



LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

KANTOR WILAYAH
DIREKTORAT JENDERAL IMIGRASI
NUSA TENGGARA BARAT

2025

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Pos, Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur senantiasa kami panjatkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya, Laporan Kinerja (LKj) Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat Tahun Anggaran 2025 dapat tersusun tepat waktu. Laporan Kinerja (LKj) Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat Tahun Anggaran 2025 ini disusun dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang profesional, responsif, integritas, modern dan akuntabel serta sebagai wujud pertanggungjawaban dalam mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran serta dalam rangka pelaksanaan *Good Governance*.

Sesuai dinamika perkembangan, Laporan Kinerja ini disusun berdasarkan ketentuan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang penyusunannya berpedoman kepada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah di mana peraturan tersebut menggantikan peraturan sebelumnya yaitu Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Laporan Kinerja (LKj) Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat Tahun Anggaran 2025 menggambarkan sejumlah capaian kinerja yang telah dicapai dibandingkan dengan target kinerja yang telah ditetapkan untuk tahun 2025 dan capaian kinerja pada tahun 2024. Berbagai upaya yang telah ditempuh merupakan langkah untuk mewujudkan penegakan hukum dan pelayanan Keimigrasian dan Pemasarakatan yang berintegritas, berkeadilan, serta mendukung keamanan nasional yang tangguh menuju Indonesia Emas 2045.

Permasalahan dan kendala yang dihadapi akan menjadi rencana tindak lanjut untuk perbaikan kinerja ke depan. Semoga Laporan Kinerja (LKj) Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat Tahun Anggaran 2025 ini dapat dimanfaatkan sebagai media informasi kinerja dan sebagai alat evaluasi kinerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat di masa yang akan datang.



Mataram, 14 Januari 2026

Kepala Kantor Wilayah,



Yopie Asmara

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
DAFTAR TABEL	v
RINGKASAN EKSEKUTIF	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi	2
C. Maksud dan Tujuan	8
D. Aspek Strategis	8
E. Isu Strategis	10
F. Sistematika Laporan	12
BAB II PERENCANAAN KINERJA	14
A. Rencana Strategis	14
B. Perjanjian Kinerja	23
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	25
A. Capaian Kinerja	25
B. Realisasi Anggaran	52
C. Capaian Kinerja Anggaran	56
D. Capaian Lainnya	59
BAB IV PENUTUP	64
A. Kesimpulan	64
B. Saran	68
LAMPIRAN	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Struktur Organisasi Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTB	3
Gambar 1.2 Peta Wilayah Kerja	5
Gambar 1.3 Data Pegawai Jajaran Kanwil Ditjen Imigrasi NTB	7
Gambar 2.1 Alur Keterkaitan Dokumen Perencanaan	14
Gambar 3.1 Dashboard Nilai Kinerja Anggaran Kanwil Ditjen Imigrasi NTB	57
Gambar 3.2 Capaian Kinerja Kanwil Ditjen Imigrasi NTB pada E-Monev Bappenas	60
Gambar 3.3 Piagam Penghargaan WBK/WBBM Kanim Kelas II TPI Sumbawa Besar	63

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Manajemen Risiko	18
Tabel 2.2 Perjanjian Kinerja Kantor Wilayah Ditjen Imigrasi NTB	23
Tabel 3.1 Capaian Perjanjian Kinerja Tahun 2025	25
Tabel 3.2 Jumlah Layanan Dokumen Perjalanan yang diselesaikan	26
Tabel 3.3 Jumlah Layanan Dokumen Perjalanan yang diselesaikan tepat waktu	26
Tabel 3.4 Jumlah Layanan Izin Tinggal dan Status Keimigrasian yang diselesaikan	27
Tabel 3.5 Jumlah Layanan Izin Tinggal dan Status Keimigrasian yang diselesaikan	27
Tabel 3.6 Perbandingan Realisasi dan Capaian Indeks Kualitas Layanan Keimigrasian di Wilayah ..	29
Tabel 3.7 Indikasi Risiko Indeks Kualitas Layanan Keimigrasian di Wilayah	32
Tabel 3.8 Jumlah Penyidikan Keimigrasian di NTB	33
Tabel 3.9 Jumlah Tindakan Administratif Keimigrasian di NTB	34
Tabel 3.10 Jumlah Desa Binaan di NTB	36
Tabel 3.11 Jumlah Pelaksanaan Kegiatan Sosialisasi Tahun 2025	36
Tabel 3.12 Jumlah Pemeriksaan dan Penanganan Pelanggaran Keimigrasian di TPI	38
Tabel 3.13 Indikasi Risiko Indeks Penegakan Hukum Keimigrasian di Wilayah	43
Tabel 3.14 Perbandingan Realisasi Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi	45
Tabel 3.15 Indikasi Risiko Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di Lingkup UPT Imigrasi	48
Tabel 3.16 Indikasi Risiko Indeks Kepuasan Unit Kerja Lingkup UPT Imigrasi.....	52
Tabel 3.17 Realisasi Anggaran Tahun 2025 Kanwil Ditjen Imigrasi NTB	53
Tabel 3.18 Perbandingan Realisasi Berdasarkan Jenis Belanja pada Kanwil Ditjen Imigrasi NTB	53
Tabel 3.19 Realisasi Anggaran Kantor Imigrasi se-NTB Tahun 2025.....	54
Tabel 3.20 Realisasi PNBPN Tahun 2024-2025	55
Tabel 3.21 Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran Kanwil Ditjen Imigrasi NTB	57
Tabel 3.22 Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran Kanwil Ditjen Imigrasi NTB	57
Tabel 3.23 Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran di jajaran Kanwil Ditjen Imigrasi NTB Tahun 2025 .	58
Tabel 3.24 Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran di jajaran Kanwil Ditjen Imigrasi NTB Tahun 2025 ..	59
Tabel 3.25 Pengisian Data E-Monev Bappenas pada Kantor Imigrasi se-NTB	60
Tabel 3.26 Data Jumlah Penerbitan Paspor di NTB.....	60
Tabel 3.27 Data Jumlah Penerbitan Izin Tinggal dan Status Keimigrasian di NTB	61
Tabel 3.28 Data Jumlah Perlintasan di NTB	61
Tabel 3.29 Data Jumlah Pendetensian di NTB	62
Tabel 3.30 Data Jumlah Kegiatan Pengawasan Orang Asing di NTB	62
Tabel 3.31 Data Jumlah Penegakan Hukum Keimigrasian di NTB	62

RINGKASAN EKSEKUTIF

Laporan Kinerja (LKj) Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat Tahun 2025 merupakan implementasi dari Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang penyusunannya berpedoman kepada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Format penyusunan LKj ini sesuai dengan Keputusan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan Nomor MIP-OT.02.02-49 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan. LKj Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat Tahun 2025 merupakan perwujudan transparansi dan akuntabilitas Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat dalam melaksanakan tugas dan fungsi serta merupakan bagian pertanggungjawaban dalam menggunakan anggaran. Laporan Kinerja ini menyajikan informasi terkait capaian kinerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat dalam upaya mewujudkan visi dan misi yang dijabarkan lebih lanjut ke dalam tujuan dan sasaran strategis sebagaimana dituangkan dalam Rencana Strategis (Renstra) Direktorat Jenderal Imigrasi 2025 - 2029.

