



RENCANA STRATEGIS

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat

Periode Tahun 2025 - 2029





**KEMENTERIAN IMIGRASI DAN PEMASYARAKATAN
REPUBLIK INDONESIA**

**KEPUTUSAN DIREKTUR JENDERAL IMIGRASI
NOMOR IMI.1-089.PR.01.01 TAHUN 2025**

**TENTANG
RENCANA STRATEGIS KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL IMIGRASI
NUSA TENGGARA BARAT TAHUN 2025-2029**

DIREKTUR JENDERAL IMIGRASI,

- 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 Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat 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 Pemasyarakatan (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 DIREKTUR JENDERAL IMIGRASI TENTANG RENCANA STRATEGIS KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL IMIGRASI NUSA TENGGARA BARAT TAHUN 2025-2029.
- KESATU : Menetapkan Rencana Strategis Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat Tahun 2025-2029 sebagaimana tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini;
- KEDUA : Rencana Strategis Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat Tahun 2025-2029 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 sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Jakarta

Pada tanggal 17 Desember 2025

an. Plt. DIREKTUR JENDERAL IMIGRASI
SEKRETARIS DIREKTORAT JENDERAL,



SANDI ANDARYADI

LAMPIRAN
Keputusan Direktur Jenderal Imigrasi
Nomor : IMI.1-089.PR.01.01 TAHUN 2025
Tanggal : 17 Desember 2025

**RENCANA STRATEGIS
KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL IMIGRASI
NUSA TENGGARA BARAT
TAHUN 2025-2029**

**BAB I
PENDAHULUAN**

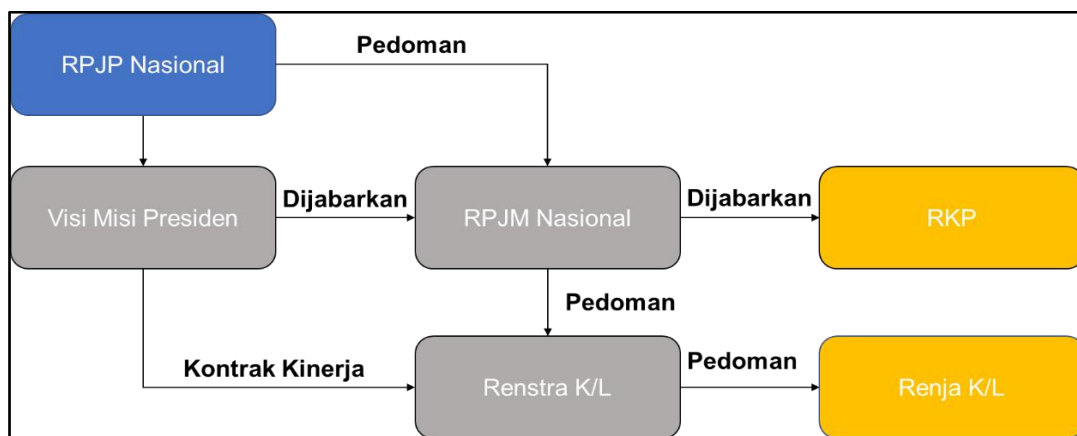
1.1. Kondisi Umum

1.1.1. Latar Belakang

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

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

Selanjutnya, menyusul penetapan Renstra Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan tersebut, Renstra Direktorat Jenderal Imigrasi juga telah ditetapkan melalui Keputusan Direktur Jenderal Imigrasi Nomor IMI.1-063.PR.01.01 Tahun 2025. Kedua dokumen perencanaan ini menjadi acuan bagi Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat dalam menyusun rencana strategis. Rencana Strategis ini juga menjadi dasar dalam penyusunan dokumen rencana kerja dan anggaran satuan kerja untuk periode 2025–2029, sebagaimana ditunjukkan dalam alur.



Gambar Alur Keterkaitan Dokumen Perencanaan

Sumber: Permen PPN/Bappenas Nomor 10 Tahun 2023

Salah satu aspek penting dalam penyusunan **Renstra Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat** adalah **memastikan adanya sinkronisasi dan keselarasan dengan Renstra Direktorat Jenderal Imigrasi serta Renstra Kementerian Imigrasi dan Pemasaryakatan**, sesuai tugas, fungsi, dan karakteristik masing-masing satuan kerja. Renstra Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat 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 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		Indikator: Indeks Kepuasan

No.	Sasaran Program dan Indikator Kinerja Program 2020-2023	No.	Sasaran Program dan Indikator Kinerja Program 2024
	Masyarakat terhadap Layanan Keimigrasian		Masyarakat Layanan Keimigrasian

Sumber: Renstra Perubahan Ditjen Imigrasi Tahun 2020-2024

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

1.1.2. Struktur Organisasi Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTB

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 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 Unit Pelaksana Teknis dan/atau

Unit Pelaksana Fungsi Keimigrasian

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

Sumber: Direktorat Jenderal Imigrasi, 2024

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat merupakan unsur pelaksana yang semula bernama Divisi Keimigrasian dan berada di bawah Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Nusa Tenggara Barat dan bertanggung jawab pada Direktorat Jenderal Imigrasi Kementerian Hukum dan HAM , namun sejak disahkannya

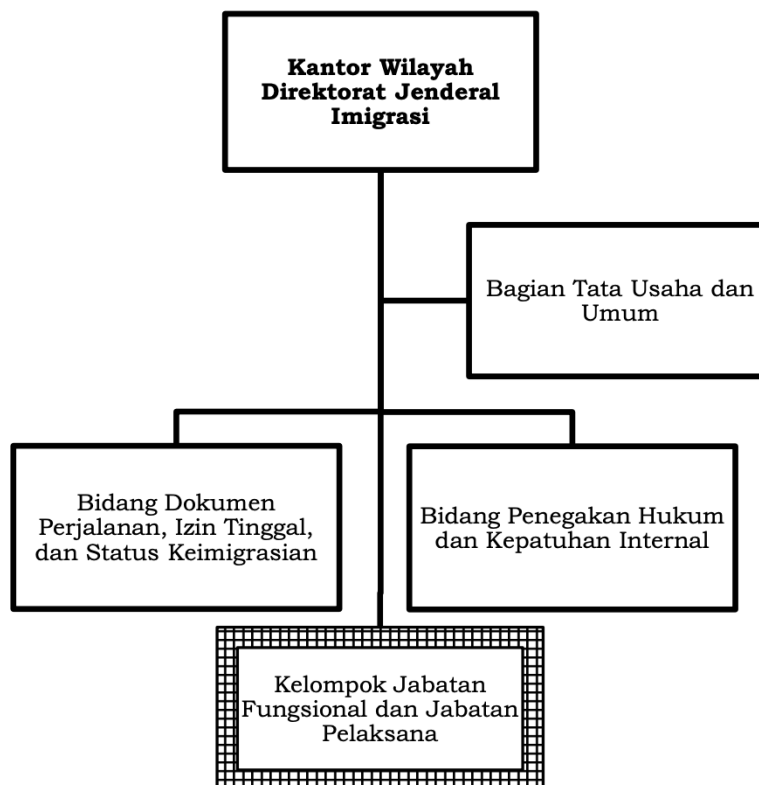
Peraturan Presiden Nomor 157 Tahun 2024 tentang Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan dan Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi, Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat merupakan instansi vertikal Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan yang melaksanakan sebagian tugas dan fungsi Direktorat Jenderal Imigrasi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan di provinsi. Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat merupakan kantor wilayah tipe B yang dipimpin oleh Kepala Kantor Wilayah, yang menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan rencana, program, kegiatan, dan anggaran di lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi;
- b. pelaksanaan bimbingan, pembinaan, monitoring, pengendalian, pengawasan, dan pelaksanaan tugas teknis di bidang dokumen perjalanan, izin tinggal, status keimigrasian, pengawasan, penindakan, intelijen, dan kepatuhan internal;
- c. pemantauan, analisis, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas teknis di bidang dokumen perjalanan, izin tinggal, status keimigrasian, pengawasan, penindakan, intelijen, kepatuhan internal, tempat pemeriksaan imigrasi, teknologi informasi, dan kerja sama;
- d. pengoordinasian pelaksanaan operasional satuan kerja di bidang keimigrasian;
- e. pengoordinasian perencanaan dan pelaksanaan pengelolaan sumber daya manusia, sarana dan prasarana, serta administrasi keuangan di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi dan satuan kerja di bawahnya; dan
- f. pelaksanaan urusan administrasi di lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi.

Fungsi Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi di atas bertujuan menunjang fungsi keimigrasian yang diamanatkan oleh UU Nomor 6 tahun 2011 tentang Keimigrasian sebagaimana diubah terakhir kali dengan UU Nomor 63 tahun 2024 tentang Perubahan Ketiga Atas Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian yang mencakup:

1. Fungsi Pelayanan Keimigrasian;
2. Fungsi Penegakan Hukum;
3. Fungsi Keamanan Negara; dan
4. Fungsi Fasilitator Pembangunan Kesejahteraan Masyarakat.

Dalam rangka menjalankan berbagai fungsi di atas, berikut adalah struktur organisasi dalam Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan Nomor 2 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi pada tabel dibawah ini:



Gambar Struktur Organisasi Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Tipe B

Sumber: Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi

Berdasarkan Gambar Struktur Organisasi Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat terdiri atas:

a. Bagian Tata Usaha dan Umum

Bagian Tata Usaha dan Umum mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan koordinasi rencana program dan anggaran, penataan organisasi, tata laksana, administrasi dan fasilitasi reformasi birokrasi, komunikasi publik, kerja sama, keprotokolan, pengelolaan teknologi informasi, pengelolaan keuangan, barang milik negara, administrasi umum, pengelolaan administrasi sumber daya manusia, keuangan, arsip dan persuratan, dan rumah tangga di lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi dan satuan kerja di bawahnya. Dalam melaksanakan tugasnya, Bagian Tata Usaha dan Umum menyelenggarakan fungsi:

- pengoordinasian dan penyusunan rencana program, kegiatan, dan anggaran di lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi;
- pengoordinasian dan fasilitasi pengelolaan manajemen kinerja, manajemen risiko, dan pelaksanaan reformasi birokrasi;
- pengoordinasian dan fasilitasi pengelolaan, pembinaan, pengembangan, dan kesejahteraan sumber daya manusia;
- pengoordinasian dan fasilitasi pelaksanaan anggaran, perbendaharaan, akuntansi dan pelaporan;
- penyiapan koordinasi dan pelaksanaan kerja sama, teknologi informasi, dan komunikasi publik;
- pengoordinasian dan pelaksanaan administrasi pengelolaan barang milik negara/kekayaan negara; dan
- penyiapan koordinasi dan pelaksanaan ketatausahaan keprotokolan, kerumahtanggaan, urusan kearsipan, dan persuratan.

- b. Bidang Dokumen Perjalanan, Izin Tinggal dan Status Keimigrasian
Bidang Dokumen Perjalanan, Izin Tinggal, dan Status Keimigrasian mempunyai tugas melaksanakan dan mengkoordinasikan bimbingan teknis dan pengawasan pelaksanaan tugas teknis di bidang dokumen perjalanan, izin tinggal, dan status keimigrasian. Dalam melaksanakannya, Bidang Dokumen Perjalanan, Izin Tinggal, dan Status Keimigrasian menyelenggarakan fungsi:
- pelaksanaan dan koordinasi bimbingan teknis, penyiapan pengendalian, dan pengawasan pelaksanaan tugas di bidang dokumen perjalanan, izin tinggal, dan status keimigrasian;
 - pelaksanaan tugas teknis di bidang dokumen perjalanan, izin tinggal, dan status keimigrasian; dan
 - pelaksanaan monitoring, evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan tugas teknis di bidang dokumen perjalanan, izin tinggal, dan status keimigrasian.
- c. Bidang Penegakan Hukum Keimigrasian dan Kepatuhan Internal
Bidang Penegakan Hukum Keimigrasian dan Kepatuhan Internal mempunyai tugas melaksanakan dan mengkoordinasikan bimbingan teknis dan pengawasan di bidang pengawasan, penindakan, dan intelijen keimigrasian serta kepatuhan internal. Dalam melaksanakan tugasnya, Bidang Penegakan Hukum Keimigrasian dan Kepatuhan Internal menyelenggarakan fungsi:
- pelaksanaan dan koordinasi bimbingan teknis, penyiapan pengendalian, dan pengawasan pelaksanaan tugas di bidang pengawasan keimigrasian, penindakan keimigrasian, intelijen keimigrasian dan kepatuhan internal;
 - pelaksanaan tugas teknis di bidang pengawasan keimigrasian, penindakan, intelijen keimigrasian dan kepatuhan internal; dan
 - pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan penyusunan laporan tugas teknis di bidang pengawasan, penindakan, intelijen keimigrasian, kepatuhan internal, dan tempat pemeriksaan imigrasi.
- d. Kelompok jabatan fungsional dan jabatan pelaksana.
Jabatan fungsional dan jabatan pelaksana dapat ditetapkan di lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi sesuai dengan kebutuhan yang pelaksanaannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi keimigrasian di wilayah, Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat didukung oleh 3 (tiga) Unit Pelaksana Teknis Keimigrasian yaitu:

- Kantor Imigrasi Kelas I TPI Mataram
Kantor Imigrasi Kelas I TPI Mataram memiliki wilayah kerja yang mencakup seluruh Pulau Lombok, yang terdiri dari Kota Mataram, Kabupaten Lombok Barat, Kabupaten Lombok Tengah, Kabupaten Lombok Timur dan Kabupaten Lombok Utara. Di dalam wilayah kerja tersebut, Kantor Imigrasi Kelas I TPI Mataram juga didukung oleh sejumlah unit layanan keimigrasian guna memperluas jangkauan pelayanan kepada masyarakat, yaitu Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA) Lombok Timur, LTSA Kabupaten Lombok Tengah, Unit Layanan Paspor (ULP) Lombok Timur dan Immigration Lounge di Lombok Epicentrum Mall. Kantor Imigrasi Kelas I TPI Mataram juga membawahi Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) yang terdiri atas satu TPI Udara Bandara Zainuddin Abdul Majid yang berada di Lombok Tengah dan dua TPI Laut yaitu TPI Laut Pelabuhan Lembar yang berada di Lombok Barat dan TPI Laut Terminal Khusus Medana Bay Marina yang ada di Lombok Utara.
- Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sumbawa Besar
Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sumbawa Besar memiliki wilayah kerja yang mencakup Kabupaten Sumbawa Besar dan Kabupaten Sumbawa Barat. Kantor Imigrasi Kelas II

TPI Sumbawa Besar juga memiliki Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) yaitu Pelabuhan Benete di Kabupaten Sumbawa Barat. Untuk mendekatkan pelayanan kepada masyarakat, Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sumbawa Besar juga bekerjasama dengan pemerintah setempat untuk mendirikan Unit Kerja Keimigrasian (UKK) di Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat. Selain itu, Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sumbawa Besar juga melakukan pelayanan di Lembaga Terpadu Satu Atap (LTSA) di Kecamatan Labuhan Badas bekerja sama dengan pemda Kabupaten Sumbawa Besar.

c. Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Bima

Dalam melaksanakan fungsinya, Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Bima memiliki wilayah kerja yang mencakup Kota Bima, Kabupaten Bima, dan Kabupaten Dompu. Di dalam wilayah kerja tersebut, Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Bima juga didukung oleh sejumlah unit layanan keimigrasian guna memperluas jangkauan pelayanan pada masyarakat, yaitu Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA) Kabupaten Bima dan Mall Pelayanan Publik Dompu.

