan sumber daya, memberikan rekomendasi strategis dan menentukan prioritas baru dengan mempertimbangkan perubahan lingkungan strategis, kebijakan nasional serta dinamika global keimigrasian, ruang lingkup evaluasi akhir periode adalah;

- a. evaluasi capaian sasaran strategis (5 tahun)
- b. evaluasi efektivitas strategi dan kebijakan
- c. evaluasi efisiensi penggunaan sumber daya
- d. evaluasi lingkungan strategis
- e. faktor pendorong dan penghambat

4.1.3. Pengendalian

Pengendalian berdasarkan tindak lanjut hasil monev adalah proses penegasan, pengawasan, dan pelaksanaan Tindakan korektif terhadap temuan, rekomendasi, dan isu yang muncul dari kegiatan monitoring dan evaluasi untuk memastikan bahwa permasalahan dapat diselesaikan dan kinerja Kembali sesuai target, pengendalian ini menjadi tahap penting agar monev tidak berhenti pada laporan, tetapi menghasilkan perubahan nyata, tujuan pengendalian tindak lanjut adalah memastikan seluruh rekomendasi monev ditindaklanjuti secara efektif dan tepat waktu, mencegah pengulangan masalah yang sama, mengembalikan pelaksanaan kegiatan agar sesuai rencana dan target, menjamin efisiensi penggunaan sumber daya melalui Tindakan korektif dan meningkatkan kualitas layanan, keamanan dan tata Kelola Rudenim secara berkelanjutan, yaitu:

- 1) Tindakan Korektif Jangka Pendek adalah Langkah perbaikan cepat yang dilakukan segera setelah ditemukan deviasi, penyimpangan atau masalah dalam monitoring rutin, dengan tujuan mencegah dampak lebih lanjut dan mengembalikan kegiatan pada jalur yang benar (on track), Tindakan ini bersifat tanggap darurat, praktis, cepat dan fokus pada penyelesaian masalah langsung;
 - a. Tujuan Tindakan korektif jangka pendek
 - a) menghentikan dampak negative yang terjadi akibat deviasi

- b) mengembalikan proses operasional agar sesuai rencana
- c) menjamin kelancaran kegiatan harian/operasional Rudenim
- d) mengurangi resiko keamanan, administrasi, atau kinerja
- e) menjadi dasar untuk tindak lanjut jangka menengah atau jangka Panjang jika diperlukan.

b. Kriteria Tindakan korektif jangka pendek

- a) deviasi terdeteksi dari monitoring harian/mingguan
- b) masalah mengganggu layanan, keamanan, atau kinerja
- c) perbaikan bisa dilakukan cepat
- d) tidak memerlukan kebijakan besar atau anggaran tambahan yang signifikan.

2) Penyesuaian Strategi dan Arah Kebijakan adalah proses perubahan , penyempurnaan, atau pergeseran strategi, metode kerja, atau kebijakan internal sebagai respon terhadap hasil evaluasi yang menunjukkan bahwa strategi sebelumnya tidak efektif, tidak relevan, atau tidak mampu mencapai sasaran yang ditetapkan, penyesuaian ini memastikan organisasi tetap aktif dan responsive terhadap perubahan situasi, tantangan operasional serta dinamika kebijakan nasional;

a. Tujuan penyesuaian strategi dan kebijakan

- a) memperbaiki efektivitas pencapaian sasaran kinerja
- b) merespon hambatan struktural yang menghambat keberhasilan strategi sebelumnya
- c) -menjamin pelayanan, keamanan, dan tata Kelola sesuai standar dan kebutuhan actual
- d) mengintegrasikan kebijakan baru, dinamika migrasi global, dan kebutuhan operasional
- e) meningkatkan fleksibilitas dan kapabilitas organisasi dalam menghadapi tantangan;

b. Kondisi yang memerlukan penyesuaian strategi

- a) stretegi tidak mampu mencapai target kinerja dalam 1- 3 periode evaluasi
- b) ada deviasi signifikan antara target dan realisasi
- c) perubahan lingkungan strategis
- d) hambatan berulang yang tidak dapat diselesaikan dengan Tindakan korektif jangka pendek
- e) adanya tuntutan standar atau perubahan regulasi
- f) evaluasi Tengah/akhir periode merekomendasikan penyesuaian.