Berdasarkan Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan Tahun 2025-2029, telah ditetapkan Sasaran Strategis yang ingin dicapai pada periode 2025-2029 melalui program Penegakan dan Pelayanan Hukum dengan 3 (tiga) Sasaran Kegiatan pada lingkup kewilayahan, yaitu:

1. Meningkatnya Layanan Keimigrasian di Kewilayahan;
2. Optimalnya Penegakan Hukum Keimigrasian di kewilayahan; dan
3. Meningkatnya Pelayanan Reformasi Birokrasi di Lingkup UPT Imigrasi.

Berdasarkan sasaran kegiatan tersebut, Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat menyusun sasaran kinerja kegiatan yang tertuang pada dalam dokumen Perjanjian Kinerja tahun 2025 Keputusan Direktur Jenderal Imigrasi Nomor IMI.1-063.PR.01.01 Tahun 2025 Tentang Rencana Strategis Direktorat Jenderal Imigrasi Tahun 2025-2029. Dari seluruh sasaran kinerja kegiatan yang ditetapkan, telah dilaksanakan dengan baik dengan nilai rata-rata capaian kinerja sebesar **102,6%**, dengan rincian sebagai berikut:

1. Sasaran indikator kinerja kegiatan Meningkatnya Layanan Keimigrasian di Kewilayahan memiliki 1 (satu) indikator kinerja kegiatan berupa Indeks Kualitas Layanan Keimigrasian di Wilayah dengan capaian **106%**;
2. Sasaran indikator kinerja kegiatan Optimalnya penegakan hukum Keimigrasian di kewilayahan memiliki 1 (satu) indikator kinerja kegiatan Indeks Penegakan Hukum Keimigrasian di Wilayah dengan capaian **103,5%**;
3. Sasaran indikator kinerja kegiatan Meningkatnya Pelayanan Reformasi Birokrasi di Lingkup UPT Imigrasi memiliki 2 (dua) indikator kinerja kegiatan berupa Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi

Reformasi Birokrasi di Lingkup UPT Imigrasi dengan capaian **86,92%** serta Indeks Kepuasan Unit Kerja Lingkup UPT Imigrasi terhadap Layanan Kesekretariatan di UPT Masing-Masing dengan capaian **109,4%**.

Realisasi belanja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat tahun 2025 adalah sebesar Rp6.373.293.905 atau **88,34%** dari total anggaran Rp7.214.275.000. Persentase realisasi ini mengalami penurunan dari realisasi belanja tahun 2024 sebesar Rp2.871.452.475 atau 100% dari total anggaran Rp2.871.515.000. Peningkatan pagu anggaran pada tahun 2025 disebabkan oleh perubahan status kelembagaan Divisi Keimigrasian menjadi Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat, sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 157 Tahun 2024 dan Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan Nomor 2 Tahun 2024. Dari sisi realisasi, Belanja Barang pada tahun 2025 hanya terealisasi sebesar 78,96%, yang mempengaruhi capaian realisasi total anggaran. Rendahnya realisasi Belanja Barang tersebut antara lain dipengaruhi oleh adanya efisiensi anggaran pada Belanja Barang sebesar Rp787.146.000 atau 21% dari total pagu Belanja Barang.

Selain itu, pada tahun 2025, berbagai upaya dan kebijakan di bidang keimigrasian yang dilakukan oleh Direktorat Jenderal Imigrasi telah membuahkan hasil di mana realisasi PNBK Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat tahun 2025 sebesar Rp99.758.048.090 atau 169,27% dari total target sebesar Rp58.932.779.000.

Dalam rangka peningkatan layanan yang diberikan kepada masyarakat, pada tahun 2025 jajaran Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat melakukan beberapa inovasi pada layanan keimigrasian, yaitu:

1. LUMBUNG (Layanan Utama Monitoring Berbasis Data Untuk Negeri dan Governansi Keimigrasian) merupakan rumah data keimigrasian Imigrasi NTB yang berfungsi sebagai pusat monitoring dan analisis kinerja berbasis data. Seperti lumbung dalam budaya Sasak yang digunakan untuk menyimpan hasil panen, LUMBUNG berperan dalam menyimpan dan mengelola data keimigrasian guna meningkatkan efektivitas monitoring kinerja, mempercepat pengambilan keputusan berbasis data, mewujudkan transparansi dan tata kelola (governansi) keimigrasian, serta mendukung literasi publik dan transformasi digital Imigrasi NTB;
2. Kerjasama dengan Lombok Epicentrum Mall dalam rangka penyediaan fasilitas tempat sebagai *Immigration Lounge* di Lombok Epicentrum Mall (Pusat Perbelanjaan Terbesar di NTB);
3. Kolaborasi antara BP3MI NTB dengan Imigrasi dan Pemerintah Daerah NTB menyediakan PMI lounge di Bandara Internasional Zainuddin Abdul Madjid Lombok;
4. SINGANG (Serana Informasi dan Pengaduan Keimigrasian) pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sumbawa Besar;
5. SEPAT (Sarana Pengawasan dan Pengendalian Petugas di Tempat Pemeriksaan Keimigrasian) pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sumbawa Besar dapat menjadi alat bagi WNA untuk memberikan penilaian terhadap kinerja petugas imigrasi, sehingga meningkatkan transparansi dan akuntabilitas layanan;

6. Layanan Tanpa Istirahat dan Layanan Tanpa Turun (Drive Thru) pada Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Bima.

Upaya pelaksanaan reformasi birokrasi dan peningkatan pelayanan telah dilaksanakan di lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat. Pada tahun 2025 ini, Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sumbawa Besar telah berhasil meraih Predikat Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) sebagai bentuk pengakuan atas komitmen dan konsistensi dalam membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, transparan, dan akuntabel. Penghargaan ini diberikan setelah melalui proses evaluasi yang komprehensif oleh tim penilai independen dengan mengacu pada indikator pembangunan Zona Integritas menuju WBK.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat, sebagai salah satu unsur pelaksana tugas Direktorat Jenderal Imigrasi yang bertugas melaksanakan hukum dan memberikan pelayanan keimigrasian kepada masyarakat di wilayah kerjanya, wajib mempertanggungjawabkan amanat yang diberikan. Dalam rangka meningkatkan pelaksanaan pemerintah yang berdayaguna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab, telah diterbitkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Pelaksanaan lebih lanjut didasarkan atas pedoman penyusunan penetapan kinerja dan Pelaporan Kinerja Instansi Pemerintah Nomor 53 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada dasarnya merupakan sistem manajemen berorientasi pada hasil yang merupakan salah satu instrumen untuk menjadikan instansi pemerintah akuntabel dengan harapan:

1. Dapat beroperasi secara efisien, efektif dan responsif terhadap aspirasi masyarakat dan lingkungannya;
2. Mewujudkan transparan pada Instansi Pemerintah;
3. Mewujudkan partisipasi masyarakat dalam pelaksanaan pembangunan nasional;
4. Memelihara kepercayaan masyarakat kepada pemerintah.

Hal ini dimungkinkan karena dengan menerapkan SAKIP setiap instansi pemerintah harus membuat Rencana Strategis (*Strategic Plan*), Rencana Kerja (*Performance Plan*), Penetapan Kinerja (*Performance Agreement*) serta Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) yang secara sistematis akan mengarahkan instansi pemerintah dalam pencapaian tujuannya, pelaksanaan tugas dan fungsinya sampai dengan pertanggungjawaban atas hasil kerjanya. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan visi dan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggungjawaban secara periodik.