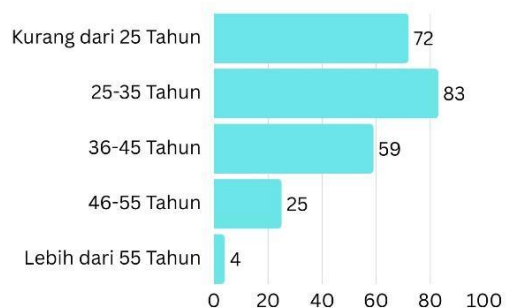
Berdasarkan data pegawai di jajaran Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat Tahun 2025, persebaran jumlah pegawai pada Kantor Wilayah sejumlah 31 orang, Kantor Imigrasi Kelas I TPI Mataram sejumlah 123 orang, Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sumbawa Besar sejumlah 61 orang dan Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Bima sejumlah 59 orang. Jika dilihat lebih terinci, yang menduduki jabatan Eselon II sebanyak 1 (satu) orang, Eselon III sebanyak 5 (lima) orang, Eselon IV sejumlah 13 orang dan Eselon V sejumlah 20 orang. Jika persebaran pegawai dilihat berdasarkan jenis kelamin, maka jajaran Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat didominasi oleh pegawai laki-laki sebanyak 202 orang, lalu pegawai perempuan sebanyak 72 orang. Berdasarkan persebaran usianya, mayoritas pegawai jajaran Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat didominasi oleh pegawai yang berumur dengan rentang 25 s.d. 35 tahun sebanyak 83 orang, diikuti oleh 72 orang pegawai yang berumur kurang dari 25 tahun, sebanyak 59 orang pegawai dengan rentang umur 36 s.d. 45 tahun, sebanyak 25 orang pegawai dengan rentang umur 46 s.d. 55 tahun dan sebanyak 4 orang pegawai yang berumur lebih dari 55 tahun. Pada persebaran pegawai berdasarkan tingkat pendidikan, sebanyak 125 orang pegawai imigrasi dengan pendidikan S1, sebanyak 19 orang dengan pendidikan S2, sebanyak 1 orang dengan pendidikan S3, sebanyak 8 orang dengan pendidikan Diploma III, sebanyak 6 orang dengan pendidikan Diploma IV dan sebanyak 114 orang dengan Pendidikan SMA. Di samping itu, pegawai jajaran Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat terdiri atas 39 orang pejabat structural, 107 orang pelaksana dan 128 orang fungsional (Gambar I.3).

Data Pegawai Jajaran Kanwil Ditjen Imigrasi NTB

Persebaran Pejabat Eselon pada Jajaran Kanwil Ditjen Imigrasi NTB



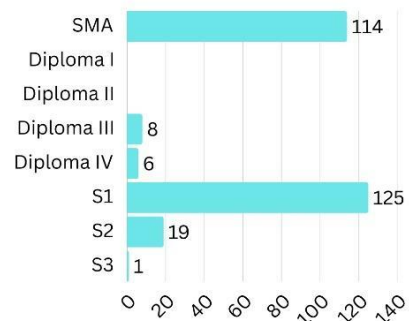
Persebaran Usia Pegawai Jajaran Kanwil Ditjen Imigrasi NTB



Persebaran Pegawai Jajaran Kanwil Ditjen Imigrasi NTB



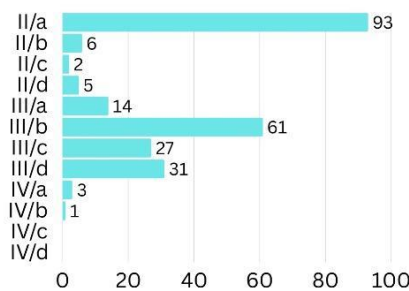
Persebaran Jenis Pendidikan Pegawai Jajaran Kanwil Ditjen Imigrasi NTB



Profil Pegawai Jajaran Kanwil Ditjen Imigrasi NTB



Persebaran Jenis Golongan Pangkat Pegawai Jajaran Kanwil Ditjen Imigrasi NTB



Persebaran Pegawai pada Satuan Kerja Jajaran Kanwil Ditjen Imigrasi NTB



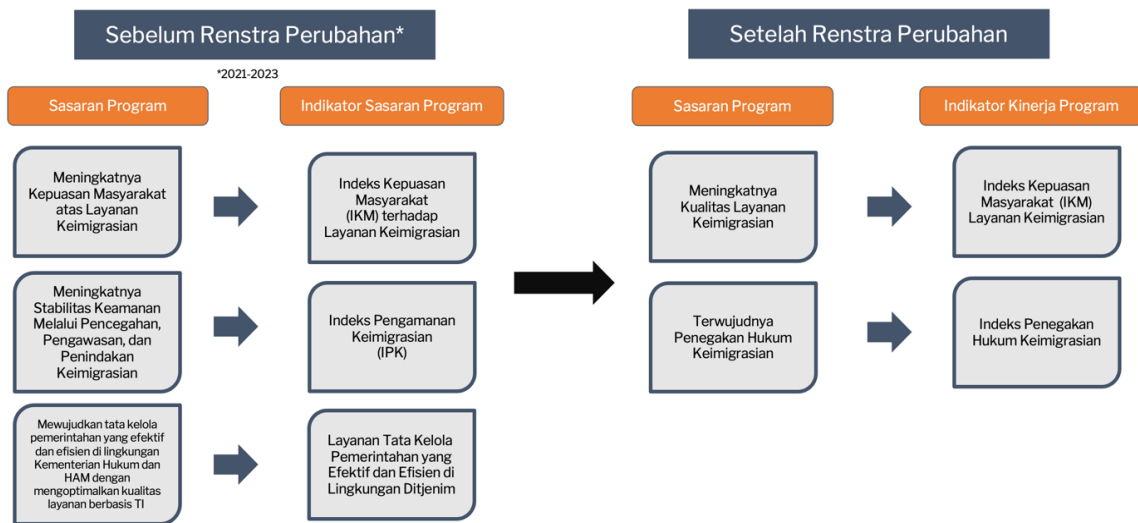
Gambar I.3 Data Pegawai Jajaran Kanwil Ditjen Imigrasi NTB

Selain itu, persebaran sumber daya manusia pada tingkat satuan kerja di bawah Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat sesuai Gambar I.3 terbanyak berada di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Mataram dengan total pegawai mencapai 123 orang di mana pegawai tersebut tersebar di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Mataram, TPI BIZAM, LTSA Lombok Tengah, ULP Lombok Timur dan LTSA Lombok Timur. Tingginya jumlah pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Mataram sejalan dengan luasnya wilayah kerja yang meliputi Kota Mataram, Lombok Barat, Lombok Utara, Lombok Timur dan Lombok Tengah serta tingginya kebutuhan pelayanan keimigrasian di Pulau Lombok dengan keberadaan serta aktifitas orang asing tertinggi berada di wilayah Lombok Tengah dan Lombok Utara. Secara total, jumlah pegawai di jajaran Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat adalah sebanyak 274 orang.

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 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. 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 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 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)

Tabel Matriks Target dan Realisasi Indikator Kinerja Kegiatan (Level Wilayah)

Program Penegakan dan Pelayanan Hukum Tahun 2020

NO.	SASARAN KEGIATAN	LOKASI	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	PENANGGUNG JAWAB
			2020	2020	2020	
SP 5A	Meningkatnya Pelayanan Keimigrasian					Divisi Keimigrasian
	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap layanan Keimigrasian		7,3	9,57	131,10%	
SP 5B	Meningkatnya penegakan hukum keimigrasian					Divisi Keimigrasian
	Persentase penurunan pelanggaran keimigrasian		2%	41,55%	2.077%	

Analisis:

a) Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Keimigrasian

Angka rata-rata Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap pelayanan Keimigrasian di jajaran Keimigrasian Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Nusa Tenggara Barat pada tahun 2020 sudah melebihi target yang dicanangkan yaitu sebesar 9,57. Adapun

total korespondensi dari 3 (tiga) Kantor Imigrasi adalah sebanyak 106 korespondensi. Dengan tingginya nilai IKM tersebut menandakan bahwa pelayanan keimigrasian pada Kantor Imigrasi di Provinsi Nusa Tenggara Barat tetap sangat baik meskipun dalam masa pandemi Covid-19. Pada tahun 2020, Direktorat Jenderal Imigrasi membentuk inovasi baru yaitu Layanan *Easy Passport* di mana dengan adanya inovasi ini dapat mempermudah masyarakat untuk bisa mengajukan permohonan paspor tanpa perlu ke Kantor Imigrasi karena petugas akan mendatangi pemohon di lokasi yang telah ditentukan.

No.	Satuan Kerja	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	Mutu
1	Kantor Imigrasi Klas I TPI Mataram	9,42	Sangat Baik
2	Kantor Imigrasi Klas II TPI Sumbawa	9,71	Sangat Baik
3	Kantor Imigrasi Klas III Non TPI Bima	9,59	Sangat Baik
	Rata – Rata	9,57	Sangat Baik

b) Persentase Penurunan Pelanggaran Keimigrasian

Terdapat penurunan yang cukup signifikan pada Pemberian Tindakan Administratif (TAK) berupa Deportasi yaitu sebesar 68,91% serta tidak adanya penyidikan / penegakan hukum keimigrasian (Pro Justitia) pada tahun 2020. Hal yang menjadi faktor adanya penurunan pelanggaran keimigrasian adalah kebijakan dan operasional terkait COVID-19 di mana terdapat pembatasan perjalanan internasional, pembatasan masuk/keluar dan penurunan mobilitas membuat peluang pelanggaran keimigrasian berkurang. Adanya pembatasan kegiatan lapangan juga dapat mengurangi kemampuan petugas melakukan operasi penegakan hukum keimigrasian.

Keterangan	Tahun 2019	Tahun 2020	Selisih	%
Pemberian Tindakan Administratif (TAK) – Cekal	0	9	(+) 9	Naik 100%
Pemberian Tindakan Administratif (TAK) – Deportasi	74	23	(-) 51	Turun 68,91%
Pemberian Tindakan Administratif (TAK) – Ruang Detensi	0	13	(+) 13	Naik 100%
Penyidikan / Penegakan Hukum Keimigrasian (Pro Justicia)	3	0	(-) 3	Turun 100%
Total	77	45	(-) 32	Turun 41,55%

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

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	3,20	3,25	3,75	3,82	3,88	119,05%	119,37%	119,38%	
	Indeks Pengamanan Keimigrasian di Wilayah		3,11	3,12	3,13	3,32	3,84	3,78	106,75%	123,07%	120,77%	
SK 14	Meningkatnya Layanan Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya di Wilayah											
	Indeks Kepuasan Internal di Wilayah		3,11	3,12	3,13	3,70	3,70	3,70	118,97%	118,59%	118,2%	

Analisis:

a) Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Keimigrasian di Wilayah

Jika dibandingkan capaian dari tahun 2021 2023, nilai Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Keimigrasian mengalami peningkatan walaupun tidak signifikan. Adanya PPKM yang disebabkan oleh pandemi COVID-19 pada Tahun 2021 menghambat pelaksanaan tugas dan fungsi Keimigrasian dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat. Sebagai tindak lanjut dari hambatan tersebut, seluruh Kantor Imigrasi di wilayah Nusa Tenggara Barat melaksanakan layanan M-Paspor dan memberikan Layanan *Eazy Passport* yang dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan PNBPN khususnya dalam hal penerbitan paspor. Percepatan penerapan digitalisasi layanan paspor melalui Aplikasi Mobile Paspor (M-Paspor) terus digencarkan selama periode Tahun 2022 ini. Aplikasi M-Paspor merupakan bentuk baru dari Aplikasi Pendaftaran Antrian Paspor Online (APAPO) yang diterapkan agar pelayanan paspor lebih transparan, akuntabel dan cepat. Hal ini juga sekaligus untuk mendukung fungsi pengamanan keimigrasian dalam mencegah terjadinya penyimpangan dan penyalahgunaan wewenang oleh personil dalam melaksanakan tugas dan fungsi di bidang Keimigrasian. Sedangkan Layanan *Eazy Passport* sendiri telah berjalan sejak Tahun 2021, di mana pelayanan *Eazy Passport* merupakan pelayanan permohonan paspor yang dilaksanakan

di luar kantor dan menuju lokasi pemohon dengan menggunakan mobil layanan paspor keliling dan/atau mobile unit Surat Perjalanan Republik Indonesia (SPRI). Program ini dilakukan untuk meningkatkan pelayanan paspor kepada masyarakat bahkan di tengah pandemi COVID-19. Pada tahun 2023, capaian dapat dikatakan stabil, menunjukkan konsistensi mutu pelayanan dan efektivitas pengelolaan layanan di wilayah setelah pemberlakuan *new normal* pasca pandemi COVID-19. Capaian indikator ini memperlihatkan keberhasilan UPT Imigrasi dalam mempertahankan kualitas layanan publik dan meningkatkan persepsi positif masyarakat terhadap layanan keimigrasian.

b) Indeks Pengamanan Keimigrasian di Wilayah

Jika dilihat pada tabel perbandingan data capaian pada Tahun 2021–2023, Indikator Indeks Pengamanan Keimigrasian mengalami peningkatan dan stabilisasi kinerja sepanjang tahun 2021–2023. Pada tahun 2021, capaian indikator berada pada angka 106,75%, kemudian meningkat signifikan menjadi 123,07% pada tahun 2022 (kenaikan 16 poin persentase). Hal tersebut menunjukkan efektivitas penguatan fungsi pengawasan dan pengamanan keimigrasian. Pada tahun 2023, capaian sedikit menurun menjadi 120,77%, namun tetap berada dalam kategori sangat baik. Kinerja ini mencerminkan peningkatan kapasitas pengamanan wilayah, penanganan potensi pelanggaran, serta sinergi dengan instansi terkait dalam menjaga tertib keimigrasian.

c) Indeks Kepuasan Internal di Wilayah

Jika dilihat pada tabel perbandingan data capaian pada Tahun 2021–2023, persentase capaian Indeks Kepuasan Internal mengalami penurunan yang tidak signifikan meskipun memperlihatkan realisasi yang konsisten. Hal ini disebabkan oleh realisasi indeks yang tidak mengalami peningkatan namun dengan target yang berbeda di mana target pada Tahun 2021 sebesar 3,11 dengan realisasi 3,70 menghasilkan capaian sebesar 118,97%, target pada Tahun 2022 sebesar 3,12 dengan realisasi 3,70 menghasilkan capaian sebesar 118,59% dan target pada Tahun 2023 sebesar 3,13 dengan realisasi sebesar 3,70 menghasilkan capaian sebesar 118,2%. Namun begitu, capaian yang telah melampaui target menjadi bukti bahwa pelayanan internal jajaran Keimigrasian pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Nusa Tenggara Barat telah berjalan dengan baik. Hal tersebut juga tetap menjadi perhatian jajaran Keimigrasian pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Nusa Tenggara Barat untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan internalnya.