3) Revisi Dokumen Perencanaan adalah proses penyesuaian renstra, renja, RKT, atau dokumen perencanaan lainnya Ketika terjadi perubahan signifikan pada kebijakan nasional, lingkungan strategis, atau ketersediaan sumber daya, sehingga rencana yang sudah disusun perlu diperbaharui agar tetap relevan, realistis dan dapat diimplementasikan, revisi dilakukan mengikuti mekanisme yang berlaku di kementerian dan pemerintah secara umum, alasan atau pemicu revisi dokumen perencanaan adalah, kebijakan nasional, lingkungan strategis, alokasi sumber daya;

- a. Tujuan revisi dokumen perencanaan
 - a) menjamin keselarasan rencana dengan kebijakan terbaru
 - b) mengoptimalkan penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien
 - c) menghindari deviasi antara rencana dan kondisi actual
 - d) meningkatkan kemampuan satker untuk mencapai sasaran secara realistis
 - e) memastikan rencana tetap responsive terhadap dinamika internal dan eksternal
- 4) Pemanfaatan Hasil Evaluasi adalah proses menggunakan seluruh temuan, rekomendasi dan analisis yang dihasilkan dari kegiatan monitoring dan evaluasi sebagai dasar dalam penyempurnaan perencanaan, pengambilan Keputusan, serta perumusan kebijakan dalam penyusunan renja tahunan dan renstra periode berikutnya, proses ini memastikan bahwa perencanaan tidak hanya bersifat administrative, tetapi juga bersifat bukti;
 - a. Tujuan pemanfaatan hasil evaluasi
 - a) menjamin kesinambungan perbaikan kinerja satker
 - b) meningkatkan akurasi penyusunan sasaran, indikator, target dan kegiatan
 - c) menghindari pengulangan hambatan yang terjadi pada periode sebelumnya
 - d) menguatkan efektivitas penggunaan anggaran dan sumber daya
 - e) menjaga keselarasan perencanaan dengan kebijakan nasional dan kondisi actual di lapangan;
 - b. Ruang lingkup pemanfaatan hasil evaluasi dilakukan terhadap seluruh bentuk evaluasi, meliputi;
 - a) evaluasi triwulan
 - b) evaluasi semester
 - c) evaluasi tahunan
 - d) evaluasi Tengah periode renstra
 - e) evaluasi akhir periode renstra
 - f) laporan kinerja (lakip)
 - g) laporan wasdal, audit internal, dan audit eksternal
 - h) hasil monitoring rutin setiap seksi

Seluruh hasil temuan ini wajib menjadi bahan perbaikan dalam siklus perencanaan berikutnya.

BAB V

PENUTUP

Rencana Strategis Rumah Detensi Imigrasi Makassar Tahun 2025–2029 disusun selaras dengan Renstra Direktorat Jenderal Imigrasi serta Renstra Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan yang berpedoman pada RPJMN 2025–2029. Dokumen ini dirancang untuk mendukung pencapaian visi, misi, serta arah kebijakan nasional dalam mewujudkan penegakan hukum keimigrasian yang berintegritas, berkeadilan, akuntabel, dan adaptif terhadap dinamika pembangunan nasional menuju Indonesia Emas 2045.

Pada periode ini, arah kebijakan dan strategi Rumah Detensi Imigrasi Makassar mengalami penajaman, yaitu penguatan fungsi detensi, penegakan hukum, digitalisasi layanan, serta tata kelola pemerintahan yang modern. Transformasi tersebut sejalan dengan perubahan peran keimigrasian yang tidak hanya berfungsi sebagai penjaga pintu gerbang negara, tetapi juga sebagai fasilitator pembangunan, penjaga stabilitas keamanan, serta penyedia layanan publik yang transparan dan terstandar.

Rumah Detensi Imigrasi Makassar juga terus beradaptasi dengan dinamika eksternal baik nasional maupun global seperti perkembangan era digital, peningkatan mobilitas internasional, potensi ancaman keamanan lintas negara, perubahan kebijakan keimigrasian global, hingga tantangan kemanusiaan terkait penanganan pengungsi dan deteni. Mengikuti perkembangan tersebut, pendekatan organisasi bergeser menjadi lebih *outward looking*, dengan menempatkan kolaborasi, keterbukaan informasi, dan respon cepat sebagai dasar pembentukan kebijakan dan pelaksanaan tugas di lapangan.

Dokumen Renstra 2025–2029 memuat tujuan, sasaran, indikator, dan target kinerja strategis yang menjadi pedoman satuan kerja dalam melaksanakan tugas pendetensian, pengisolasian, pemulangan/deportasi, serta pengamanan orang asing. Sasaran strategis yang ditetapkan meliputi penguatan penegakan hukum keimigrasian melalui indikator kinerja seperti persentase tindakan administratif yang ditangani dan indeks penegakan hukum; serta peningkatan kualitas layanan internal dan dukungan tata kelola melalui indikator reformasi birokrasi dan kepuasan unit kerja terhadap layanan kesekretariatan.