Pertanggungjawaban dimaksud berupa laporan yang disampaikan kepada atasan masing-masing, lembaga-lembaga pengawasan dan penilai akuntabilitas yang akhirnya disampaikan kepada Presiden RI selaku Kepala Pemerintahan. Laporan tersebut harus menggambarkan kinerja instansi Pemerintah yang bersangkutan melalui Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Oleh karena itu Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat sebagai unsur penyelenggara negara, harus pula mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya serta kewenangan pengelolaan sumber daya dalam bentuk penyampaian Laporan Kinerja (LKj). Diharapkan penyusunan Laporan Kinerja (LKj) Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi

Nusa Tenggara Barat Tahun 2025 mampu menggambarkan keberhasilan / kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan selama kurun waktu Tahun Anggaran 2025.

B. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi

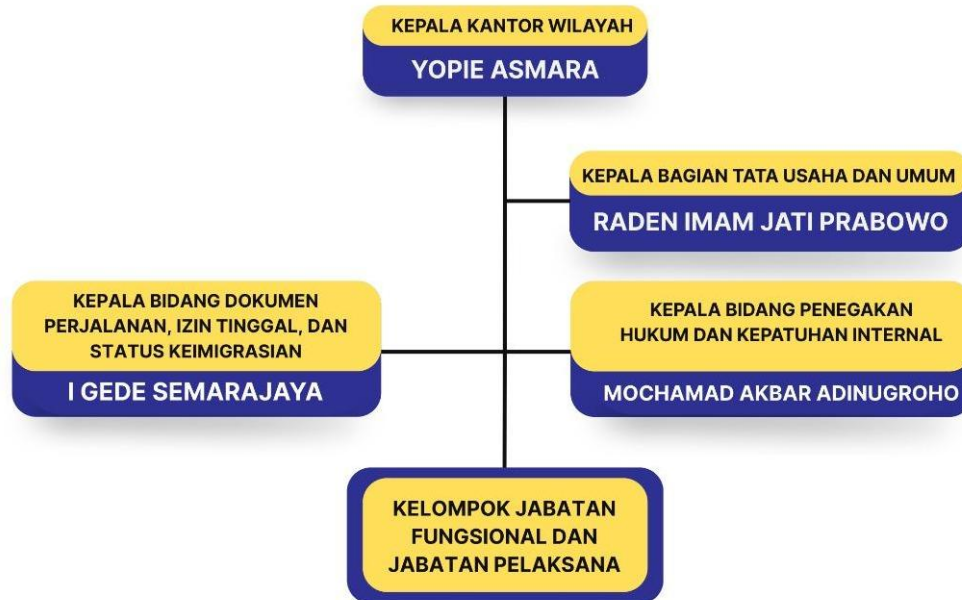
Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat merupakan unsur pelaksana yang semula bernama Divisi Keimigrasian dan berada di bawah Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Nusa Tenggara Barat dan bertanggung jawab pada Direktorat Jenderal Imigrasi Kementerian Hukum dan HAM, namun sejak 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 Pemasaryakatan Nomor 2 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi pada Gambar 1.1.



Gambar 1.1 Struktur Organisasi Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTB

Berdasarkan Gambar 1.1 Struktur Organisasi Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat terdiri atas:

a. Bagian Tata Usaha dan Umum

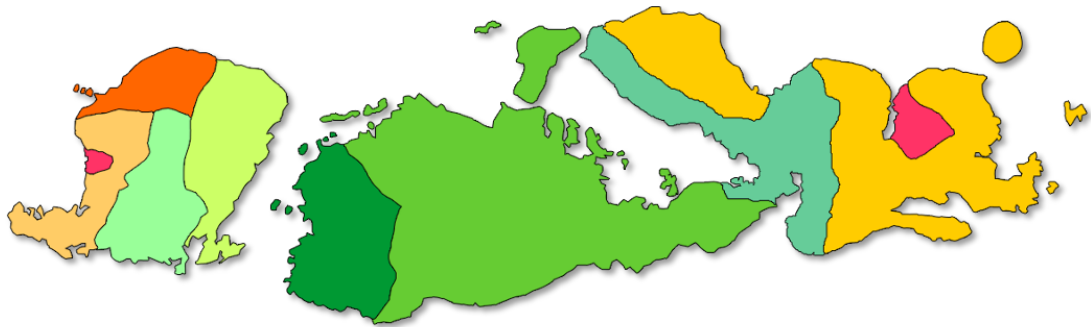
Bagian Tata Usaha dan Umum mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan koordinasi rencana program dan anggaran, penataan organisasi, tata laksana, administrasi dan fasilitasi reformasi birokrasi, komunikasi publik, kerja sama, keprotokolan, pengelolaan teknologi informasi, pengelolaan keuangan, barang 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:

- a. pengoordinasian dan penyusunan rencana program, kegiatan, dan anggaran di lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi;
- b. pengoordinasian dan fasilitasi pengelolaan manajemen kinerja, manajemen risiko, dan pelaksanaan reformasi birokrasi;
- c. pengoordinasian dan fasilitasi pengelolaan, pembinaan, pengembangan, dan kesejahteraan sumber daya manusia;
- d. pengoordinasian dan fasilitasi pelaksanaan anggaran, perbendaharaan, akuntansi dan pelaporan;

- e. penyiapan koordinasi dan pelaksanaan kerja sama, teknologi informasi, dan komunikasi publik;
 - f. pengoordinasian dan pelaksanaan administrasi pengelolaan barang milik negara/kekayaan negara; dan
 - g. 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 mengoordinasikan 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:
- a. pelaksanaan dan koordinasi bimbingan teknis, penyiapan pengendalian, dan pengawasan pelaksanaan tugas di bidang dokumen perjalanan, izin tinggal, dan status keimigrasian;
 - b. pelaksanaan tugas teknis di bidang dokumen perjalanan, izin tinggal, dan status keimigrasian; dan
 - c. 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 mengoordinasikan 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:
- a. pelaksanaan dan koordinasi bimbingan teknis, penyiapan pengendalian, dan pengawasan pelaksanaan tugas di bidang pengawasan keimigrasian, penindakan keimigrasian, intelijen keimigrasian dan kepatuhan internal;
 - b. pelaksanaan tugas teknis di bidang pengawasan keimigrasian, penindakan, intelijen keimigrasian dan kepatuhan internal; dan
 - c. 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.



Gambar 1.2 Peta Wilayah Kerja

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat memiliki wilayah kerja yang mencakup seluruh daerah administratif Provinsi Nusa Tenggara Barat. Secara geografis, wilayah kerja tersebut meliputi dua pulau utama, yaitu Pulau Lombok dan Pulau Sumbawa, dengan total 10 pemerintah daerah kabupaten/kota, terdiri atas Kota Mataram, Kabupaten Lombok Barat, Lombok Tengah, Lombok Timur, Lombok Utara, Kabupaten Sumbawa, Sumbawa Barat, Dompu, Bima, serta Kota Bima. 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:

a. 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 Madjid 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.

b. 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.