**Tabel I.9 Matriks Target dan Realisasi Indikator Kinerja Kegiatan (Level Wilayah)
Program Penegakan Dan Pelayanan Hukum
Tahun 2024**

NO.	Sasaran Strategis/ Indikator Sasaran Strategis/ Sasaran Program/ Indikator Sasaran Program/ Sasaran Kegiatan/ Indikator Sasaran Kegiatan	Lokasi	Target	Realisasi	Capaian	PENANGGUN G 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
IKK 1.1	Persentase penegakan Hukum Pro Yustisia di kewilayahan yang ditangani		90%	100%	111%	
IKK 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			
5254 - Penyelenggaraan Fungsi Pengkoordinasian, Pelayanan dan Penegakan Hukum Keimigrasian di Wilayah						

NO.	Sasaran Strategis/ Indikator Sasaran Strategis/ Sasaran Program/ Indikator Sasaran Program/ Sasaran Kegiatan/ Indikator Sasaran Kegiatan	Lokasi	Target	Realisasi	Capaian	PENANGGUN G JAWAB
			2024	2024	2024	
SK 1	Meningkatnya Layanan Keimigrasian di Kewilayahan					Kepala satuan kerja
IKK 1.1	Persentase Layanan Keimigrasian di kewilayahan yang diselesaikan terhadap total permohonan layanan Keimigrasian di kewilayahan yang diterima		90%	100%	111%	

Analisis:

a) Persentase penegakan Hukum Pro Justitia di kewilayahan yang ditangani

Indikator ini mengukur penanganan penegakan hukum Pro Justitia di kewilayahan, yaitu UPT Keimigrasian. Penegakan hukum yang dimaksud adalah penegakan norma-norma hukum yang meliputi aspek projustisia keimigrasian, dan aspek administratif keimigrasian. Penegakan hukum proyustisia merupakan proses penegakan hukum keimigrasian, yang terdiri: dari pra-penyidikan (penyelidikan), penyidikan, penghentian pra penyidikan dan Penghentian penyidikan, serta penyerahan perkara penyidikan. Terdata bahwa kegiatan Penyidikan / Penegakan Hukum Keimigrasian (Pro Yustisia) pada periode 2024 ditemukan sejumlah 2 pelanggaran hukum keimigrasian pada Kantor Imigrasi Mataram dan Kantor Imigrasi Sumbawa dan telah terselesaikan sesuai dengan prosedur hukum serta SOP yang berlaku. Sehingga realisasi persentase penegakan hukum pro justitia di kewilayahan yang ditangani telah mencapai target dengan realisasi 100% sehingga capaian menjadi 111%.

b) Persentase Tindakan Administratif Keimigrasian di kewilayahan yang ditangani

Pemberian Tindakan Administratif Keimigrasian pada periode 2024 ditemukan sejumlah total 66 tindakan administratif keimigrasian di mana pada Kantor Imigrasi Mataram sejumlah 49 TAK yang telah diselesaikan, Kantor Imigrasi Sumbawa sejumlah 7 TAK dan Kantor Imigrasi Bima sejumlah 10 TAK sehingga total menjadi 66 TAK yang ditangani serta telah terselesaikan sesuai dengan prosedur hukum serta SOP yang berlaku. Sehingga realisasi persentase tindakan administratif keimigrasian di kewilayahan yang ditangani telah mencapai target dengan realisasi 100% sehingga capaian menjadi 111%.

c) Persentase Layanan Keimigrasian di kewilayahan yang diselesaikan terhadap total permohonan layanan Keimigrasian di kewilayahan yang diterima

Realisasi Indikator Kinerja Kegiatan ini menunjukkan kinerja yang sangat baik. Dengan target sebesar 90%, realisasi penyelesaian layanan mencapai 100%, sehingga capaian indikator mencapai 111%. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh permohonan layanan keimigrasian yang diterima oleh Kantor Imigrasi di wilayah Nusa Tenggara Barat selama sepanjang tahun 2024 telah diselesaikan secara tuntas tanpa ada permohonan yang tertunda. Capaian di atas 100% mengindikasikan optimalnya kualitas pelayanan, efektivitas proses bisnis, dan responsivitas Kantor Imigrasi di wilayah NTB.

Layanan keimigrasian yang menjadi cakupan indikator ini meliputi pelayanan dokumen perjalanan bagi WNI, seperti penerbitan dan penggantian paspor; pelayanan bagi WNA, seperti visa, izin tinggal, alih status, serta dokumen keimigrasian lainnya; serta layanan administratif dan pengawasan keimigrasian seperti pelaporan orang asing, tindakan administratif keimigrasian, dan penerbitan dokumen perlintasan. Seluruh layanan tersebut merupakan bagian dari siklus permohonan yang dihitung dalam indikator penyelesaian layanan keimigrasian di kewilayahan.

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.

Tabel I.10 Matriks Perbandingan Target dan Realisasi Penerimaan PNBP

	2020	2021	2022	2023	2024
Kantor Imigrasi Kelas I TPI Mataram					
Target PNBP			15.381.500.000	16.127.650.000	16.988.411.000
Realisasi PNBP	13.346.765	17.917.214.000	47.866.599.962	70.128.047.717	64.958.055.756
Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sumbawa Besar					
Target PNBP			3.644.000.000	3.838.150.000	3.199.210.000
Realisasi PNBP	7.677.000	18.621.700	5.953.996.313	10.127.986.524	19.212.009.119
Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Bima					
Target PNBP				1.501.600.000	1.799.900.000
Realisasi PNBP	728.850.000	797.250.000	705.700.000	2.079.750.000	3.264.660.950

Analisis:

Capaian penerimaan PNBP pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Mataram menunjukkan adanya peningkatan signifikan sejak tahun 2021 hingga 2023, dengan realisasi yang selalu melampaui target mulai tahun 2022. Pada 2022, target sebesar Rp 15,38 miliar terealisasi hingga Rp 47,86 miliar, dan kembali meningkat tajam pada 2023 menjadi Rp 70,12 miliar. Hal ini mencerminkan meningkatnya permohonan layanan keimigrasian, seperti paspor dan izin tinggal, serta dampak pemulihan pergerakan masyarakat pasca pandemi. Meskipun pada tahun 2024 terjadi penurunan realisasi menjadi Rp 64,95 miliar, capaian tersebut tetap jauh melebihi target (Rp 16,99 miliar) sehingga secara keseluruhan Kanim Mataram tetap berada pada posisi kinerja yang sangat baik. Faktor pendukung utama capaian ini meliputi tingginya aktivitas pariwisata

di Lombok, peningkatan investasi asing, kapasitas layanan yang memadai, serta efektivitas inovasi pelayanan. Adapun faktor penghambat yang berpotensi mempengaruhi tren penurunan 2024 meliputi fluktuasi jumlah WNA dan WNI pengguna layanan, perubahan regulasi teknis, serta dinamika ekonomi global.

Pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sumbawa Besar, capaian PNBP menunjukkan peningkatan yang sangat drastis sejak tahun 2022. Realisasi PNBP pada tahun tersebut mencapai Rp5,95 miliar, melampaui target sebesar Rp3,64 miliar. Tren peningkatan berlanjut pada 2023 dengan realisasi Rp10,12 miliar dan mencapai puncak pada 2024 dengan Rp19,21 miliar, meskipun target tahun tersebut justru menurun menjadi Rp3,19 miliar. Kinerja ini didukung oleh meningkatnya arus kunjungan WNA, pertumbuhan sektor pariwisata dan pertambangan di Pulau Sumbawa, serta penguatan fungsi pengawasan yang berdampak pada peningkatan kepatuhan administrasi keimigrasian. Faktor pendukung lainnya adalah efektivitas layanan izin tinggal dan meningkatnya kesadaran masyarakat dalam pengurusan dokumen keimigrasian. Meski demikian, tantangan seperti keterbatasan infrastruktur, jarak geografis pelayanan, fluktuasi permohonan paspor musiman, serta potensi gangguan teknologi informasi dapat menjadi penghambat optimalisasi penerimaan.

Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Bima menunjukkan pola capaian PNBP yang cenderung fluktuatif pada periode 2020–2022, namun mengalami peningkatan signifikan sejak penetapan target pada 2023. Pada 2023, target sebesar Rp1,50 miliar berhasil dilampaui dengan realisasi Rp2,07 miliar, dan kembali meningkat menjadi Rp3,26 miliar pada 2024. Peningkatan ini didorong oleh bertambahnya permohonan paspor terutama untuk keperluan bekerja ke luar negeri, serta meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap pentingnya dokumen keimigrasian. Faktor pendukung lain meliputi perluasan akses layanan melalui jemput bola dan layanan paspor kolektif. Sementara itu, faktor penghambat meliputi keterbatasan fasilitas pelayanan, distribusi penduduk yang tersebar di wilayah geografis luas, serta dinamika ekonomi masyarakat yang dapat mempengaruhi permintaan layanan paspor.

Tabel Matriks Realisasi Anggaran Berdasarkan Sumber Dana

	2020	2021	2022	2023	2024
RM	-	-	-	-	-
PNBP	1.330.995.000	1.045.675.000	1.654.080.000	1.744.080.000	2.871.515.000
Total	1.330.995.000	1.045.675.000	1.654.080.000	1.744.080.000	2.871.515.000

Tabel I.12 Matriks Realisasi Anggaran Berdasarkan Jenis Belanja

	2020	2021	2022	2023	2024
Belanja Pegawai	-	-	-	-	-
Belanja Barang	1.330.995.000	1.045.675.000	1.654.080.000	1.744.080.000	2.871.515.000
Belanja Modal	-	-	-	-	-
Total	1.330.995.000	1.045.675.000	1.654.080.000	1.744.080.000	2.871.515.000

Analisis:

Pagu Divisi Keimigrasian selama periode tahun 2020 sampai dengan 2024 menunjukkan dinamika yang signifikan sejalan dengan kebutuhan operasional dan arah kebijakan organisasi. Pada tahun 2021 terjadi penurunan anggaran sebesar **21,44%** dibandingkan tahun 2020, dari Rp1.330.995.000 menjadi Rp1.045.675.000. Penurunan ini mencerminkan kebijakan efisiensi anggaran serta penyesuaian kegiatan sebagai dampak situasi pandemi COVID-19. Memasuki tahun 2022, pagu anggaran kembali meningkat secara signifikan sebesar **58,18%**, mencapai Rp1.654.080.000, yang mengindikasikan pemulihan aktivitas layanan dan peningkatan kebutuhan pelaksanaan program keimigrasian.

Pada tahun 2023, anggaran mengalami kenaikan sebesar **5,44%**, sehingga total pagu mencapai Rp1.744.080.000. Kenaikan yang relatif kecil ini menggambarkan kondisi stabil dengan fokus pada penyempurnaan kegiatan yang telah berjalan. Sementara itu, pada tahun 2024 terjadi lonjakan anggaran yang sangat signifikan, yaitu meningkat **64,64%** dari tahun sebelumnya, dengan total pagu sebesar Rp2.871.515.000. Kenaikan tajam ini menunjukkan adanya penambahan program strategis, peningkatan intensitas pelayanan, serta penguatan pengawasan keimigrasian yang memerlukan dukungan sumber daya lebih besar. Secara keseluruhan, kenaikan anggaran dari tahun 2021 hingga 2024 menggambarkan upaya peningkatan kapasitas Divisi Keimigrasian dalam memenuhi tuntutan pelayanan publik, pengawasan orang asing, serta penguatan pelaksanaan tugas dan fungsi yang semakin kompleks.

Tabel Matriks Capaian Kinerja Anggaran

	2020	2021	2022	2023	2024
Alokasi	1.330.995.000	1.045.675.000	1.654.080.000	1.744.080.000	2.871.515.000
Realisasi	961.696.500	1.042.254.200	1.654.017.989	1.743.930.933	2.871.452.475
Capaian	72,25%	99,67%	100%	100%	100%

Analisis:

Pagu Divisi Keimigrasian periode tahun 2020–2024 menunjukkan peningkatan yang cukup signifikan, dengan realisasi anggaran yang semakin mendekati atau mencapai 100% dari tahun ke tahun. Pada tahun 2020, pagu sebesar Rp1.330.995.000 terealisasi sebesar Rp961.696.500 (72,25%). Kinerja realisasi yang masih di bawah optimal ini dipengaruhi oleh adanya kebijakan batas Maksimum Pencairan (MP) Tahap IV DIPA PNBPN pada Direktorat Jenderal Imigrasi sesuai surat edaran dari DJPb nomor SE-104/PB/2020 tanggal 24 November 2020 sehingga berdampak pada realisasi anggaran. Memasuki 2021, realisasi meningkat tajam menjadi 99,67% dari pagu, atau naik **27,42%**, menunjukkan efektivitas perencanaan dan pelaksanaan kegiatan yang lebih baik.

Sejak tahun 2022 hingga 2024, capaian realisasi mencapai **100%** secara konsisten. Kenaikan capaian dari 2021 ke 2022 sebesar **0,33%**, sedangkan tahun 2023 dan 2024 menunjukkan capaian realisasi anggaran yang optimal. Hal ini mengindikasikan bahwa Divisi Keimigrasian telah berhasil melakukan penyelarasan antara perencanaan anggaran dan pelaksanaan program secara optimal, dengan pengendalian dan pemanfaatan anggaran yang tepat sasaran.

1.2. Potensi dan Permasalahan

1.2.1. Potensi

A. Potensi di Tingkat Global

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat memiliki posisi strategis dalam mendukung mobilitas internasional, khususnya seiring dengan berkembangnya Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) Mandalika dan penyelenggaraan ajang internasional pada Sirkuit Mandalika yang pertama kali diselenggarakan pada tahun 2022 silam. Keberadaan dua instrumen nasional tersebut telah meningkatkan arus masuk wisatawan mancanegara secara signifikan, sekaligus memperkuat citra Lombok sebagai destinasi wisata global. Penyelenggaraan MotoGP Mandalika dan agenda internasional lainnya menjadikan Nusa Tenggara Barat sebagai salah satu pusat perhatian dunia. Dalam konteks tersebut, penyelenggaraan layanan keimigrasian menjadi bagian dari representasi kualitas pelayanan pemerintah Indonesia. Pertumbuhan jumlah wisatawan mancanegara ke Pulau Lombok dan berbagai destinasi wisata lainnya di Nusa Tenggara Barat menuntut tersedianya layanan keimigrasian yang lebih optimal dan responsif serta meningkatnya arus masuk wisatawan, tenaga kerja asing, dan pelaku usaha global ke Nusa Tenggara Barat menuntut pengawasan yang lebih intensif dan terkoordinasi. Secara keseluruhan, kondisi ini memberikan peluang besar bagi Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat dalam memperluas peran, kapasitas, dan kualitas layanan keimigrasian di wilayah kerjanya.