Evaluasi kinerja dilakukan dengan mempertimbangkan capaian teknis keimigrasian dan persepsi masyarakat maupun pemangku kepentingan sebagai penerima manfaat layanan. Selain itu, evaluasi tata kelola dijalankan melalui pelaksanaan Reformasi Birokrasi, peningkatan kompetensi SDM, efektivitas penganggaran, penguatan pengawasan internal, serta penyediaan sarana prasarana yang mendukung tugas dan fungsi. Keseluruhan proses ini menjadi dasar perbaikan berkelanjutan dalam rangka mencapai kinerja yang terukur dan menjadi landasan penyusunan Laporan Kinerja Tahunan Satuan Kerja.

LAMPIRAN I MATRIKS KINERJA DAN PENDANAAN

No.	Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Sasaran Strategis / Sasaran Program / Indikator Kinerja Program / Sasaran Kegiatan / Indikator Kinerja Kegiatan	Lokasi	Target Kinerja					Alokasi					Total Alokasi	Penanggung Jawab
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029		
(1)			(2)					(3)					(4)	
Direktorat Jenderal Imigrasi								9.644.357.710.598	10.960.922.406.234	12.058.598.176.459	12.997.139.245.046	13.912.788.945.122		
SS 1	Meningkatnya Kualitas Penegakan Hukum dan Pelayanan Bidang Keimigrasian dan Pemasarakatan						4.330.818.844.613	4.922.024.953.419	5.414.938.536.015	5.842.886.981.872	6.247.566.748.634			
IKS S 1.1	Indeks Penegakan Hukum dan Pelayanan Bidang Imigrasi dan Pemasarakatan		3,45	3,52	3,57	3,63	3,68							
Program Penegakan dan Pelayanan Hukum								4.330.818.844.613	4.922.024.953.419	5.414.938.536.015	5.842.886.981.872	6.247.566.748.634		
SP 1	Terwujudnya Penegakan Hukum Keimigrasian						745.709.135.422	847.506.927.496	932.380.059.969	1.011.443.406.534	1.075.747.512.369		Direktorat Jenderal Imigrasi	
IKP 1.1	Indeks Penegakan Hukum Keimigrasian		3,77	3,80	3,82	3,84	3,87							
6161 - Penyelenggaraan Fungsi Pengkoordinasian, Pelayanan dan Penegakan Hukum Keimigrasian di Wilayah														
SK. 9	Optimalnya penegakan hukum keimigrasian di kewilayahan	Wilayah						2.249.086.000	3.200.242.000	3.520.266.000	3.840.290.000	4.224.319.000	Kepala Kantor Wilayah Imigrasi, UPT Imigrasi	

No.	Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Sasaran Strategis / Sasaran Program / Indikator Kinerja Program / Sasaran Kegiatan / Indikator Kinerja Kegiatan	Lokasi	Target Kinerja					Alokasi					Total Alokasi	Penanggung Jawab
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029		
(1)			(2)					(3)	(4)					
	Imigrasi dan Pemasarakatan													
Program Dukungan Manajemen							5.313.538.86	6.038.897.45	6.643.659.64	7.154.252.26	7.665.222.19			
							5.985	2.815	0.444	3.174	6.488			
SP 4	Meningkatnya Penerapan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Direktorat Jenderal Imigrasi						5.313.538.86	6.038.897.45	6.643.659.64	7.154.252.26	7.665.222.19		Ditjen Imigrasi	
							5.985	2.815	0.444	3.174	6.488			
IKP 4.1	Indeks Kinerja Dukungan Manajemen		3,76	3,76	3,77	3,77	3,78							
6163 - Dukungan Manajemen dan Teknis Lainnya di Wilayah														
SK. 13	Meningkatnya pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkup kewilayahan	Wilayah						215.816.000	33.400.000	33.400.000	33.400.000	33.400.000	33.400.000	Kepala Kantor Wilayah Imigrasi, UPT Imigrasi
IKK 13.1	Persentase pelaksanaan rencana aksi reformasi birokrasi di lingkup kewilayahan		100%	100%	100%	100%	100%							
IKK 13.2	Indeks kepuasan unit kerja lingkup UPT Imigrasi terhadap layanan		3,51	3,52	3,53	3,54	3,55							

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

Petunjuk Pengisian :

1. Kolom (2) diisi dengan alokasi pendanaan pada tahun 2025-2029;
2. Kolom (3) diisi dengan total alokasi pendanaan pada tahun 2025-2029;