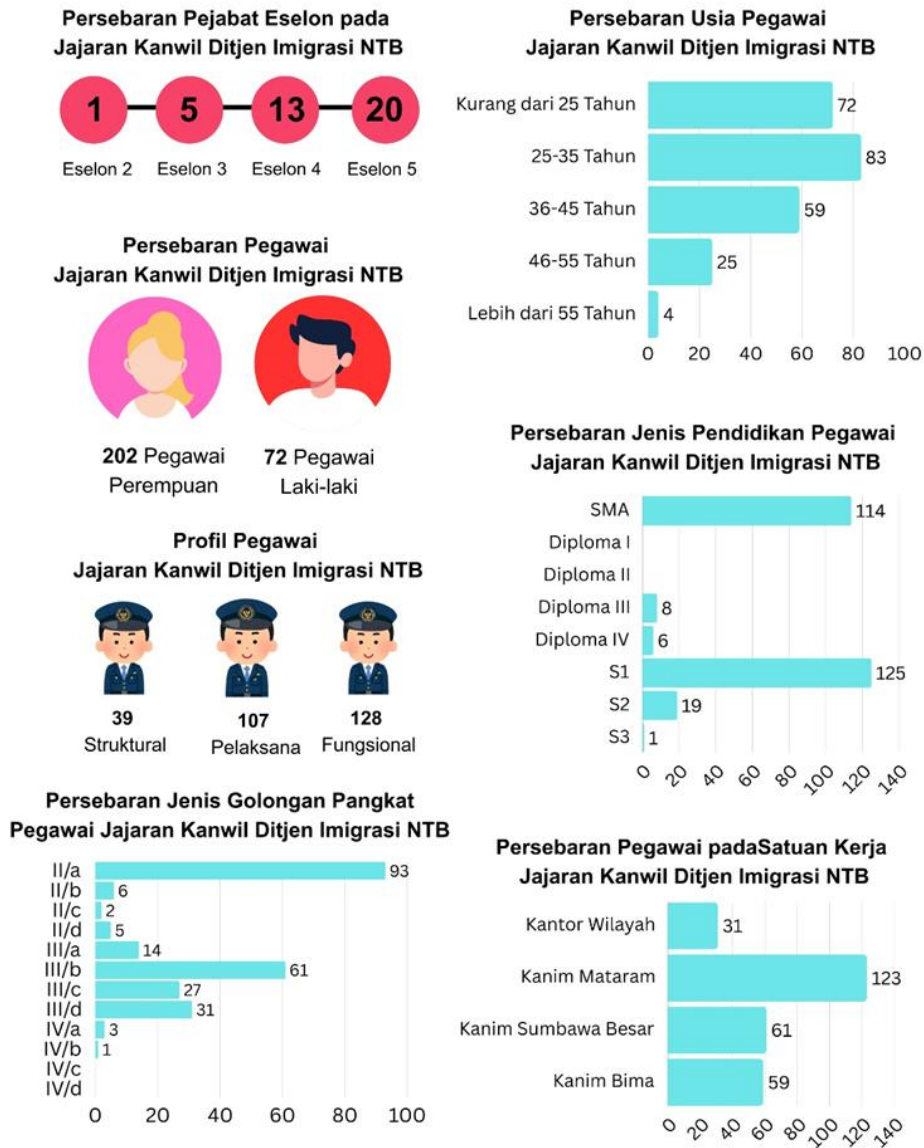
c. Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Bima

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



Gambar 1.3 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 1.3 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.

C. Maksud dan Tujuan

Maksud dari penyusunan Laporan Kinerja (Lkj) adalah untuk memberikan informasi kepada masyarakat dan *stakeholder* lain mengenai implementasi dan pelaksanaan perjanjian kinerja organisasi. Lkj juga bertujuan untuk menilai dan mengevaluasi capaian kinerja organisasi sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja. Selain itu, Lkj juga digunakan sebagai alat untuk memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan organisasi agar dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan pelayanan kepada masyarakat. Lkj merupakan dokumen yang dijadikan acuan oleh organisasi dalam melakukan perencanaan kinerja di tahun-tahun mendatang. Penyusunan Lkj harus dilakukan dengan transparan dan akuntabel agar dapat dijadikan sebagai acuan bagi organisasi dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

Maksud dari penyusunan Lkj Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat tahun 2025 merupakan salah satu bentuk media informasi atas pelaksanaan indikator kinerja kegiatan dan pengelolaan anggaran Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat.

Adapun tujuan penyusunan Lkj Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat tahun 2025 adalah:

1. Memberikan informasi kinerja yang terukur pada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai; dan
2. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat untuk meningkatnya kinerjanya.

D. Aspek Strategis

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. Berikut beberapa aspek pentingnya keberadaan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat:

1. Membantu dalam mengatur dan mengontrol pergerakan orang dan barang-barang di perbatasan negara. Kontrol perbatasan merupakan hal penting untuk menjaga keamanan wilayah dan mencegah masuknya individu atau barang yang dapat membahayakan negara. Dalam melakukan kontrolnya, petugas imigrasi di perbatasan melakukan pemeriksaan yang meliputi dokumen-dokumen perjalanan, visa, izin tinggal, dan tindakan ilegal lainnya yang melibatkan pergerakan orang asing. Hal ini membantu dalam menjaga ketaatan terhadap aturan dan undang-undang imigrasi.
2. Melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap pelayanan izin tinggal, termasuk izin tinggal sementara, izin tinggal tetap, atau perpanjangan izin tinggal kunjungan kepada orang asing

yang memenuhi syarat. Kegiatan ini membantu dalam mengatur tinggal dan bekerja bagi orang asing yang ingin tinggal di wilayah tersebut.

3. Melakukan pengawasan terhadap pemegang izin tinggal kunjungan sementara maupun tetap kepada orang asing yang menetap di wilayahnya. Fungsi imigrasi yang terkait dalam upaya menjaga stabilitas keamanan negara adalah fungsi pengawasan dan penegakan hukum keimigrasian. Upaya dimaksud dilakukan dengan 2 (dua) pendekatan, yakni *preventive/soft* dan *preemptive/hard*.
4. Melaksanakan pemerintahan yang baik sebagai fondasi penting dalam menjalankan pemerintahan yang efisien dan bertanggung jawab. Pelaksanaan ini melibatkan keterbukaan, partisipasi masyarakat, akuntabilitas, dan keadilan sesuai dengan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik, yakni:
 - a. Pelaksanaan reformasi birokrasi di tingkat satuan kerja;
 - b. Pengembangan penatalaksanaan melalui standarisasi proses bisnis;
 - c. Penguatan implementasi manajemen ASN; dan
 - d. Penataan kelembagaan instansi pemerintah dan penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) terintegrasi;
 - e. Peningkatan pelayanan masyarakat melalui inovasi sebagai berikut:
 - LUMBUNG (Layanan Utama Monitoring Berbasis Data Untuk Negeri dan Governansi Keimigrasian) merupakan rumah data keimigrasian Imigrasi NTB yang berfungsi sebagai pusat monitoring dan analisis kinerja berbasis data. Seperti lumbung dalam budaya Sasak yang digunakan untuk menyimpan hasil panen, LUMBUNG berperan dalam menyimpan dan mengelola data keimigrasian guna meningkatkan efektivitas monitoring kinerja, mempercepat pengambilan keputusan berbasis data, mewujudkan transparansi dan tata kelola (governansi) keimigrasian, serta mendukung literasi publik dan transformasi digital Imigrasi NTB;
 - Kerjasama dengan Lombok Epicentrum Mall dalam rangka penyediaan fasilitas tempat sebagai *Immigration Lounge* di Lombok Epicentrum Mall (Pusat Perbelanjaan Terbesar di NTB);
 - Kolaborasi antara BP3MI NTB dengan Imigrasi dan Pemerintah Daerah NTB menyediakan PMI lounge di Bandara Internasional Zainuddin Abdul Madjid Lombok;
 - SINGANG (Serana Informasi dan Pengaduan Keimigrasian) pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sumbawa Besar;
 - SEPAT (Sarana Pengawasan dan Pengendalian Petugas di Tempat Pemeriksaan Keimigrasian) pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sumbawa Besar dapat menjadi alat bagi WNA untuk memberikan penilaian terhadap kinerja petugas imigrasi, sehingga meningkatkan transparansi dan akuntabilitas layanan;
 - Layanan Tanpa Istirahat dan Layanan Tanpa Turun (Drive Thru) pada Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Bima.