B. Potensi di Indonesia

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat memiliki potensi strategis dalam mendukung kebijakan nasional di bidang keimigrasian, seiring dengan berkembangnya Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) Mandalika dan keberadaan Sirkuit Mandalika sebagai pusat penyelenggaraan event internasional. Kehadiran kedua kawasan ini meningkatkan arus masuk wisatawan mancanegara, tenaga kerja asing, serta pelaku industri global, sehingga membutuhkan pelayanan dan pengawasan keimigrasian yang semakin optimal, cepat, dan berstandar nasional.

Berdasarkan data yang dipublikasi oleh Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) Tahun 2024 mencatat bahwa sebanyak 31.031 orang dari Nusa Tenggara Barat yang pergi ke luar negeri untuk bekerja, menjadikan Nusa Tenggara Barat sebagai provinsi penyumbang Pekerja Migran Indonesia (PMI) terbesar ke-4 secara nasional setelah Jawa Timur, Jawa Tengah dan Jawa Barat. Kondisi ini menempatkan Imigrasi sebagai elemen kunci dalam penempatan dan perlindungan PMI, mulai dari penyediaan layanan paspor, edukasi keimigrasian, pencegahan keberangkatan non-prosedural, hingga penguatan koordinasi dengan stakeholder terkait. Peran tersebut menjadi sangat penting agar mobilitas keluar negeri masyarakat NTB berjalan aman, legal, dan terlindung.

C. Potensi di Bidang Penegakan Hukum dan Pelayanan Keimigrasian

Dalam rangka memberikan pelayanan dan pelaksanaan penegakan hukum yang dapat memberikan manfaat bagi masyarakat terdapat beberapa potensi dalam hal pelayanan keimigrasian antara lain:

a) *Peningkatan Pelayanan dan Penegakan Hukum Keimigrasian*

1. Provinsi Nusa Tenggara Barat yang merupakan destinasi wisata internasional terus berkembang, diperkuat dengan adanya penyelenggaraan event-event

internasional seperti MotoGP di Sirkuit Mandalika, serta peningkatan arus wisatawan mancanegara menjadi potensi besar bagi Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat untuk menarik investor asing untuk berkontribusi pada Pembangunan ekonomi melalui inovasi visa dan izin tinggal Golden Visa. Merujuk pada PP No. 40 Tahun 2023 dan Permenkumham No. 22 Tahun 2023, Golden Visa memiliki berbagai kategori seperti untuk Diaspora, Rumah Kedua, Global Talent, Personage, Silver Hair, dan Digital Nomad. Selain itu, pemberian Visa Rumah Kedua untuk memudahkan perlintasan orang asing yang ingin tinggal di Indonesia dengan memberikan jaminan keimigrasian berupa kepemilikan rekening atau aset properti senilai Rp 2 miliar, melalui SE Plt. Dirjenim No. IMI-0740.GR.01.01 Tahun 2022. Pada tahun 2023 telah dilakukan sosialisasi fasilitas Visa Rumah Kedua, dan pemutakhiran aplikasi pendukung pemberian visanya;

2. Kencangnya arus keluar-masuk orang dapat mengoptimalkan potensi pengembangan pemanfaatan teknologi informasi dalam pelaksanaan pelayanan dan penegakan hukum keimigrasian, seperti adanya kebijakan Kantor Imigrasi untuk sepenuhnya menerbitkan paspor elektronik serta peningkatan pemanfaatan Aplikasi M-Paspor yang memungkinkan masyarakat untuk melakukan permohonan paspor secara daring;
 3. Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat telah berupaya untuk menanggulangi kasus TPPO/TPPM mengingat bahwa NTB merupakan penyumbang Pekerja Migran Indonesia (PMI) terbesar ke-4 secara nasional melalui kegiatan pengukuhan Satgas Desa Binaan Imigrasi serta sosialisasi dan pendampingan masyarakat terkait modus-modus sindikat perdagangan orang atau penyelundupan manusia di daerah yang menjadi kantong-kantong calon PMI.
- b) *Pengembangan penegakan hukum imigrasi melalui kolaborasi antar instansi*
1. Penguatan kerja sama dengan POLRI untuk menangani kejahatan lintas negara;
 2. Penguatan Tim Pengawasan Orang Asing (TIMPORA) yang secara resmi berfungsi sebagai wadah koordinatif lintas sektor antara Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan dengan berbagai unsur pemerintahan, aparat keamanan serta pemangku kepentingan di tingkat daerah. Keberadaan TIMPORA memungkinkan terjadinya pemantauan aktivitas orang asing secara lebih efektif, berbasis wilayah dan berbasis intelijen lokal yang menjadi instrumen utama dalam memperkuat sistem pengawasan keimigrasian keberadaan dan kegiatan orang asing di Indonesia. Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat beserta Kantor Imigrasi di bawahnya telah membentuk sekretariat TIM PORA di tingkat pemerintah daerah mulai dari kecamatan hingga provinsi. Data serta hasil kerja TIM PORA yang disusun dalam bentuk laporan berfungsi sebagai dasar dalam penerapan Tindakan Administratif Keimigrasian (TAK).
- c) *Potensi Peningkatan PNBPN melalui Pelayanan Imigrasi*
- Direktorat Jenderal Imigrasi memiliki potensi besar dalam meningkatkan penerimaan negara bukan pajak (PNBP) melalui berbagai layanan serta kebijakan keimigrasian. Penguatan kebijakan visa dan izin tinggal dilakukan tidak hanya untuk menyesuaikan perubahan global, tetapi juga untuk mendorong daya saing

nasional melalui optimalisasi PNBP. Salah satu sumber utama potensi tersebut adalah pengembangan Visa on Arrival elektronik (E-VoA), yang sejalan dengan tren digitalisasi layanan publik dan meningkatnya jumlah wisatawan yang masuk ke Indonesia. Melihat Provinsi Nusa Tenggara Barat memiliki potensi besar dalam hal tersebut dikarenakan adanya destinasi unggulan serta penyelenggara event-event internasional di Nusa Tenggara Barat. Pertumbuhan jumlah wisatawan mancanegara kemungkinan peningkatan layanan penerbitan visa, izin tinggal kunjungan, Visa on Arrival (VoA) serta E-VoA. Selain itu, keberadaan Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) Mandalika juga berpotensi menarik lebih banyak investor asing dan tenaga kerja asing yang memerlukan berbagai layanan izin tinggal keimigrasian. Hal ini memperluas sumber PNBP tidak hanya dari wisatawan, tetapi juga dari izin tinggal bagi tenaga kerja asing, perpanjangan izin, dan layanan keimigrasian lainnya.

Selain itu, adanya kebijakan inovatif Visa Rumah Kedua ditujukan bagi warga negara asing dengan kepemilikan aset minimal Rp2 miliar juga membuka potensi penerimaan baru, sementara skema Golden Visa yang diatur dalam PP No. 40 Tahun 2023 dan Permenkumham No. 22 Tahun 2023 memberikan kemudahan izin tinggal jangka panjang bagi berbagai kategori, mulai dari diaspora, global talent, hingga digital nomad.

D. Potensi di Bidang Sumber Daya Manusia

a) *Pemerataan Sumber Daya Manusia*

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat masih dihadapkan pada persoalan ketimpangan penyebaran sumber daya manusia, khususnya di kantor imigrasi yang berada di Pulau Sumbawa dengan mempertimbangkan luasnya wilayah kerja serta kondisi geografisnya. Karena itu, dibutuhkan strategi pemerataan yang terstruktur melalui redistribusi pegawai berdasarkan kebutuhan nyata di lapangan. Upaya tersebut perlu dilengkapi dengan mekanisme penilaian atau appraisal yang dapat memastikan kecocokan kompetensi pegawai dengan unit kerja penempatannya. Dengan sistem ini, setiap satuan kerja imigrasi dapat memperoleh dukungan aparatur yang profesional, seimbang, dan sesuai dengan beban kerja serta karakteristik wilayah. Langkah tersebut diharapkan mampu menjaga keberlanjutan pelayanan publik dan memperkuat fungsi pengawasan keimigrasian di seluruh Indonesia, termasuk pada titik-titik perlintasan strategis

b) *Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia*

Selain upaya pemerataan, peningkatan kapasitas SDM juga menjadi fokus utama dalam memperkuat kelembagaan imigrasi. Saat ini, Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat diperkuat oleh 274 pegawai yang tersebar di Kantor Wilayah, Kantor Imigrasi Kelas I TPI Mataram, Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sumbawa Besar dan Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Bima. Mayoritas pegawai memiliki latar belakang pendidikan tinggi setingkat S1 dan SMA. Potensi internal pegawai di lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat yang memiliki latar belakang pendidikan tinggi, pengalaman lapangan yang beragam, dan semangat inovasi dapat menjadi modal penting dalam mendorong peningkatan kualitas kinerja. Dengan memaksimalkan forum internal seperti *coaching*, *mentoring*, dan *knowledge sharing*, Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat dapat menjadi satuan kerja

yang mampu memproduksi SDM imigrasi berkualitas dan siap bersaing. Selain itu, keberadaan Politeknik Pengayoman Indonesia (Poltekim) dan sistem pelatihan berbasis digital dari Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan dapat dimanfaatkan secara optimal untuk menyelenggarakan program pengembangan kompetensi bagi pegawai di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat.

- E. Potensi di Bidang Dukungan Manajemen Pelaksanaan Tugas dan Fungsi Keimigrasian Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat membutuhkan dukungan manajemen untuk menunjang pelaksanaan tugas-tugas pokok dan fungsi di Bidang Pelayanan maupun Bidang Penegakan Hukum, potensi besar terletak pada berbagai aspek, diantaranya peningkatan kelas kantor imigrasi (Kanim), pengembangan kewenangan kantor wilayah imigrasi untuk menyederhanakan birokrasi dan meningkatkan efisiensi kerja di tingkat UPT, serta penguatan sarana prasarana dan infrastruktur digital (IT) di seluruh titik pelayanan. Terkait dengan peningkatan kelas kantor imigrasi, pada tahun 2023 Kantor Wilayah Kemenkumham Nusa Tenggara Barat telah mengusulkan Kantor Imigrasi Kelas I TPI Mataram menjadi Kantor Imigrasi Kelas I TPI Khusus Mataram dan Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Bima menjadi Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Bima. Selain itu, pada tahun 2024 Kantor Wilayah Kemenkumham Nusa Tenggara Barat telah berkoordinasi dengan Pemerintah Daerah Lombok Timur untuk mengusulkan pembentukan Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Lombok Timur.

1.2.2. Permasalahan

Dalam rangka penyusunan Rencana Strategis Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat 2025-2029 telah dilakukan pendalaman terhadap hambatan serta permasalahan yang dihadapi. Berikut adalah beberapa permasalahan yang perlu menjadi perhatian.

A. Permasalahan di Bidang Penegakan dan Pelayanan Hukum

1. Salah satu permasalahan mendasar dalam pelayanan keimigrasian di jajaran Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat adalah pada belum optimalnya pemanfaatan teknologi dalam sistem pemeriksaan imigrasi di mana penerapan sistem *autogate* di TPI masih belum merata. TPI Bandara Internasional Zainuddin Abdul Madjid (BIZAM) sampai saat ini belum menerapkan sistem *autogate* sehingga mengurangi efektivitas dalam deteksi dini dan pengawasan lalu lintas orang di mana antrean panjang dan proses pemeriksaan yang lambat masih kerap terjadi. Terkait hal tersebut, Kantor Imigrasi Kelas I TPI Mataram telah menyusun kajian Permohonan Kebutuhan *Autogate* di TPI Bandara Internasional Zainuddin Abdul Madjid (BIZAM).
2. Selain TPI Bandara Internasional Zainuddin Abdul Madjid (BIZAM), terdapat juga TPI Pelabuhan Laut Lembar dan TPI Pelabuhan Laut Benete yang diketahui belum dilengkapi dengan fasilitas pelayanan dan pemeriksaan yang memadai seperti ruang wawancara yang representatif maupun sistem pemindai dokumen yang canggih. Kondisi ini menghambat proses verifikasi identitas dan pendalaman informasi secara efektif. Kurangnya ketersediaan

infrastruktur ini dapat memperlambat proses pelayanan dan juga meningkatkan risiko terhadap pelanggaran keimigrasian.

3. Pengawasan terhadap Tindak Pidana Perdagangan Orang (TPPO) dan Tindak Pidana Perlintasan Migran (TPPM) masih menghadapi berbagai kendala yang menghambat efektivitas penanganannya. Dalam beberapa tahun terakhir, terjadi peningkatan kasus TPPO dan TPPM yang dilakukan melalui berbagai jalur, baik legal maupun ilegal. Ditemukan modus-modus baru dalam praktik penyelundupan manusia, seperti penggunaan dokumen palsu dan visa turis yang disalahgunakan untuk bekerja di luar negeri. Selain itu, terbatasnya kapasitas petugas dalam melakukan *profiling* terhadap calon korban TPPO, khususnya di titik-titik perlintasan utama seperti bandara dan pelabuhan juga menjadi kendala. Ketidaksiapan dalam mengenali pola atau indikasi perdagangan orang menyebabkan terjadinya kasus tidak terdeteksi sejak awal. Untuk itu, peningkatan kemampuan teknis dan analisis petugas menjadi kebutuhan mendesak agar pengawasan terhadap TPPO dan TPPM dapat dilakukan secara lebih adaptif, responsif, dan berdaya tangkal tinggi terhadap modus-modus yang terus berkembang.
 4. Kapasitas penindakan terhadap pelanggaran keimigrasian dan tindak pidana lintas batas masih perlu diperkuat dan membutuhkan perhatian serius. Salah satu penyebab utamanya adalah minimnya pelatihan teknis bagi petugas, terutama dalam hal deteksi dokumen palsu dan keterampilan wawancara keimigrasian. Padahal, kemampuan ini sangat krusial dalam mengidentifikasi indikasi penyelundupan manusia, penggunaan identitas palsu, maupun motif lain yang tersembunyi di balik proses perlintasan.
- B. Permasalahan di Bidang Sumber Daya Manusia (SDM)
1. Distribusi pegawai yang tidak merata serta jumlah personel yang belum ideal masih terjadi baik di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat maupun pada satuan kerja di bawahnya. Kondisi ini mengakibatkan mutu pelayanan keimigrasian berpotensi menurun dan risiko kelalaian dalam pelaksanaan pengawasan meningkat. Selain itu, kekurangan pegawai tersebut belum terdokumentasi secara komprehensif melalui Analisis Beban Kerja (ABK) dan Analisis Jabatan (Anjab), sehingga menyulitkan proses perencanaan strategis. Akibat dari distribusi pegawai yang tidak merata tersebut, beberapa unit kerja mengalami kekurangan personel, sementara unit lainnya memiliki jumlah pegawai berlebih yang tidak sesuai dengan kebutuhan fungsionalnya.
 2. Minimnya program pengembangan kompetensi pegawai masih menjadi tantangan, terutama dalam bidang pelayanan dan pengawasan keimigrasian. Banyak petugas belum menguasai kemampuan teknis yang diperlukan, seperti penggunaan teknologi terbaru, pemahaman bahasa hukum, bahasa asing, serta keterampilan teknis lain seperti wawancara keimigrasian dan deteksi dokumen palsu. Di sisi lain, pelatihan yang tersedia saat ini umumnya masih berfokus pada materi dasar keimigrasian dan belum mencakup kompetensi teknis yang dibutuhkan untuk menjawab tantangan perkembangan modern.