LAMPIRAN II MATRIKS MANAJEMEN RISIKO

No	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Rumah Detensi Imigrasi Makassar				
Penyelenggaraan fungsi pengkoordinasian, pelayanan dan penegakan hukum keimigrasian di Wilayah				
1.	Pengkoordinasian			
	a. Tidak ada kepastian tentang waktu pendeportasian deteni	Meningktakan koordinasi kepada pihak terkait seperti keluarga, kedutaan negara deteni tersebut	Kepala Seksi Registrasi dan Administrasi Pelaporan	Berhasilnya dilaksanakan Pendeportasian deteni
	b. Banyaknya pengungsi luar negeri di kota Makassar yang melanggar aturan	Melaksanakan koordinasi terhadap Satuan Tugas Pengawasan Pengungsi Luar Negeri (PPLN) Makassar	Kepala Rumah Detensi Imigrasi Makassar	Berkurangnya jumlah pelanggaran pengungsi luar negeri di kota Makassar
2.	Pelayanan			
	a. Masi kurang optimalnya proses penerimaan deteni baru	Membuat Inovasi LADENI, Layanan Terpadu Deteni	Kepala Seksi RAP Kepala Seksi Kamtib Kepala Seksi Perkes	Mempersingkat dan mempermudah proses penerimaan deteni

	b. Masi kurangnya informasi tentang pengelolaan pengungsi luar negeri di Kota Makassar	Membuat inovasi Sistem Informasi Pengungsi Terintegrasi (SHIMPONI)	Karudenim Makassar	Mempermudah siapa saja dalam mengakses informasi tetntang pengungsi luar negeri
	c. Masi Kurangya informasi tentang tugas dan fungsi Rudenim Makassar	Membuat konten informasi di media social tentang Rudenim Makassar	Kepala Sub Bagian Tata Usaha	Tersosialisasikan informasi tentang tugas dan fungsi Rudenim Makassar di masyarakat
	d. Tidak adanya pegawai yang mempunyai latar belakang kesehatan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengajukan kebutuhan pegawai kesehatan 2. Membuat inovasi Ladies layanan Cek Medies melalui kerja sama dengan layanan kesehatan terdekat 	Kasubag TU Kasi Perkes	Terjaga nya kesehatan deteni selama menjalani pendentensian di Rudenim Makassar
3.	Penegakan Hukum Keimigrasian di Wilayah			
	Banyaknya pengungsi luar negeri yang meninggalkan kota Makassar tanpa ijin dari Rudenim Makassar	Melakukan pengawasan pengungsi luar negeri di wilayah kerja	Karudenim Makassar	Pengungsi luar negeri mentaati aturan dengan tidak meninggalkan kota Makassar tanpa ijin dari Rudenim Makassar
	Banyaknya pengungsi luar negeri yang menginap di luar akomodasi dengan berbagai alasan	Melakukan Absensi bulanan di akomodasi pengungsi	Kepala Seksi Registrasi dan Administrasi Pelaporan	Berkurangnya pengungsi luar negeri yang meninggalkan akomodasi

Dukungan Manajemen dan Teknis Lainnya UPT Imigrasi

1.	SDM			
	a. Masi kurangnnya Peningkatan kompetensi dasar petugas Rudenim Makassar	1. Melaksanakan pelatihan Pemadam Kebakaran 2. Melaksanakan pelatihan Pertolongan Pertama pada kecelakaan 3. Melaksanakan pelatihan pembinaan fisik	Kasubag TU Kasi Kamtib	Meningkatnya kompetensi dasar pegawai Rudenim Makassar
	b. Tidak adanya posisi jabatan Arsiparis	Mengajukan pengadaan pegawai Arsiparis	Kasubag TU	Tertata nya pengarsipan di Rudenim Makassar
	c. Masi kurangnnya Peningkata integritas dan kesehatan mental pegawai	Melaksanakan rutin kegiatan kerohaniaan di Rudenim Makassar	Kasubag TU	Meningkatkatnya integritas dan kesehatan mental pegawai
2	BMN			
	Tidak ter- updatenya data terbaru BMN.	Melakukan inventarisasi secara berkala terkait BMN yang rusak, dihapuskan dan yang ditambahkan	Kaur Umum	Ter- updatenya data terbaru BMN.

3	Reformasi Birokrasi			
	Nilai maturitas SPIP Rudenim Makassar belum maksimal	Internalisasi secara berkesinambungan	Kepala Rudenim Makassar	Meningkatnya Nilai maturitas SPIP Rudenim Makassar

Petunjuk Pengisian :

1. Kolom (1) diisi dengan nomor;
2. Kolom (2) diisi dengan Indikasi risiko masing masing Satuan Kerja yang dapat mempengaruhi pencapaian Sasaran Strategis Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan;
3. Kolom (3) diisi dengan indikasi perlakuan risiko (perlakuan risiko masing masing satuan kerja untuk mengantisipasi risiko);
4. Kolom (4) diisi dengan penanggung jawab risiko (UKE I/Kepala Kantor Wilayah/Kepala Satuan Kerja dan Jabatan Struktural yang membidangi langsung);
5. Kolom (5) diisi dengan indikator keberhasilan