E. Isu Strategis

Terdapat hal-hal yang perlu menjadi perhatian terkait dengan isu-isu aktual dalam lingkup kinerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat, diantaranya:

1. Bidang Penegakan Hukum Keimigrasian

- 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;
- 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.

2. Bidang Pelayanan Keimigrasian

- 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);
- 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. Bidang Sumber Daya Manusia

- Belum adanya SOP/Proses Bisnis berkaitan dengan Tata Kelola Layanan Administrasi Kepegawaian;
- Kendala Disparitas Data pada Sistem Layanan Administrasi Kepegawaian (STAR-ASN dan SIASN);
- 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;
- 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.

4. Bidang Dukungan Manajemen

- 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.
- 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.

- Pada masa transisi kelembagaan menuju struktur baru Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, pengelolaan Barang Milik Negara (BMN) dan aset menghadapi tantangan yang cukup kompleks. Salah satu persoalan yang muncul adalah masih banyaknya aset Kementerian Hukum dan HAM yang tetap dikelola oleh Direktorat Jenderal Imigrasi, meskipun struktur organisasi telah mengalami perubahan. 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 kebutuhan Tahun Anggaran 2025 dan 2026 bagi kementerian/lembaga hasil pemisahan atau pembentukan baru. Artinya, pemenuhan kebutuhan tersebut menggunakan mekanisme anggaran, sehingga tantangan utama yang muncul adalah penyusunan proses dan kelengkapan data dukung dalam pengajuan anggaran agar dapat disetujui oleh Kementerian Keuangan.

F. Sistematika Laporan

Sistematika Laporan Kinerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat Tahun 2025 berpedoman pada Keputusan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan Nomor MIP-OT.02.02-49 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN

Bagian ini berisi tentang latar belakang, penjelasan umum Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat, maksud dan tujuan penyusunan Lkj, aspek strategis, isu strategis, landasan hukum serta sistematika laporan.

2. BAB II PERENCANAAN KINERJA

Pada bab ini dijabarkan berbagai hal terkait ringkasan/ikhtiar rencana strategis dan perjanjian kinerja tahun 2025.

3. BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Pada bab ini diuraikan terkait Capaian Kinerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat dan Realisasi Anggaran, berikut penjelasannya:

a. Capaian Kerja Organisasi

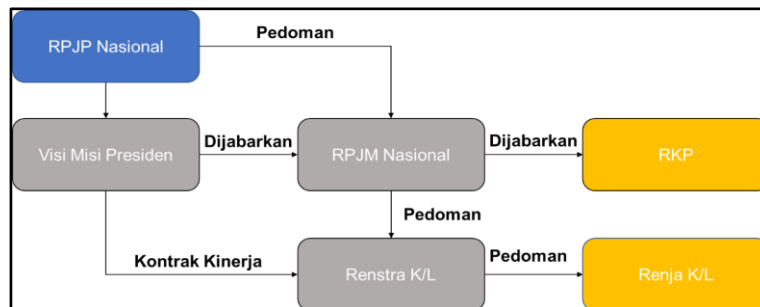
Pada sub bab ini disajikan capaian kinerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat untuk setiap pernyataan kinerja sasaran kegiatan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat sesuai dengan hasil pengukuran kinerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat. Untuk setiap pernyataan kinerja sasaran kegiatan tersebut dilakukan analisis capaian kinerja sebagai berikut:

- Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini;
 - Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir;
 - Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat;
 - Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta solusi alternatif yang telah dilakukan;
 - Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya.
- b. Realisasi Anggaran
 - c. Capaian Kinerja Anggaran
 - d. Capaian Kinerja Lainnya
4. BAB IV PENUTUP
- Pada bagian penutup, diuraikan sebuah simpulan umum terhadap pencapaian kinerja organisasi serta langkah di masa mendatang yang akan dilakukan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat untuk meningkatkan kinerjanya.
5. LAMPIRAN
- Perjanjian Kinerja tahun berjalan;
 - Perjanjian Kinerja tahun yang akan datang;
 - Lain-lain yang dianggap perlu.

BAB II PERENCANAAN KINERJA

A. Rencana Strategis

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 disusun berdasarkan pedoman yang diatur dalam 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 dan merupakan penjabaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN). Sebagai salah satu unit kerja di bawah Direktorat Jenderal Imigrasi, maka secara teknis satuan kerja Direktorat Jenderal Imigrasi turut menyusun Renstra Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat 2025-2029 yang mengacu pada: (1) Renstra Kementerian Direktorat Jenderal Imigrasi 2025-2029 sebagai tindak lanjut transisi struktural kementerian dan lembaga, dan (2) RPJMN 2025-2029 yang merupakan tahapan pertama penjabaran Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2025-2045.



Gambar 2.1 Alur Keterkaitan Dokumen Perencanaan

Pada tahun 2025, **terdapat penyesuaian sasaran dan indikator** pada Renstra Direktorat Jenderal Imigrasi. Hal ini berimplikasi pada sasaran dan indikator pada satuan kerja. Salah satu aspek penting dalam penyusunan **Renstra Satuan Kerja adalah memastikan adanya sinkronisasi dan keselarasan dengan Renstra Direktorat Jenderal Imigrasi serta Renstra Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan**, sesuai tugas, fungsi, dan karakteristik masing-masing satuan kerja. Renstra satuan kerja Imigrasi secara utama mengacu dan mendukung pada Rencana Strategis Direktorat Jenderal Imigrasi sesuai dengan tugas dan fungsinya, di mana berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian sebagaimana terakhir diubah dengan UU Nomor 63 Tahun 2024, Imigrasi melaksanakan fungsi pelayanan keimigrasian, penegakan hukum, pengamanan negara, serta memfasilitasi pembangunan kesejahteraan masyarakat. Sebagai bagian dari Direktorat Jenderal Imigrasi, setiap satuan kerja keimigrasian mengikuti arah kebijakan, strategi, dan target kinerja yang telah ditetapkan dalam Renstra Direktorat Jenderal

Imigrasi, dan menjadikannya acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan dan penganggaran setiap tahunnya. Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat telah menyusun Rencana Strategis Tahun 2025-2029 berdasarkan Keputusan Direktorat Jenderal Imigrasi Nomor IMI.1-089.PR.01.01 Tahun 2025.