C. Permasalahan di Bidang Dukungan Manajemen

1. Dalam menjalankan tugas dan fungsi secara optimal, Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat menghadapi tantangan besar terkait anggaran dan efisiensi program selama masa transisi. Kondisi ini menuntut penyesuaian program kerja dengan alokasi anggaran yang tersedia, mengingat keterbatasan ruang fiskal di seluruh unit kerja. Setiap rencana penambahan program baru harus mempertimbangkan efektivitas dan efisiensi anggaran serta keselarasan dengan prioritas nasional. Oleh karena itu, fokus saat ini diarahkan pada optimalisasi program yang sudah berjalan, dengan memastikan penggunaan sumber daya secara efisien dan pencapaian target kinerja.
2. Namun, dalam praktiknya masih terdapat unit kerja yang tidak dapat melaksanakan tugas dan fungsi secara penuh karena keterbatasan anggaran, terutama untuk kegiatan yang membutuhkan mobilitas seperti kunjungan lapangan. Situasi ini menciptakan kesenjangan antara rencana kerja dan implementasi di lapangan. Upaya efisiensi anggaran yang dilakukan memang penting untuk menjaga keberlangsungan program, tetapi pada beberapa kasus berdampak pada penurunan kualitas dan kuantitas output, sehingga sejumlah program mengalami penurunan kinerja akibat terbatasnya sumber daya.
3. Pada masa transisi kelembagaan menuju struktur baru Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, pengelolaan Barang Milik Negara (BMN) dan aset menghadapi tantangan yang cukup kompleks. Persoalan yang muncul adalah masih banyaknya aset Kementerian Hukum dan HAM yang tetap dikelola oleh Direktorat Jenderal Imigrasi,. Dari sisi identifikasi dan perencanaan, aset milik Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan belum sepenuhnya terdata secara komprehensif. Kondisi ini menyulitkan penyusunan kebutuhan aset di tingkat wilayah dan menghambat proses perencanaan barang teknis pada berbagai satuan kerja. Berdasarkan PMK 90 Tahun 2024, Pemenuhan kebutuhan melalui pengadaan harus mengacu pada dokumen perencanaan, kecuali untuk TA 2025–2026 bagi kementerian/lembaga hasil pemisahan atau pembentukan baru. Pemenuhan dilakukan melalui mekanisme anggaran, dengan tantangan utama pada kelengkapan data dukung dan proses pengajuan agar mendapat persetujuan Kementerian Keuangan.

1.2.3. Peluang dan Tantangan

Tabel Matriks Analisis Peluang dan Tantangan

PELUANG		TANTANGAN		
Potensi	Penegakan dan Pelayanan Hukum		Penegakan dan Pelayanan Hukum	
	a	Peningkatan kualitas layanan keimigrasian atas peningkatan arus wisatawan mancanegara, investor asing maupun TKA	a	Keterbatasan jumlah dan kompetensi SDM serta fasilitas untuk menangani lonjakan wisatawan, investor serta tenaga kerja asing
	b	Penguatan peran Imigrasi sebagai mitra strategis dalam mendukung pariwisata dan investasi	b	Potensi kerawanan pelanggaran keimigrasian dan kejahatan transnasional
	c	Peningkatan pendapatan negara melalui PNBP layanan keimigrasian	c	Beban kerja yang lebih besar pada fungsi pengawasan dan penegakan hukum keimigrasian
	d	Peningkatan kerja sama antar instansi melalui TIMPORA sebagai mekanisme pengawasan orang asing	d	Integrasi data serta perbedaan SOP atau kepentingan masing-masing lembaga yang masih perlu diselaraskan
	Sumber Daya Manusia		Sumber Daya Manusia	
	a	Redistribusi terstruktur dapat menciptakan keseimbangan komposisi SDM antar satuan kerja serta dapat mengoptimalkan beban kerja sesuai kebutuhan nyata di lapangan	a	Ketimpangan jumlah SDM serta kesiapan pegawai untuk dimutasi ke daerah dengan akses terbatas atau beban kerja tinggi serta adanya resistensi internal terhadap pemerataan SDM
	b	Penerapan <i>appraisal</i> berbasis kompetensi dapat meningkatkan kualitas penempatan SDM sesuai dengan kebutuhan unit kerja	b	Belum adanya sistem <i>appraisal</i> yang terstandar dan data kompetensi SDM yang lengkap, menyebabkan adanya risiko penempatan yang tidak tepat jika sistem penilaian lemah
	c	Inovasi <i>coaching</i> , <i>mentoring</i> dan <i>knowledge sharing</i> untuk mempercepat transfer pengetahuan internal	c	Keterbatasan waktu dan dukungan fasilitas untuk pelaksanaan pelatihan yang berkelanjutan serta belum optimalnya

PELUANG		TANTANGAN	
			pemetaan kompetensi SDM untuk menentukan jenis pelatihan yang tepat sasaran
Dukungan Manajemen		Dukungan Manajemen	
a	Peningkatan kelas UPT Imigrasi meningkatkan kewenangan serta kapasitas layanan keimigrasian yang lebih komprehensif dan responsif terhadap kebutuhan daerah	a	Proses kenaikan kelas UPT Imigrasi bergantung pada persetujuan pusat dan pemenuhan indikator administratif, SDM serta sarana prasarana
b	Pembentukan UPT Imigrasi baru dapat meningkatkan akses layanan dan memperluas cakupan pengawasan	b	Ketersediaan SDM yang masih terbatas untuk memenuhi standar UPT Imigrasi baru
c	Transformasi digital mendorong adanya infrastruktur IT yang baik untuk mendukung profesionalisme layanan publik serta meningkatkan akurasi data dalam pelaksanaan pengawasan keimigrasian di NTB	c	Ketersediaan anggaran yang masih terbatas serta SDM yang kompeten di bidang IT untuk pelaksanaan modernisasi IT serta perawatan dan pemantauan sistem
	-	d	Peningkatan risiko keamanan data seiring dengan digitalisasi tanpa pengamanan yang memadai
Permasalahan	Penegakan dan Pelayanan Hukum	Penegakan dan Pelayanan Hukum	
a	Pemanfaatan teknologi seperti <i>autogate</i> di TPI BIZAM dapat mempercepat proses pemeriksaan keimigrasian, mengurangi antrean dan memungkinkan deteksi dini adanya anomali pada data biometrik	a	Kesiapan infrastruktur IT dan jaringan pada TPI yang belum optimal serta kebutuhan akan pemeliharaan dan dukungan teknis jangka panjang untuk mengantisipasi isu keamanan siber dan privasi data
b	Peningkatan koordinasi lintas instansi untuk pengawasan TPPO/TPPM dalam meningkatkan kemampuan analitik mengenali modus baru TPPO/TPPM	b	Keterbatasan kapasitas analisis intelijen internal serta modus operandi pelaku yang terus berkembang dan menuntut adaptasi cepat

PELUANG		TANTANGAN	
c	Peningkatan kompetensi SDM melalui pelatihan teknis dan pengembangan modul pelatihan untuk meningkatkan kualifikasi dalam pelaksanaan penegakan hukum keimigrasian	c	Adanya risiko pola mutasi pegawai atau perpindahan tugas pegawai yang cepat terhadap pegawai terlatih
Sumber Daya Manusia		Sumber Daya Manusia	
a	Pemetaan kebutuhan SDM melalui sistem perencanaan berbasis data yang objektif dan terukur dengan pelaksanaan penyusunan ABK dan Anjab, memberikan peluang bagi Kantor Wilayah untuk mengusulkan formasi baru atau redistribusi SDM sesuai kebutuhan wilayah	a	Belum tersedianya data beban kerja dan jabatan secara komprehensif menghambat perencanaan strategis serta ketidakmerataan distribusi SDM yang dapat memperbesar risiko pelaksanaan pelayanan keimigrasian yang terhambat
b	Peningkatan kemampuan teknis petugas (wawancara, deteksi dokumen palsu, profiling, bahasa hukum, teknologi) melalui pelatihan teknis dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan pengawasan keimigrasian	b	Kurangnya pelatihan teknis lanjutan membuat petugas tidak siap menghadapi modus kejahatan modern serta minimnya dokumentasi kebutuhan kompetensi petugas yang dapat menghambat perencanaan strategis
c	Pengembangan program internal seperti <i>coaching</i> , <i>mentoring</i> dan <i>knowledge sharing</i> membuka peluang untuk transfer pengetahuan dengan cepat dan dapat menjadi solusi jangka pendek sebelum pelatihan formal tersedia	c	Keterbatasan mentor yang memiliki kapasitas untuk mengajar
d	Evaluasi kinerja yang lebih proporsional dapat meningkatkan motivasi pegawai	d	Tingkat <i>turnover</i> pegawai yang tinggi karena adanya pola mutasi/rotasi berpotensi menurunkan stabilitas kinerja organisasi
Dukungan Manajemen		Dukungan Manajemen	
a	Optimalisasi program prioritas dan digitalisasi pelaksanaan tugas dapat meningkatkan efisiensi di tengah keterbatasan anggaran	a	Kebijakan efisiensi APBN dapat membatasi ruang fiskal untuk kegiatan yang memerlukan mobilitas sehingga tidak dapat

PELUANG		TANTANGAN		
			berjalan optimal serta dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas capaian <i>output</i> kegiatan	
	b	Penataan ulang aset BMN dalam masa transisi membuka peluang untuk memperbaiki sistem manajemen BMN dari dasar, melalui inventarisasi menyeluruh terhadap BMN sebagai dasar perencanaan kebutuhan yang lebih akurat serta mendorong penyusunan perencanaan barang yang selaras dengan standar pengelolaan aset negara	b	Ketidaklengkapan data aset dapat menyebabkan proses penyusunan dokumen perencanaan seperti RKBMN, TOR, dan RAB menjadi terhambat. Keterlambatan dalam penyusunan data pendukung dapat berdampak pada penolakan pengajuan kebutuhan sarpras oleh Kementerian Keuangan

BAB II

VISI, MISI, TUJUAN, SASARAN DAN MANAJEMEN RISIKO KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL IMIGRASI NUSA TENGGARA BARAT

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

2.1. Visi dan Misi

2.1.1 Visi

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

Sebagai unit Eselon I di bawah Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Direktorat Jenderal Imigrasi mengemban visi yang sama. Begitu pula Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat 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).

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

2.1.3 Misi

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

1. **Memperkokoh ideologi Pancasila, demokrasi, dan hak asasi manusia (HAM).**
2. Memantapkan sistem pertahanan keamanan negara dan mendorong kemandirian bangsa melalui swasembada pangan, energi, air, ekonomi kreatif, ekonomi hijau, dan ekonomi biru.
3. Meningkatkan lapangan kerja yang berkualitas, mendorong kewirausahaan, mengembangkan industri kreatif, dan melanjutkan pengembangan infrastruktur.
4. Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda, dan penyandang disabilitas.
5. Melanjutkan hilirisasi dan industrialisasi untuk meningkatkan nilai tambah di dalam negeri.

6. Membangun dari desa dan dari bawah untuk pemerataan ekonomi dan pemberantasan kemiskinan.
7. **Memperkuat reformasi politik, hukum, dan birokrasi, serta memperkuat pencegahan dan pemberantasan korupsi dan narkoba.**
8. Memperkuat penyelarasan kehidupan yang harmonis dengan lingkungan, alam, dan budaya, serta peningkatan toleransi antarumat beragama untuk mencapai masyarakat yang adil dan makmur.

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

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

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

Adapun penjabarannya sebagai berikut:

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

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

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

Misi kedua sejalan dengan Asta Cita 7 yaitu Memperkuat reformasi politik, hukum, dan birokrasi, serta memperkuat pencegahan dan pemberantasan korupsi dan narkoba. Perwujudan Asta Cita 7 adalah terkait upaya mengembangkan penyelenggaraan layanan dan penegakan hukum yang berbasis teknologi, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan dan kepuasan Masyarakat, serta kemudaha berusaha. Satuan kerja dituntut meningkatkan kualitas SDM melalui pelatihan berkelanjutan, penerapan standar operasional yang jelas, serta

penggunaan sistem informasi yang terintegrasi guna mempercepat proses kerja dan meminimalkan potensi penyimpangan. Selain itu, setiap pegawai wajib menegakkan nilai integritas, akuntabilitas, dan transparansi dalam setiap tahapan pelayanan maupun pengawasan.

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

2.2. Tujuan

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

- Tujuan 1.** Meningkatkan kualitas penegakan dan pelayanan hukum bidang keimigrasian dan pemasarakatan dalam rangka menjaga tegaknya kedaulatan negara serta mewujudkan reintegrasi sosial, yang memiliki Indikator Kinerja Tujuan 1 Indeks penegakan dan pelayanan hukum bidang Imigrasi dan Pemasarakatan.
- Tujuan 2.** Meningkatkan kualitas sistem 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 hasil yang akan dicapai dari suatu kegiatan dalam rangka pencapaian Sasaran Program yang mencerminkan berfungsinya Keluaran Kegiatan. Sasaran Kegiatan merupakan turunan dari Sasaran Strategis pada level Kementerian/Lembaga dan Sasaran Program pada level Unit Eselon I. **Sasaran Kegiatan ini dilaksanakan oleh Unit Eselon II, Kanwil Ditjenim, serta UPT Imigrasi di wilayah.**

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

Sasaran strategis Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan adalah sebagai berikut:

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

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

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

1. **Program Penegakan dan Pelayanan Hukum**

2. **Program Dukungan Manajemen**

Kedua Program tersebut memiliki Sasaran Program beserta Indikator sebagai berikut:

1. Program Penegakan dan Pelayanan Hukum

- 1) Sasaran Program 1. **Terwujudnya Penegakan Hukum Keimigrasian Direktorat Jenderal Imigrasi** dengan Indikator Indeks Penegakan Hukum Keimigrasian
- 2) Sasaran Program 2. **Meningkatnya Kualitas Layanan Keimigrasian** dengan Indikator Kinerja Program (IKP) : Indeks Kualitas Layanan Keimigrasian

2. Program Dukungan Manajemen

- 1) Sasaran Program 1. **Meningkatnya Penerapan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Direktorat Jenderal Imigrasi**, dengan Indikator Indeks Kinerja Dukungan Manajemen

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

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

2.4. Manajemen Risiko

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

Pada Permenimipas Nomor 11 Tahun 2025 tentang Renstra Kemenimipas 2025-2029 teridentifikasi beberapa risiko terhadap Sasaran Strategis K/L yang menghambat peningkatan kualitas penegakan hukum dan pelayanan bidang keimigrasian, diantaranya: **Penurunan Penerimaan 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, Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat 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.