Penyusunan arah kebijakan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan dilakukan melalui penyalarsan (*cascading*) terhadap visi dan misi pemerintahan Presiden Prabowo Subianto. Agenda strategis tersebut dijabarkan oleh Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, yang kemudian dituangkan ke dalam Rencana Strategis Direktorat Jenderal Imigrasi serta seluruh satuan kerja di bawahnya. Sebagai instansi vertikal Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan yang melaksanakan sebagian tugas dan fungsi Direktorat Jenderal Imigrasi, Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat menjadikan pedoman tersebut sebagai landasan dalam menetapkan visi dan misi sebagai berikut:

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

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

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.

Indikator Kinerja Tujuan 1. Indeks penegakan dan pelayanan hukum bidang Imigrasi dan Pemasarakatan.

Tujuan 2. Meningkatkan kualitas sistem keimigrasian dan pemasarakatan yang modern, terintegrasi, dan akuntabel melalui pengembangan kompetensi dan peningkatan profesionalisme sumber daya manusia yang berintegritas, responsif, dan adaptif di bidang keimigrasian dan pemasarakatan.

Indikator Kinerja Tujuan 2. Indeks RB Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan.

Dalam kerangka Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), pencapaian tujuan di atas menuntut penjabaran kinerja yang sistematis dan berjenjang. Tujuan Kementerian tersebut terlebih dahulu diterjemahkan ke dalam **Sasaran Strategis** pada level Kementerian/Lembaga, lalu diturunkan ke level Unit Eselon I (Direktorat Jenderal Imigrasi) menjadi **Sasaran Program**, untuk kemudian dijabarkan lebih lanjut menjadi **Sasaran Kegiatan** yang dilaksanakan oleh Unit Eselon II, Kantor Wilayah, serta Unit Pelaksana Teknis (UPT) Imigrasi di wilayah. Berikut adalah sasaran kegiatan pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat:

Sasaran Kegiatan 1. Optimalnya **Penegakan Hukum Keimigrasian** di Kewilayahan

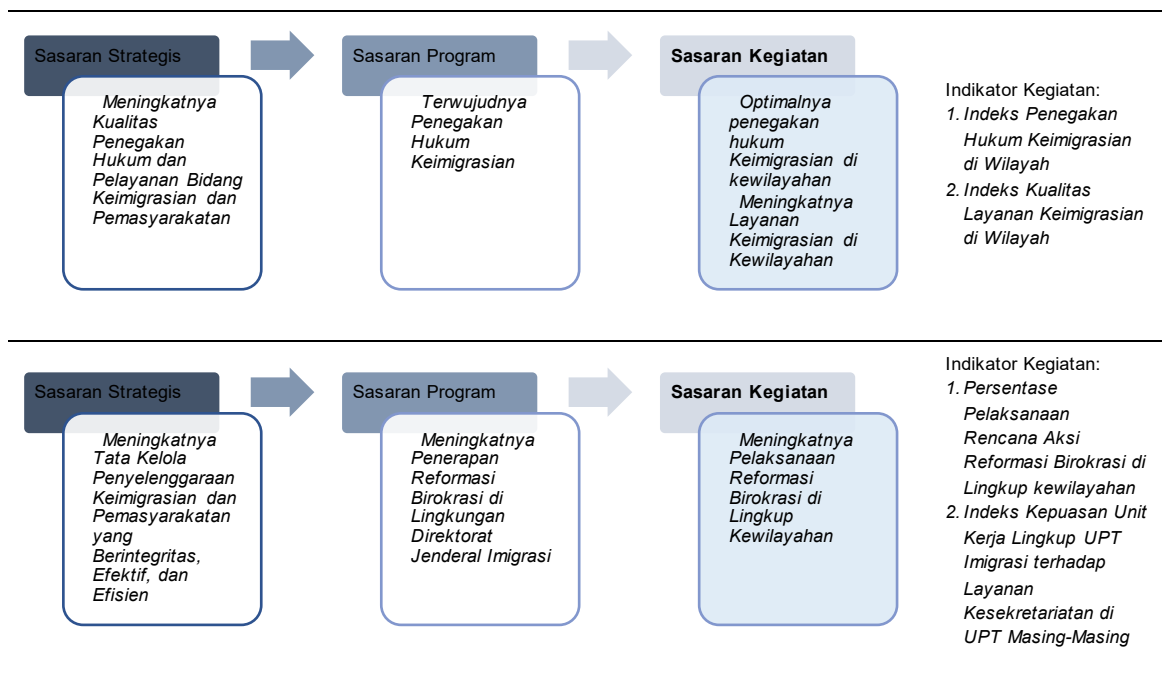
Indikator Kinerja Kegiatan 1. Indeks Penegakan Hukum Keimigrasian di Wilayah

Sasaran Kegiatan 2. Meningkatnya **Layanan Keimigrasian** di Kewilayahan

Indikator Kinerja Kegiatan 2 Indeks Kualitas Layanan Keimigrasian di Wilayah

Sasaran Kegiatan 3. Meningkatnya **Pelaksanaan Reformasi Birokrasi** di Lingkup Kewilayahan

- *Indikator Kinerja Kegiatan 3.1 Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di Lingkup kewilayahan;*
- *Indikator Kinerja Kegiatan 3.2 Indeks Kepuasan Unit Kerja Lingkup UPT Imigrasi terhadap Layanan Kesekretariatan di UPT Masing-Masing*



Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi terdapat nilai-nilai utama yang juga menjadi landasan bersikap dan pondasi budaya kerja seluruh satuan kerja di Lingkungan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan. Adapun nilai utama tersebut dirumuskan dalam singkatan PRIMA.

1. Profesional, menjalankan tugas dan fungsi secara profesional, sesuai dengan keahlian dan kompetensi, berlandaskan dengan ilmu terkait bidangnya serta dilakukan dengan pendekatan yang humanis dengan menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan.
2. Responsif, memberikan layanan secara cepat, tepat dan tanggap dalam melayani kebutuhan masyarakat baik kebutuhan yang terkait bidang imigrasi maupun pemasyarakatan. Sikap responsif dalam lingkup Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan juga dapat diwujudkan dalam bentuk kolaborasi atau kerja sama dengan *stakeholders* yang relevan dalam menyelesaikan permasalahan dan upaya peningkatan kualitas pelayanan.
3. Integritas, menjunjung tinggi nilai integritas dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Integritas dicerminkan dalam bentuk perilaku jujur dalam bersikap dan bertindak dan berkeadilan dalam penegakan hukum. Nilai integritas yang menciptakan sumber daya manusia yang jujur, berani menolak segala bentuk intervensi dan mengedepankan keadilan dan kebenaran dalam penegakan hukum dan pelayanan.
4. Modern, menggunakan sistem dan teknologi informasi yang modern dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi serta Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN). - 101 - dilakukan secara transparan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Penggunaan sistem dan teknologi informasi yang modern dalam konteks imigrasi dilakukan dalam penerapan teknologi yang mendukung pengawasan negara serta digitalisasi yang memudahkan pelayanan kepada masyarakat. Sedangkan dalam konteks pemasyarakatan, penggunaan sistem dan teknologi informasi yang modern digunakan dalam upaya meningkatkan kualitas pembinaan warga binaan, peningkatan pengawasan dan pemantauan secara lebih efektif dan efisien yang dapat meminimalisir pelanggaran serta memperkuat proses reintegrasi sosial.
5. Akuntabel, menjalankan tugas dan fungsi secara bertanggung jawab sesuai dengan ketentuan hukum dan peraturan yang berlaku. Upaya penegakan hukum yang akuntabel bermakna bahwa penegakan hukum dan pelayanan dapat dipertanggungjawabkan kepada publik, bangsa dan negara dan menciptakan kepastian hukum dan keadilan bagi Masyarakat.

Manajemen Risiko

Selain itu, 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. Berikut adalah identifikasi risiko pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat tahun 2025 dapat dilihat pada Tabel 2.1 di bawah ini.

Tabel 2.1 Manajemen Risiko

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	No	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
Optimalnya Penegakan Hukum Keimigrasian di Wilayah	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

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	No	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
Meningkatnya Layanan Keimigrasian di Kewilayahan	Indeks Kualitas Layanan Keimigrasian di Wilayah	1	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 Keimigrasian dan UPT Imigrasi	Jumlah layanan keimigrasian yang diselesaikan dengan tepat waktu
		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

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	No	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
		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
		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

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	No	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
		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	Penurunan jumlah pengaduan masyarakat
		4	Adanya resistensi terhadap perubahan budaya organisasi menuju birokrasi yang adaptif dan <i>agile</i>	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 inovasi yang dibangun
	Indeks Kepuasan Unit Kerja Lingkup UPT Imigrasi terhadap Layanan Kesekretariatan di UPT Masing-masing	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
		2	Kerusakan sarana prasarana yang tidak segera ditangani	Pelaporan pemeliharaan sarana dan prasarana berkala	Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTB Bagian Tata Usaha	Jumlah sarana prasarana dengan kondisi Baik

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	No	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
					dan Umum dan UPT Imigrasi	
		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

B. Perjanjian Kinerja

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, Perjanjian Kinerja adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia.

Perjanjian Kinerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat merupakan tekad dan janji rencana kinerja tahunan yang akan dicapai antara Kepala Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat yang menerima amanah/tanggung jawab/kinerja dengan Direktur Jenderal Imigrasi sebagai pimpinan yang memberikan amanah/tanggung jawab/kinerja. Dengan demikian, Perjanjian Kinerja ini merupakan suatu janji/kinerja yang akan diwujudkan oleh seorang pejabat penerima amanah kepada atasan langsungnya. Perjanjian kinerja Kepala Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat dituangkan dalam sasaran kegiatan memiliki korelasi berupa turunan dari target kinerja Direktur Jenderal Imigrasi berupa Sasaran Program, serta target kinerja Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan berupa sasaran strategis.

Berdasarkan Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan Tahun 2025-2029, telah ditetapkan Sasaran Strategis yang ingin dicapai pada periode 2025-2029 melalui program Penegakan dan Pelayanan Hukum dengan 3 (tiga) Sasaran Kegiatan, yaitu:

1. Optimalnya penegakan hukum Keimigrasian di kewilayahan;
2. Meningkatnya Layanan Keimigrasian di Kewilayahan; dan
3. Meningkatnya Pelayanan Reformasi Birokrasi di Lingkup UPT.

Berikut adalah uraian target kinerja tahun 2025 sesuai dengan indikator setiap kegiatan yang dilakukan dalam upaya mencapai target kinerja yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja tahun 2025.

Tabel 2.2 Perjanjian Kinerja Kantor Wilayah Ditjen Imigrasi NTB

Sasaran Kegiatan (1)	Indikator Kinerja Kegiatan (2)	Target (3)
I. Meningkatnya Layanan Keimigrasian di Kewilayahan	Indeks Kualitas Layanan Keimigrasian di Wilayah	91 (Indeks)
II. Optimalnya penegakan hukum Keimigrasian di kewilayahan	Indeks Penegakan Hukum Keimigrasian di Wilayah	90,80 (Indeks)

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target
(1)	(2)	(3)
III. Meningkatnya Pelayanan Reformasi Birokrasi di Lingkup UPT Imigrasi	1. Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di Lingkup UPT Imigrasi	100%
	2. Indeks Kepuasan Unit Kerja Lingkup UPT Imigrasi terhadap Layanan Kesekretariatan di UPT Masing-Masing	3,51 (Indeks)

Kegiatan	Anggaran
(1)	(2)
Penyelenggaraan Fungsi Pengkoordinasian, Pelayanan dan Penegakan Hukum Keimigrasian di Wilayah	Rp 13.818.738.000,-
Dukungan Manajemen dan Teknis Lainnya di Wilayah	Rp 32.480.744.000,-
Total	Rp 46.299.482.000,-

Pelaksanaan kegiatan pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat sesuai dengan DIPA Tahun Anggaran 2025 memperoleh dukungan anggaran sebesar Rp7.214.275.000. Adapun alokasi anggarannya terdiri atas belanja pegawai sebesar Rp1.650.644.000, belanja barang sebesar Rp3.765.212.000, dan belanja modal sebesar Rp1.798.419.000. Sedangkan untuk sumber dananya, berasal dari Rupiah Murni (RM) sebesar Rp2.115.321.000 dan Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) sebesar Rp5.098.954.000.

BAB III
AKUNTABILITAS KINERJA

A. Capaian Kinerja

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

Tabel 3.1 Capaian Perjanjian Kinerja Tahun 2025

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target	Realisasi	Capaian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
I. Meningkatnya Layanan Keimigrasian di Wilayah	Indeks Kualitas Layanan Keimigrasian di Wilayah	91 (Indeks)	96,70 (Indeks)	106%
II. Optimalnya penegakan hukum Keimigrasian di wilayah	Indeks Penegakan Hukum Keimigrasian di Wilayah	90,80 (Indeks)	94,44 (Indeks)	103,5%
III. Meningkatnya Pelayanan Reformasi Birokrasi di Lingkup UPT Imigrasi	1. Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di Lingkup UPT Imigrasi	100%	86,92%	86,92%
	2. Indeks Kepuasan Unit Kerja Lingkup UPT Imigrasi terhadap Layanan Kesekretariatan di UPT Masing-Masing	3,51 (Indeks)	3,84 (Indeks)	109,40%
	Rata-rata capaian Sasaran Kegiatan III			98,16%
Anggaran	Rp46.299.482.000,-	Rp40.674.789.743,-		87,85%

1. Sasaran Kinerja Kegiatan Meningkatnya Layanan Keimigrasian di Wilayah

Sasaran kinerja kegiatan ini merupakan manifestasi dari peran Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi dan Kantor Imigrasi sebagai instansi vertikal Direktorat Jenderal Igrasi. Sasaran ini bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh fungsi keimigrasian mulai dari pelayanan dokumen perjalanan hingga izin tinggal berjalan secara efektif, efisien, dan seragam di seluruh Unit Pelaksana Teknis (UPT) di wilayah kerja. Melalui sasaran ini, Kantor Wilayah dan UPT

berkomitmen untuk menghadirkan pelayanan publik yang prima, transparan, dan berbasis kepastian hukum.