Manajemen risiko pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat disusun untuk memastikan bahwa setiap potensi risiko yang dapat memengaruhi pencapaian target kinerja kegiatan teridentifikasi secara tepat dan ditangani secara terukur. Dalam penyusunannya, satuan kerja diharapkan menyiapkan matriks manajemen risiko pada level kegiatan yang selaras dengan fokus risiko strategis organisasi, sehingga indikasi risiko maupun perlakuannya tidak keluar dari kerangka kebijakan Ditjen Imigrasi. Risiko yang diidentifikasi harus merupakan penjabaran operasional dari risiko pada tingkat program dan strategis, bukan risiko baru yang tidak memiliki hubungan langsung. Selain itu, setiap risiko wajib relevan dengan tugas dan fungsi, serta mencerminkan kondisi nyata yang dihadapi satker dalam penyelenggaraan pelayanan, pengawasan, dan penegakan hukum keimigrasian. Mengingat karakteristik wilayah sangat mempengaruhi profil risiko, satker di NTB perlu mempertimbangkan faktor sosial, geografis, mobilitas orang, kondisi kepulauan, potensi bencana, maupun keterbatasan infrastruktur dalam proses identifikasi. Dengan demikian, risiko pada tingkat kegiatan dapat disusun secara kontekstual, realistis, dan berbasis pada kondisi lapangan, namun tetap berada dalam koridor risiko strategis Direktorat Jenderal Imigrasi.

Tabel Manajemen Risiko Sasaran Kegiatan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	No	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
Optimalnya Penegakan Hukum Keimigrasian di Kewilayahan	Indeks Penegakan Hukum Keimigrasian di Wilayah	1	Pelanggaran prosedur oleh Petugas Imigrasi saat pelaksanaan operasi pengawasan orang asing dan/atau penegakan hukum keimigrasian	Penguatan SOP pelaksanaan operasi pengawasan orang asing dan penegakan hukum keimigrasian kepada Petugas Imigrasi	Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTB Bidang Penegakan Hukum dan Kepatuhan Internal dan UPT Imigrasi	Jumlah penegakan hukum yang ditangani (projustitia dan/atau TAK)
		2	Adanya intervensi dari pihak eksternal yang dapat menghambat proses penegakan hukum keimigrasian	Penegakan integritas petugas dan pengawasan internal	Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTB Bidang Penegakan Hukum dan Kepatuhan Internal dan UPT Imigrasi	Jumlah pengawasan keimigrasian yang dilaksanakan
		3	Pemalsuan dokumen keimigrasian oleh WNA	Penguatan kompetensi Petugas Imigrasi dalam mendeteksi dokumen palsu melalui pelatihan teknis	Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTB Bidang Penegakan Hukum dan Kepatuhan Internal dan UPT Imigrasi	Jumlah produk intelijen keimigrasian yang ditindaklanjuti di wilayah
Meningkatnya Layanan Keimigrasian di Kewilayahan	Indeks Kualitas Layanan Keimigrasian di Wilayah	1	Waktu layanan yang melebihi standar pelayanan	Pelatihan petugas serta supervisi harian pelaksanaan pelayanan	Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTB Bidang Dokumen Perjalanan, Izin Tinggal dan Status	Jumlah layanan keimigrasian yang diselesaikan dengan tepat waktu

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	No	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
					Keimigrasian dan UPT Imigrasi	
		2	Peningkatan lonjakan permohonan layanan keimigrasian	Penambahan loket pelayanan dan/atau pengaturan kuota antrean	UPT Imigrasi	
		3	Adanya praktik pungli oleh Petugas Imigrasi	Penguatan pengawasan internal dan pencegahan korupsi melalui implementasi SPIP dan audit internal	Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTB Bidang Dokumen Perjalanan, Izin Tinggal dan Status Keimigrasian dan UPT Imigrasi	Jumlah aduan yang ditindaklanjuti
		4	Adanya pengaduan masyarakat atas pelaksanaan layanan keimigrasian	Menyiapkan kanal aduan cepat melalui Instagram resmi dan WhatsApp	Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTB Bidang Dokumen Perjalanan, Izin Tinggal dan Status Keimigrasian dan UPT Imigrasi	
Meningkatnya Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkup Kewilayahan	Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di Lingkup kewilayahan	1	Rendahnya partisipasi pegawai dalam mendukung pelaksanaan Reformasi Birokrasi	Internalisasi pegawai untuk menanamkan pemahaman dan komitmen pegawai terhadap pelaksanaan Reformasi Birokrasi	Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTB Bagian Tata Usaha dan Umum dan UPT Imigrasi	Jumlah laporan pelaksanaan internalisasi

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	No	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
		2	Rencana aksi RB yang tidak dilaksanakan tepat waktu	Monitoring pelaksanaan Rencana Aksi RB per triwulan	Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTB Bagian Tata Usaha dan Umum dan UPT Imigrasi	Jumlah Rencana Aksi RB yang terlaksana
		3	Adanya praktik pungli/gratifikasi oleh pegawai	Penguatan pengawasan internal dan pencegahan korupsi melalui implementasi SPIP dan audit internal	Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTB Bagian Tata Usaha dan Umum dan UPT Imigrasi	Jumlah
		4	Adanya resistensi terhadap perubahan budaya organisasi menuju birokrasi yang adaptif dan <i>agile</i>		Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTB Bagian Tata Usaha dan Umum dan UPT Imigrasi	Jumlah inovasi yang dibangun
		1	Keterlambatan pelayanan kesekretariatan	Penguatan SOP serta pelatihan teknis administrasi	Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTB Bagian Tata Usaha dan Umum dan UPT Imigrasi	Jumlah layanan kesekretariatan yang diselesaikan tepat waktu
	Indeks Kepuasan Unit Kerja Lingkup UPT Imigrasi terhadap Layanan Kesekretariatan di UPT Masing-masing	2	Kerusakan sarana prasarana yang tidak segera ditangani	Pelaporan pemeliharaan sarana dan prasarana berkala	Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTB Bagian Tata Usaha dan Umum dan UPT Imigrasi	Jumlah sarana prasarana dengan kondisi Baik
		3	Peningkatan pengaduan, masukan dan saran terkait layanan kesekretariatan akibat ketidakjelasan informasi layanan	Publikasi SOP Layanan kesekretariatan	Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTB Bagian Tata Usaha dan Umum dan UPT Imigrasi	Jumlah pengaduan yang ditindaklanjuti

BAB III

TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

3.1. Target Kinerja

3.1.1. Informasi Kinerja

Target kinerja pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat 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 pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat periode 2025–2029 yang telah ditetapkan oleh Direktorat Jenderal Imigrasi sebagai acuan capaian kinerja satuan kerja di wilayah.

Tabel Kerangka Kinerja Direktorat Jenderal Imigrasi

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

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	
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 di mana 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 dalam pelayanan, penegakan hukum maupun dukungan manajemen dalam 5 (lima) tahun mendatang (2025-2029) yang sedang dibangun oleh Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat adalah sistem Dashboard Analitik Imigrasi NTB yang merupakan platform digital yang dikembangkan untuk menyajikan data dan informasi keimigrasian secara akurat, terintegrasi, dan mudah dipahami. Sistem ini menampilkan visualisasi data berbasis *tableau* yang mencakup tiga bidang utama, yaitu Dokumen Perjalanan, Penegakan Hukum Keimigrasian, serta Dukungan Manajemen. Masyarakat dapat mengakses informasi umum terkait layanan dan pengetahuan dasar tentang keimigrasian. Fitur ini diharapkan dapat meningkatkan literasi publik terhadap tugas, fungsi, dan peran Imigrasi di Provinsi Nusa Tenggara Barat. Sementara itu, fitur dashboard analitik hanya dapat diakses melalui menu Login, yang diperuntukkan khusus bagi pejabat Imigrasi NTB guna monitoring kinerja. Pembatasan akses ini memastikan keamanan dan kerahasiaan data, sekaligus mendukung proses pengambilan keputusan yang lebih cepat, tepat, dan berbasis data oleh pejabat serta pemangku kepentingan internal. Sistem ini dibangun sebagai bentuk transparansi data untuk membangun kepercayaan publik serta memudahkan evaluasi kinerja internal.

Dalam rangka mewujudkan pelayanan publik yang responsif, transparan, dan akuntabel serta memperkuat penegakan hukum keimigrasian, Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat akan menyiapkan layanan pengaduan masyarakat berbasis *WhatsApp* sebagai saluran resmi untuk pelaporan dugaan pelanggaran keimigrasian yang dilakukan oleh warga negara asing maupun dugaan penyalahgunaan wewenang oleh petugas Imigrasi. Layanan ini dirancang sebagai bagian dari sistem pengaduan guna memastikan respons cepat dan akuntabilitas proses. Implementasi layanan akan disertai dengan penyusunan SOP penanganan pengaduan, pelatihan petugas untuk verifikasi dan penanganan bukti digital, serta mekanisme pelaporan berkala sebagai bahan evaluasi kinerja dan perbaikan kebijakan. Melalui inisiatif ini, diharapkan tercapai peningkatan tingkat pelaporan masyarakat, percepatan penanganan kasus, pencegahan praktik penyalahgunaan wewenang, dan peningkatan kepercayaan publik terhadap penyelenggaraan fungsi imigrasi di wilayah NTB, sejalan dengan tujuan strategis organisasi untuk meningkatkan kualitas layanan dan tata kelola pemerintahan yang baik.

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.

Tabel Target Rincian Output

KRO	RO	Target RO					Kerangka Pendanaan				
		2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029
BHB. Operasi Bidang Keamanan	BHB.U11-U13. Operasi Intelijen Keimigrasian di Wilayah Tengah (Operasi)	12	13	12	12	12	431.564	492.609	517.240	543.102	570.258
	QHB.U02. Operasi Mandiri di Wilayah (Operasi)	8	4	4	4	4	315.800	161.924	170.021	178.522	187.449
	BHB.U14-U16. Operasi Gabungan di Wilayah Tengah (Operasi)	2	2	2	2	2	163.100	157.536	165.413	173.684	182.369
	BHB.U17-U19. Penyidikan Tindak Pidana Keimigrasian di Wilayah Tengah (Operasi)	1	2	2	2	2	27.793	198.572	208.501	218.926	229.873
BKA. Pemantauan Masyarakat dan kelompok masyarakat	BKA.001. Pengawasan Keimigrasian (Orang)	6	15	15	15	15	327.810	416.460	437.283	459.147	482.105
BIB. Pengawasan dan Pengendalian Masyarakat	BIB.001. Tindakan Administratif Keimigrasian (Orang)	-	6	6	6	6	-	251.940	264.537	277.764	291.653
	BIB.005. Pemantauan dan Evaluasi Bidang Keimigrasian (Laporan)	1	-	-	-	-	414.340	-	-	-	-
EBD. Layanan Manajemen Kinerja Internal	EBD.001. Pembinaan dan Koordinasi Bidang Layanan (Laporan)	-	18	18	18	18	-	1.432.088	1.503.693	1.578.878	1.657.822
	EBD.002. Pembinaan dan Koordinasi Bidang Intelijen, Penegakan Hukum dan Kepatuhan Internal Keimigrasian (Laporan)	36	18	18	18	18	1.590.128	914.930	960.677	1.008.711	1.059.147
EBA. Layanan Dukungan Manajemen Internal	EBA.Z07. Layanan BMN (Layanan)	1	1	1	1	1	17.204	10.000	10.500	11.205	11.577
	EBA.962. Layanan Umum	1	1	1	1	1	288.171	236.840	248.682	261.117	274.173

KRO	RO	Target RO					Kerangka Pendanaan				
		2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029
	EBA.963. Layanan Data dan Informasi	1	1	1	1	1	10.420	72.800	76.440	80.262	84.276
	EBA.994. Layanan Perkantoran	1	1	1	1	1	1.760.327	7.974.090	8.372.795	8.791.435	9.231.007
EBB. Layanan Sarana dan Prasarana Internal	EBB.951. Sarana Internal	69	46	-	-	-	1.798.419	151.300	-	-	-
	EBB.971. Prasarana Internal	-	-	1	-	-	-	-	40.000.000	-	-
EBC. Layanan Manajemen SDM Internal	EBC.954. Layanan Manajemen SDM	31	1	1	1	1	24.380	163.406	171.577	180.156	189.164
EBD. Layanan Manajemen Kinerja Internal	EBD.001. Koordinasi dan Konsultasi Perencanaan dan Pelaksanaan Anggaran	-	1	1	1	1	-	187.500	196.875	206.719	217.055
	EBD.Z27. Layanan Manajemen Keuangan	1	1	1	1	1	44.819	19.000	19.950	20.948	21.996
	EBD.Z32. Layanan Reformasi Kinerja	-	1	1	1	1	-	33.400	35.070	36.824	38.666

3.2. Kerangka Pendanaan

Secara umum, penyusunan proyeksi kebutuhan anggaran dalam kerangka pendanaan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat Tahun 2025–2029 dilakukan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan serta kualitas pelayanan publik. Proyeksi tersebut disusun dengan mempertimbangkan penambahan RO baru mulai tahun 2025 dan perubahan nomenklatur organisasi. Kerangka pendanaan dirumuskan secara rinci untuk setiap Sasaran Program dan Sasaran Kegiatan, lengkap dengan perkiraan kebutuhan anggaran yang diperlukan guna mencapai target yang telah ditetapkan. Pendanaan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat pada periode tersebut bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN), yang terdiri atas:

1. Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) Keimigrasian, dan
2. APBN Rupiah Murni.

Proyeksi alokasi anggaran dari kedua sumber tersebut disusun dengan prinsip alokasi anggaran harus mempertimbangkan kapasitas fiskal negara di masa depan dan optimalisasi pendapatan melalui PNBP Keimigrasian.

Secara umum, PNBP Keimigrasian pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi digunakan untuk membiayai pelaksanaan tugas dan fungsi teknis keimigrasian serta dukungan manajemen. Sementara itu, APBN Rupiah Murni dialokasikan untuk mendanai belanja pegawai, belanja operasional dan belanja modal. Penyusunan kerangka pendanaan juga dilakukan dengan memperhatikan proyeksi potensi sumber pendanaan sebagai dasar perhitungan kebutuhan di masa mendatang. Upaya ini bertujuan memastikan bahwa penetapan target kinerja dan penyediaan anggaran dilakukan secara terukur, sesuai dengan kondisi aktual dan potensi perkembangan ke depan.

Kebutuhan anggaran dalam kerangka pendanaan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat 2025-2029 mencakup berbagai aspek yang dapat mendukung tugas dan fungsi pengelolaan dan pelayanan tahun-tahun mendatang. Aspek-aspek tersebut antara lain:

1. Kebutuhan pengadaan dan pemeliharaan atas sarana dan prasarana penunjang pelaksanaan tugas dan operasional, pengawasan keimigrasian diantaranya ruang detensi,
2. Kebutuhan penataan kelembagaan dan infrastruktur yang memerlukan anggaran, meliputi pembentukan, belanja pegawai serta pengadaan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) demi memastikan kelancaran operasional.
3. Kebutuhan pengadaan lahan dan bangunan untuk gedung kantor maupun rumah dinas milik Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTB dan satuan kerja keimigrasian baru, pengelolaan atas BMN eksisting serta pengadaan peralatan guna memastikan tersedianya sarana dan prasarana yang memadai meliputi pembelian peralatan perkantoran dan kendaraan penunjang kelancaran kegiatan operasional serta penyediaan dan pemeliharaan fasilitas operasional yang telah ada agar dapat berfungsi secara optimal;
4. Kebutuhan kehumasan dalam rangka penyediaan informasi publik melalui berbagai sarana dan dukungan perjalanan dinas yang berkaitan dengan fungsi kehumasan.
5. Kebutuhan kegiatan-kegiatan pengelolaan kepegawaian seperti pemeriksaan Kesehatan dan kegiatan jasmani dan rohani, serta peningkatan koordinasi pendukung yang terkait dengan penyusunan rencana anggaran dan pengelolaan keuangan, termasuk untuk mengakomodir kekurangan anggaran yang muncul akibat belum mencakup belanja pegawai.

6. Kebutuhan penyelenggaraan kebijakan-kebijakan prioritas lainnya,

Berdasarkan proyeksi pagu belanja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat untuk periode 2025–2029, terlihat adanya pola pertumbuhan yang relatif stabil pada dua sumber pendanaan utama, yaitu PNBP Keimigrasian dan APBN Rupiah Murni, dengan kecenderungan peningkatan secara bertahap dari tahun ke tahun. Namun demikian, pada tahun 2027 terjadi lonjakan signifikan secara khusus pada komponen APBN Rupiah Murni, yaitu mencapai Rp 48,37 miliar, jauh di atas rata-rata tahun-tahun sebelumnya yang berada pada kisaran Rp 2,1 miliar–7,9 miliar. Kenaikan drastis terjadi pada tahun 2027, ketika alokasi APBN Rupiah Murni meningkat hampir enam kali lipat dibandingkan tahun 2026. Berdasarkan hasil analisis, lonjakan ini disebabkan oleh adanya usulan belanja modal untuk pembelian lahan dan pembangunan gedung kantor baru bagi Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat. Usulan pembangunan gedung baru ini memperlihatkan kebutuhan strategis organisasi dalam memperkuat kapasitas kelembagaan dan meningkatkan dukungan infrastruktur dalam menjalankan fungsi pelayanan, pengawasan, dan penegakan hukum keimigrasian. Lonjakan anggaran tersebut selaras dengan arah pembangunan jangka menengah nasional serta proses transisi kelembagaan menuju struktur Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, di mana peningkatan sarana prasarana tmenjadi salah satu prasyarat penting untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas serta efisiensi kerja melalui ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai.

Tabel Proyeksi Pagu Belanja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat Tahun 2025-2029

Sumber Pendanaan	Proyeksi Pagu Belanja				
	2025	2026	2027	2028	2029
PNBP Keimigrasian	5.098.954	4.900.305	5.145.321	5.402.587	5.672.717
APBN Rupiah Murni	2.115.321	7.974.090	48.372.795	8.791.435	9.231.007
Total	7.214.275	12.874.395	53.518.116	14.194.022	34.903.724

Adapun rincian kerangka pendanaan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel Kerangka Pendanaan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat

No	Sasaran Program/Indikator Kinerja Program/Sasaran Kegiatan/Indikator Kinerja Kegiatan	Kerangka Pendanaan (dalam satuan Rp)				
		2025	2026	2027	2028	2029
Program Penegakan dan Pelayanan Hukum Keimigrasian		2.856.195.000	4.026.059.000	4.227.362.000	4.438.731.000	4.660.668.000
SP 1	Terwujudnya penegakan hukum keimigrasian	1.884.911.000	2.593.971.000	2.723.670.000	2.859.854.000	3.002.847.000
IKP 1.1	Indeks Penegakan Hukum Keimigrasian	1.884.911.000	2.593.971.000	2.723.670.000	2.859.854.000	3.002.847.000
6161	Penyelenggaraan Fungsi Pengkoordinasian, Pelayanan dan Penegakan Hukum Keimigrasian di Wilayah	1.884.911.000	2.593.971.000	2.723.670.000	2.859.854.000	3.002.847.000
SK.9	Optimalnya penegakan hukum keimigrasian di wilayah	1.884.911.000	2.593.971.000	2.723.670.000	2.859.854.000	3.002.847.000
IKK 9.1	Indeks penegakan hukum keimigrasian di wilayah					
SP 2	Meningkatnya kualitas layanan keimigrasian	971.284.000	1.432.088.000	1.503.692.000	1.578.877.000	1.657.821.000
IKP 2.1	Indeks Kualitas Layanan Keimigrasian	971.284.000	1.432.088.000	1.503.692.000	1.578.877.000	1.657.821.000
6161	Penyelenggaraan Fungsi Pengkoordinasian, Pelayanan dan Penegakan Hukum Keimigrasian di Wilayah	971.284.000	1.432.088.000	1.503.692.000	1.578.877.000	1.657.821.000
SK. 8	Meningkatnya layanan keimigrasian di kewilayahan	971.284.000	1.432.088.000	1.503.692.000	1.578.877.000	1.657.821.000
IKK 8.1	Indeks Kualitas Layanan Keimigrasian di Wilayah					
Program Dukungan Manajemen		4.358.080.000	8.848.336.000	49.290.753.000	9.755.291.000	10.243.056.000
SP 1	Meningkatnya Penerapan Reformasi Birokrasi di lingkungan Direktorat Jenderal Imigrasi	4.358.080.000	8.848.336.000	49.290.753.000	9.755.291.000	10.243.056.000
IKP 1.1	Indeks Kinerja Dukungan Manajemen	4.358.080.000	8.848.336.000	49.290.753.000	9.755.291.000	10.243.056.000
6163	Dukungan Manajemen dan Teknis Lainnya di Wilayah	4.358.080.000	8.848.336.000	49.290.753.000	9.755.291.000	10.243.056.000

No	Sasaran Program/Indikator Kinerja Program/Sasaran Kegiatan/Indikator Kinerja Kegiatan	Kerangka Pendanaan (dalam satuan Rp)				
		2025	2026	2027	2028	2029
SK. 2	Meningkatnya pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkup kewilayahan	4.358.080.000	8.848.336.000	49.290.753.000	9.755.291.000	10.243.056.000
IKK 2.1	Persentase pelaksanaan rencana aksi reformasi birokrasi di lingkup kewilayahan					
IKK 2.2	Indeks kepuasan unit kerja lingkup UPT Imigrasi terhadap layanan kesekretariatan di UPT masing-masing					

3.3. Roadmap

Roadmap Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat ini dilakukan dengan mengacu pada pedoman yang berlaku sebagai landasan perencanaan jangka menengah. Roadmap disusun untuk secara konsisten dan berkelanjutan menjabarkan proyeksi kebutuhan serta arah pengembangan dukungan manajemen yang mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi di wilayah. Selain itu, penyusunan Roadmap diharapkan selaras dengan Renstra Direktorat Jenderal Imigrasi melalui pendekatan *bottom-up*, sekaligus memenuhi arah kebijakan dalam penyusunan RKAKL 2025–2029 serta dokumen Renaksi.

Tabel Roadmap Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTB Tahun 2025 s.d. 2029

No	Satuan Kerja	Aspek	2025	2026	2027	2028	2029
1.	Kanwil Ditjen Imigrasi NTB	Sarana dan Prasarana	-	-	<ul style="list-style-type: none"> a. Pembelian lahan Gedung Kantor b. Pengadaan Pembangunan Gedung Baru Kantor Wilayah Ditjenim NTB c. Pembangunan Ruang Detensi pada Gedung Kantor d. Pembangunan Pos Satpam 	-	-
		Barang Milik Negara (BMN) dan Perangkat Operasional	<ul style="list-style-type: none"> a. Perangkat Pengolah data dan Komunikasi <ul style="list-style-type: none"> 1. Sound Sistem 2. Drone 3. Kamera Digital 4. Lensa Kamera 5. Laptop 6. Tripod 7. 15 unit Handy Talky 8. Videotron b. Kendaraan bermotor 1 unit Microbus c. Peralatan dan Fasilitas Kantor 	<ul style="list-style-type: none"> a. Perangkat Pengolah data dan Komunikasi: 1 paket CCTV b. Peralatan dan Fasilitas Kantor <ul style="list-style-type: none"> 1. mesin absensi 2. Lemari Besi/Metal 3. Filling Kabinet 4. Meja Kerja Kayu 	<ul style="list-style-type: none"> a. Modernisasi perangkat TI berbasis AI dan cloud b. Pengadaan CCTV c. Pengadaan Kapal Patroli Imigrasi 	<ul style="list-style-type: none"> a. Penggantian radio komunikasi b. Penggantian Komputer dan laptop 	<ul style="list-style-type: none"> a. Penggantian AC b. Pengadaan Meja Kerja

No	Satuan Kerja	Aspek	2025	2026	2027	2028	2029
			<ol style="list-style-type: none"> 1. kursi kantor 2. Roll opeck 3. Penghancur kertas 4. Sice / Sofa 5. Brankas 6. Portable AC 				
		Kerja Sama	<ol style="list-style-type: none"> a. Nota Kesepahaman Kanwil Ditjen Imigrasi dengan Korem 162 Wira Bhakti tentang Optimalisasi dan Sinergitas Pengawasan Orang Asing Untuk Menjaga Keamanan dan Kedaulatan Negara; 	<ol style="list-style-type: none"> a. Perjanjian Kerjasama dengan beberapa Media tentang Publikasi dan Glorifikasi Kegiatan Kanwil Ditjen Imigrasi NTB b. Nota Kesepahaman dengan Kejaksaan Tinggi NTB tentang Optimalisasi Tugas dan Fungsi 	<ol style="list-style-type: none"> a. Nota Kesepahaman dengan beberapa Media terkait Publikasi dan Glorifikasi Kegiatan Kanwil Ditjenim NTB 	-	-

No	Satuan Kerja	Aspek	2025	2026	2027	2028	2029
		Kelembagaan	<p>a. Kajian Pembentukan Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Lombok Timur</p> <p>b. Usulan Pembentukan Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Lombok Timur</p>	<p>a. Kajian peningkatan Kelas pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Mataram menjadi Kantor Imigrasi Kelas I TPI Khusus Mataram</p> <p>b. Usulan peningkatan kelas Kantor Imigrasi Kelas I TPI Mataram menjadi Kantor Imigrasi Kelas I TPI Khusus Mataram</p>	-	-	-
		Sumber Daya Manusia	<p>a. Pelaksanaan Orientasi PKTBT CPNS TA. 2024;</p> <p>b. Perjanjian Kinerja dan Pakta Integritas di lingkungan Kantor Wilayah Ditjen Imigrasi;</p> <p>c. Penyusunan Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja, dan Peta Jabatan di lingkungan Kantor Wilayah;</p> <p>d. Penguatan Disiplin PNS;</p> <p>e. Pengelolaan Pengembangan Kompetensi PNS;</p> <p>f. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian (SI-</p>	<p>a. Penyusunan Rencana dan Implementasi Latsar CPNS TA. 2024 Klasikal/Non-klasikal;</p> <p>b. Monitoring Implementasi Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja, dan Peta Jabatan di lingkungan Kantor Wilayah;</p> <p>c. Penyusunan Kajian Pengembangan Kompetensi ASN berdasarkan Manajemen Talenta</p>	<p>a. Monitoring Implementasi Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja, dan Peta Jabatan di lingkungan Kantor Wilayah;</p> <p>b. Penerapan Kajian Pengembangan Kompetensi ASN berdasarkan Manajemen Talenta di lingkungan Kantor Wilayah;</p> <p>c. Penguatan Penegakan Disiplin</p>	<p>a. Evaluasi Implementasi Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja, dan Peta Jabatan di lingkungan Kantor Wilayah;</p> <p>b. Monitoring Kajian Pengembangan Kompetensi ASN berdasarkan Manajemen Talenta di lingkungan Kantor Wilayah;</p> <p>c. Penguatan Penegakan Disiplin dan Kode Etik PNS;</p> <p>d. Pengoptimalisasian Pengelolaan</p>	<p>a. Penyusunan Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja, dan Peta Jabatan di lingkungan Kantor Wilayah;</p> <p>b. Evaluasi Kajian Pengembangan Kompetensi ASN berdasarkan Manajemen Talenta di lingkungan Kantor Wilayah;</p> <p>c. Penguatan Penegakan Disiplin dan Kode Etik PNS;</p> <p>d. Pengoptimalisasian Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian (SI-</p>

No	Satuan Kerja	Aspek	2025	2026	2027	2028	2029
			ASN dan STAR-ASN) dan Pengembangan Karier Kepegawaian (SISBINKAR). g. Rekrutmen ASN dhi. PPPK; h. Pengelolaan Layanan Administrasi ASN.	di lingkungan Kantor Wilayah; d. Penguatan Penegakan Disiplin dan Kode Etik PNS; e. Pengoptimalisasian Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian (SI-ASN dan STAR-ASN) dan Pengembangan Karier Kepegawaian (SISBINKAR); f. Penyusunan SOP/Proses Bisnis Pengelolaan Layanan Administrasi ASN.	dan Kode Etik PNS; d. Pengoptimalisasian Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian (SI-ASN dan STAR-ASN) dan Pengembangan Karier Kepegawaian (SISBINKAR); e. Penerapan SOP/Proses Bisnis Pengelolaan Layanan Administrasi ASN.	Sistem Informasi Kepegawaian (SI-ASN dan STAR-ASN) dan Pengembangan Karier Kepegawaian (SISBINKAR); e. Monitoring SOP/Proses Bisnis Pengelolaan Layanan Administrasi ASN.	ASN dan STAR-ASN) dan Pengembangan Karier Kepegawaian (SISBINKAR); e. Evaluasi SOP/Proses Bisnis Pengelolaan Layanan Administrasi ASN.
		Tata Laksana	a. penyusunan pedoman kerja; b. Penyusunan Standar Operasional Prosedur;	a. Penyusunan Standar Operasional Prosedur; b. Penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE);	a. Evaluasi Penerapan SOP	b. Evaluasi Penerapan SOP	c. Evaluasi Penerapan SOP

No	Satuan Kerja	Aspek	2025	2026	2027	2028	2029
			C. Penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE);	C. Evaluasi Penerapan SOP			

BAB IV

MONITORING, EVALUASI, DAN PENGENDALIAN

4.1. Monitoring

Monitoring akan dilaksanakan secara berkala melalui kunjungan lapangan serta evaluasi laporan kinerja bulanan, triwulanan, semester dan tahunan dari seluruh satuan kerja. Fokus pemantauan mencakup kesesuaian pelaksanaan program dan kegiatan dengan arah kebijakan Direktorat Jenderal Imigrasi, pencapaian target indikator kinerja, serta efektivitas penggunaan anggaran dan sumber daya. Analisis kinerja dan serapan anggaran dilakukan tiap tahun untuk mengidentifikasi gap dan menentukan langkah korektif. Selain itu, rapat koordinasi rutin diselenggarakan untuk membahas progres, hambatan, dan tindak lanjut, sehingga pelaksanaan program berjalan konsisten dan mendukung capaian Renstra 2025–2029.

- a) **Tahun 2025** diprioritaskan untuk penyelesaian dan penetapan dokumen Renstra Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat beserta Renstra satuan kerja, sekaligus pelaksanaan penelaahan penyusunan guna memastikan seluruh satker memahami arah kebijakan, strategi, target kinerja, serta indikator dan mekanisme penghitungan capaian kinerja dan pelaporan.
- b) **Tahun 2026** diarahkan pada penguatan konsistensi pelaksanaan program dengan arah kebijakan Direktorat Jenderal Imigrasi dan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan. Monitoring menekankan analisis capaian indikator per triwulan, kesesuaian penggunaan anggaran, serta penyesuaian strategi berdasarkan hasil evaluasi tahun sebelumnya.
- c) **Tahun 2027** menjadi tahun evaluasi tengah periode (mid-term). Monitoring dilakukan secara lebih mendalam untuk menilai efektivitas program, mengidentifikasi gap signifikan antara target dan realisasi, serta merumuskan langkah korektif. Penyesuaian strategi, prioritas, dan alokasi sumber daya dilakukan untuk memastikan target Renstra tetap berada pada jalur pencapaian.
- d) **Tahun 2028** berfokus pada percepatan capaian indikator yang masih rendah serta penguatan pengendalian internal. Monitoring diarahkan untuk memastikan implementasi rekomendasi hasil mid-term berjalan optimal, termasuk akselerasi program prioritas dan optimalisasi pemanfaatan anggaran.
- e) **Tahun 2029** menjadi tahap akhir, di mana monitoring diarahkan pada konsolidasi seluruh capaian program dan kegiatan. Evaluasi komprehensif dilakukan untuk menilai pencapaian akhir Renstra Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat 2025–2029, sekaligus menyusun rekomendasi strategis yang menjadi dasar bagi perencanaan periode Renstra berikutnya.

4.2. Evaluasi

- a) Evaluasi Tahunan Renstra Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat 2025–2029 dilakukan setiap akhir tahun untuk menilai pencapaian target tahunan pada level program dan kegiatan. Evaluasi ini memadukan data hasil monitoring, capaian indikator kinerja, serta analisis efektivitas strategi dan efisiensi penggunaan anggaran. Hasilnya digunakan untuk mengidentifikasi gap kinerja, merumuskan perbaikan cepat, serta memastikan

setiap satker berada pada jalur yang selaras dengan pencapaian sasaran strategis Ditjen Imigrasi.

- b) Evaluasi Tengah Periode (*Mid-Term Review*) dilaksanakan pada pertengahan masa berlakunya Renstra untuk menilai kembali relevansi arah kebijakan, serta strategi Ditjen Imigrasi. Evaluasi ini mempertimbangkan perubahan lingkungan strategis, dinamika regulasi, kebijakan nasional, dan tantangan operasional yang mungkin mempengaruhi pencapaian sasaran.
- c) Evaluasi Akhir Periode dilakukan pada tahun terakhir untuk menilai keberhasilan keseluruhan Renstra 2025–2029. Evaluasi ini mencakup penilaian menyeluruh terhadap pencapaian tujuan, sasaran, dan indikator utama serta efektivitas kebijakan dan strategi yang telah dilaksanakan. Selain itu, evaluasi akhir menghasilkan rekomendasi strategis yang menjadi dasar penyusunan Renstra periode berikutnya, sehingga kesinambungan kinerja, pembelajaran organisasi, dan peningkatan tata kelola dapat terus diperkuat.

4.3. Pengendalian

Rencana pengendalian Renstra Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat 2025–2029 diarahkan untuk memastikan seluruh sasaran strategis dapat dicapai melalui tindak lanjut sistematis atas hasil monitoring dan evaluasi. Setiap tahun, Ditjen Imigrasi akan melakukan tindakan korektif jangka pendek terhadap berbagai penyimpangan yang teridentifikasi, seperti keterlambatan pelaksanaan kegiatan, ketidaksesuaian output, atau rendahnya serapan anggaran, sehingga hambatan operasional dapat segera diatasi dan kinerja kembali pada jalur yang ditetapkan. Pada kondisi tertentu, Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat juga akan melakukan revisi terhadap dokumen perencanaan, baik Renja maupun Renstra Satuan Kerja apabila terjadi perubahan kebijakan nasional, perubahan regulasi, atau pergeseran alokasi sumber daya, dengan tetap mengikuti mekanisme perencanaan yang berlaku mempedomani Rencana Strategis Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan. Seluruh hasil pengendalian akan menjadi masukan dalam penyusunan Renja tahunan dan menjadi dasar perbaikan Renstra periode berikutnya. Dengan demikian, siklus pengendalian tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme koreksi, tetapi juga sebagai instrumen pembelajaran organisasi untuk memperkuat tata kelola, meningkatkan kualitas perencanaan, dan memastikan pencapaian sasaran strategis Ditjen Imigrasi secara berkelanjutan.

BAB V PENUTUP

Rencana Strategis Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat Tahun 2025–2029 disusun sebagai pedoman arah kebijakan, sasaran, serta strategi pelaksanaan tugas dan fungsi keimigrasian di wilayah NTB. Dokumen ini merangkum kondisi umum organisasi, capaian kinerja periode sebelumnya, potensi serta permasalahan, hingga strategi penguatan pelayanan, penegakan hukum, pengawasan, dukungan manajemen, serta peningkatan kualitas sumber daya manusia. Seluruhnya dirumuskan untuk memastikan bahwa Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat mampu menjalankan mandat organisasi secara efektif, adaptif, serta berorientasi pada kinerja yang terukur dan akuntabel. Dengan berpedoman pada Renstra Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan serta Renstra Direktorat Jenderal Imigrasi, dokumen ini menjadi instrumen utama untuk memastikan sinkronisasi kebijakan pusat dan pelaksanaannya di tingkat wilayah.

Pelaksanaan Renstra 2025–2029 diarahkan untuk menjawab tantangan strategis yang dihadapi, termasuk meningkatnya mobilitas internasional, perluasan fungsi pengawasan orang asing, dinamika penegakan hukum keimigrasian, serta kebutuhan penguatan tata kelola kelembagaan pada masa transisi organisasi. Melalui strategi yang disusun secara terukur, Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat diharapkan mampu meningkatkan kualitas pelayanan keimigrasian, memperkokoh sistem pengawasan dan penegakan hukum, serta memaksimalkan pemanfaatan teknologi dan kolaborasi antar-instansi. Dengan demikian, implementasi Renstra ini tidak hanya bertujuan untuk mencapai target indikator kinerja, tetapi juga memastikan kehadiran layanan keimigrasian yang profesional, responsif, dan berintegritas bagi masyarakat dan pemangku kepentingan di wilayah NTB.

Kepala Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat memberikan arahan agar seluruh unit kerja di bawah jajaran Kantor Wilayah memahami Renstra ini sebagai dokumen strategis yang wajib diinternalisasi dan dilaksanakan secara konsisten. Setiap pimpinan unit kerja harus memastikan bahwa program, kegiatan, dan anggaran tahunan selaras dengan arah kebijakan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan. Penguatan koordinasi, peningkatan kualitas perencanaan, serta disiplin dalam pengukuran kinerja menjadi kunci keberhasilan pelaksanaan Renstra ini. Kepala Kantor Wilayah juga menekankan pentingnya komitmen seluruh pegawai untuk menjaga integritas, meningkatkan kompetensi, dan mengutamakan pelayanan publik sebagai bentuk tanggung jawab profesional dalam mendukung tujuan organisasi.

Pada akhirnya, Renstra Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat Tahun 2025–2029 diharapkan menjadi dasar yang kokoh dalam mencapai target kinerja wilayah secara terukur, sistematis, dan berkesinambungan. Dokumen ini sekaligus menjadi acuan utama dalam penyusunan rencana kerja dan laporan kinerja tahunan, sehingga proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kinerja dapat dilakukan secara terpadu. Dengan dukungan seluruh jajaran dan kolaborasi dengan para pemangku kepentingan, Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat optimis mampu memberikan kontribusi signifikan dalam mewujudkan pelayanan keimigrasian yang modern, akuntabel, dan berdaya saing, sejalan dengan arah kebijakan nasional di bidang keimigrasian.

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						1.884.911.000	2.593.971.000	2.723.670.000	2.859.854.000	3.002.847.000	13.065.253.000	Kepala Kantor Wilayah

No.	Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Sasaran Strategis / Sasaran Program / Indikator Kinerja Program / Sasaran Kegiatan / Indikator Kinerja Kegiatan	Loka si	Target Kinerja					Alokasi					Total Alokasi	Penanggung Jawab
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029		
			(1)					(2)					(3)	(4)
														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						3.585.109 .709.191	4.074.518. 025.923	4.482.558. 476.046	4.831.443. 575.338	5.171.819. 236.265			Direktorat Jenderal Imigrasi
IKP 2.1	Indeks Kualitas Layanan Keimigrasian		3,73	3,76	3,78	3,81	3,83							
6161 - Penyelenggaraan Fungsi Pengkoordinasian, Pelayanan dan Penegakan Hukum Keimigrasian di Wilayah														
SK. 8	Meningkatnya layanan keimigrasian di kewilayahan	Wila yah						971.284.0 00	1.432.088. 000	1.503.692. 000	1.578.877. 000	1.657.821. 000	7.143.762.000	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						5.313.538 .865.985	6.038.897. 452.815	6.643.659. 640.444	7.154.252. 263.174	7.665.222. 196.488			

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)	
IKS S 2.1	Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan													
Program Dukungan Manajemen							5.313.538.865.985	6.038.897.452.815	6.643.659.640.444	7.154.252.263.174	7.665.222.196.488			
SP 4	Meningkatnya Penerapan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Direktorat Jenderal Imigrasi						5.313.538.865.985	6.038.897.452.815	6.643.659.640.444	7.154.252.263.174	7.665.222.196.488		Ditjen Imigrasi	
IKP 4.1	Indeks Kinerja Dukungan Manajemen		3,76	3,76	3,77	3,77	3,78							
6163 - Dukungan Manajemen dan Teknis Lainnya di Wilayah														
SK. 13	Meningkatnya pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkup kewilayahan	Wilayah						4.358.080.000	8.848.336.000	49.290.753.000	9.755.291.000	10.243.056.000	82.495.516.000	Kepala Kantor Wilayah Imigrasi, UPT Imigrasi
IKK 13. 1	Persentase pelaksanaan rencana aksi reformasi birokrasi di lingkup kewilayahan		100%	100%	100%	100%	100%							

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

LAMPIRAN II MATRIKS MANAJEMEN RISIKO

No	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat				
Program Penegakan dan Pelayanan Hukum				
1	Pelayanan a. Keterlambatan layanan akibat antrian panjang b. Gangguan sistem teknologi informasi yang dapat menghambat layanan	1. Meningkatkan sarana prasarana pendukung layanan 2. Penataan alur layanan 3. Monitoring dan evaluasi harian pelaksanaan layanan 2. Pemeliharaan TI secara berkala 2. Melakukan backup server 3. Koordinasi intensif dengan Ditjenim 2. Penguatan pengawasan	Kepala Bidang Dokumen Perjalanan, Izin Tinggal dan Status Keimigrasian Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTB & Kepala Kantor Imigrasi Kepala Bidang Dokumen Perjalanan, Izin Tinggal dan Status Keimigrasian Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTB & Kepala Seksi Tikkim Kantor Imigrasi Kepala Bidang Dokumen	1. Terpenuhinya kebutuhan sarana prasarana pendukung layanan keimigrasian; 2. Persentase tingkat kepuasan pemohon yang meningkat 3. Peningkatan jumlah layanan yang dapat diselesaikan tepat waktu 1. Penurunan insiden gangguan tahunan 2. Peningkatan jumlah layanan yang dapat diselesaikan tepat waktu 3. Layanan yang beroperasi dengan stabil 2. Penurunan aduan masyarakat

No	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	c. Penyalahgunaan wewenang petugas dalam pemberian layanan keimigrasian	internal 3. Penerapan whistleblowing system	Perjalanan, Izin Tinggal dan Status Keimigrasian / Kepala Bidang Penegakan Hukum dan Kepatuhan Internal / Kepala Bagian TU dan Umum Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTB	3. Jumlah temuan penyalahgunaan wewenang dan pelanggaran etika yang menurun
	d. Pemohon layanan menyampaikan dokumen palsu atau tidak valid	Peningkatan kemampuan petugas dalam mendeteksi dokumen	Kepala Bidang Dokumen Perjalanan, Izin Tinggal dan Status Keimigrasian / Kepala Bidang Penegakan Hukum dan Kepatuhan Internal Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTB	Jumlah temuan dokumen palsu yang terdeteksi lebih awal
2	Pengamanan			
	a. Gangguan Keamanan dan Ketertiban oleh WNA	1. Peningkatan kompetensi petugas pengamanan; 2. Peningkatan koordinasi dengan aparat keamanan 3. Pengetatan kontrol pengawasan	Kepala Bidang Penegakan Hukum dan Kepatuhan Internal Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTB	2. Berkurangnya jumlah gangguan kamanan dan ketertiban oleh WNA 3. Jumlah pelanggaran keimigrasian yang menurun
	b. Overstay yang meningkat akibat lemahnya	1. Operasi pengawasan	Kepala Bidang Penegakan	1. Penurunan jumlah kasus overstay

No	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	pengawasan lapangan	orang asing secara rutin 2. Pemetaan wilayah rawan	Hukum dan Kepatuhan Internal Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTB	2. Meningkatnya pelaporan masyarakat terkait guna pelanggaran keimigrasian oleh WNA
	c. Peningkatan kasus TPPO dan TPPM	1. Peningkatan kapasitas petugas dalam mengetahui modus operandi baru 2. Penguatan satgas Petugas Imigrasi Pembina Desa (PIMPASA) di Desa Binaan Imigrasi 3. Peningkatan pengetahuan masyarakat di wilayah rawan TPPO/TPPM melalui program Desa Binaan Imigrasi	Kepala Bidang Penegakan Hukum dan Kepatuhan Internal Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTB	1. Peningkatan kasus TPPO/TPPM yang terungkap 2. Penurunan jumlah korban TPPO/TPPM
Program Dukungan Manajemen				
1	SDM			
	a. Keterbatasan Sumber Daya Manusia disbanding beban kerja	1. Redistribusi Sumber Daya Manusia 2. Usulan penyesuaian	Kepala Bagian TU dan Umum Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTB	1. Jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan tepat waktu 2. Jumlah formasi jabatan yang

No	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		formasi melalui Anjab dan ABK	Kepala Subbagian Tata Usaha Kantor Imigrasi	terpenuhi
	b. Penyalahgunaan wewenang / pelanggaran etika oleh pegawai	1. Penguatan pengawasan internal	Kepala Bagian TU dan Umum Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTB	1. Jumlah temuan penyalahgunaan wewenang dan pelanggaran etika yang menurun
		2. Sosialisasi terkait kode etik pegawai		2. Jumlah pelaporan pelaksanaan Sosialisasi kode etik pegawai
		3. Penindakan yang tegas		3. Meningkatnya jumlah laporan pelanggaran integritas yang ditindaklanjuti
	c. Kompetensi pegawai yang tidak sesuai kebutuhan	1. Pelaksanaan pelatihan berdasarkan kebutuhan kompetensi	Kepala Bagian TU dan Umum Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTB	1. Persentase pegawai yang memenuhi standar kompetensi/bersertifikat yang meningkat
		2. Program <i>coaching</i> dan <i>mentoring</i>		2. Hasil uji kompetensi/assessment yang membaik