Indikator Kinerja Kegiatan Indeks Kualitas Layanan Keimigrasian di Wilayah

Indikator ini mengukur sejauh mana kualitas layanan keimigrasian yang diberikan pada kewilayahan. Indikator ini terdiri dari **dua komponen**, yaitu:

- Indeks kualitas layanan dokumen perjalanan (**K1**) dengan **bobot 50%**; dan
- Indeks kualitas layanan izin tinggal dan status keimigrasian (**K2**) dengan **bobot 50%**.

Kedua indikator tersebut, mengukur kualitas layanan dengan mempertimbangkan dua indikator, yakni persentase layanan yang diselesaikan dan persentase ketepatan waktu layanan yang diselesaikan. Kriteria dokumen yang diselesaikan adalah dokumen yang telah **diterbitkan, ditolak** atau **batal oleh sistem**.

a. Indeks kualitas layanan dokumen perjalanan (K1)

Indikator ini mengukur sejauh mana kualitas layanan dokumen perjalanan yang diberikan.

Tabel 3.2 Jumlah Layanan Dokumen Perjalanan yang diselesaikan

No	Jenis layanan	Status Penyelesaian	Jumlah
1	Paspur (total permohonan =92.184)	Terbit	84.275
		Ditolak	3.393
		Batal by system	4.516

Tabel 3.3 Jumlah Layanan Dokumen Perjalanan yang diselesaikan tepat waktu

No	Jenis layanan	Lama pelayanan (SOP)	Total permohonan sesuai syarat	Total layanan tepat waktu
1	Paspur	<=4 hari	84.275	84.275

Perhitungan K1:

$$D1 = \frac{\text{Jumlah Layanan Dokumen Perjalanan yang Diselesaikan}}{\text{Total Permohonan Diterima}} * 100\%$$

$$D1 = \frac{84.275}{92.184} * 100\%$$

$$D1 = 91,4\%$$

$$D2 = \frac{\text{Jumlah Layanan Dokumen Perjalanan yang Diselesaikan Dengan Tepat Waktu}}{\text{Total Permohonan Layanan yang Diterima Sesuai dengan Persyaratan}} * 100\%$$

$$D2 = \frac{84.275}{84.275} * 100\%$$

$$D2 = 100\%$$

Konversi nilai D1-D2 menjadi skala 100 sehingga diperoleh nilai:

$$D1 = 91,4$$

$$D2 = 100$$

$$K1 = (D1 * 70\%) + (D2 * 30\%)$$

$$K1 = (91,4 * 70\%) + (100 * 30\%)$$

$$K1 = 93,98\%$$

b. Indeks kualitas layanan izin tinggal dan status keimigrasian (K2)

Indikator ini mengukur sejauh mana kualitas layanan izin tinggal dan status keimigrasian yang diberikan.

Tabel 3.4 Jumlah Layanan Izin Tinggal dan Status Keimigrasian yang diselesaikan

No	Jenis layanan	Status Penyelesaian	Jumlah
1	Perpanjangan ITK (total permohonan = 25.082)	Terbit	24.866
		Ditolak	216
2	Alih status ITAS ke ITAP (total permohonan = 89)	Terbit	89
		Ditolak	0
3	VOA (total permohonan = 18.302)	Terbit	18.288
		Tolak	14
4	Alih Status ITK-ITAS (total permohonan = 748)	Terbit	746
		Tolak	2
5	Perpanjangan ITAS (total permohonan = 1.526)	Terbit	1.524
		Tolak	2
6	Perpanjangan ITAP (total permohonan = 64)	Terbit	64
		Tolak	0
7	Affidavit (total permohonan = 70)	Terbit	70
		Tolak	0
8	SKIM (total permohonan = 2)	Terbit	2
		Tolak	0
9	MREP (total permohonan = 171)	Terbit	171
		Tolak	0

Tabel 3.5 Jumlah Layanan Izin Tinggal dan Status Keimigrasian yang diselesaikan

No	Jenis layanan	Lama pelayanan (SOP)	Total permohonan sesuai syarat	Total layanan tepat waktu
1	Perpanjangan ITK	<=4	24.866	24.866
2	Alih status ITAS ke ITAP	<=7	89	89
3	VOA	<=4	18.288	18.288
4	Alih status ITK-ITAS	<=7	746	746
5	Perpanjangan ITAS	<=4	1.524	1.524
6	Perpanjangan ITAP	<=4	64	64
7	Affidavit	<=4	70	70
8	SKIM	<=14	2	2
9	MREP	<=4	171	171

Perhitungan K2:

$$D1 = \frac{\text{Jumlah Layanan Izin Tinggal dan Status Keimigrasian yang Diselesaikan}}{\text{Total Permohonan Diterima}} * 100\%$$

$$D1 = \frac{45.820}{46.054} * 100\%$$

$$D1 = 99,4\%$$

$$D2 = \frac{\text{Jumlah Layanan Izin Tinggal dan Status Keimigrasian yang Diselesaikan Dengan Tepat Waktu}}{\text{Total Permohonan Layanan yang Diterima Sesuai dengan Persyaratan}} * 100\%$$

$$D2 = \frac{45.820}{45.820} * 100\%$$

$$D2 = 100\%$$

Konversi nilai D1-D2 menjadi skala 100 sehingga diperoleh nilai:

$$D1 = 99,4\%$$

$$D2 = 100\%$$

$$K2 = (D1 * 70\%) + (D2 * 30\%)$$

$$K2 = (99,4 * 70\%) + (100 * 30\%)$$

$$K2 = 99,5\%$$

Berdasarkan perhitungan K1-K2, diperoleh bobot dan nilai sebagai berikut:

Komponen	Nilai(K _i)	Bobot(W _i)
Indeks kualitas layanan dokumen perjalanan (K1)	93,98%	50%
Indeks kualitas layanan izin tinggal dan status keimigrasian (K2)	99,5%	50%

Hasil nilai dan bobot seluruh komponen tersebut menjadi dasar perhitungan **Indikator Kinerja Kegiatan Indeks Kualitas Layanan Keimigrasian di Wilayah** sebagai berikut:

$$X = \sum_{i=1}^2 (K_i * W_i)$$

$$X = (K_1 * W_1) + (K_2 * W_2)$$

$$X = (93,9\% * 50\%) + (99,5 * 50\%)$$

$$X = 96,70\%$$

Analisis Capaian:

a) Perbandingan realisasi dengan target

$$\text{Capaian} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} * 100\%$$

$$= \frac{96,70}{91,00} * 100\%$$

$$= 106 \%$$

b) Perbandingan realisasi dan capaian dengan tahun sebelumnya

Tabel 3.6 Perbandingan Realisasi dan Capaian Indeks Kualitas Layanan Keimigrasian di Wilayah dengan tahun sebelumnya

Tahun	Target	Realisasi	Capaian
2024	90%	100%	111%
2025	91%	94,44 (Indeks)	106%

c) Perbandingan realisasi dengan target RPJMN

$$\begin{aligned}\text{Capaian} &= \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target RPJMN}} * 100\% \\ &= \frac{94,44}{95,20} * 100\% \\ &= 99,21\%\end{aligned}$$

d) Perbandingan realisasi dengan standar nasional

$$\begin{aligned}\text{Capaian} &= \frac{\text{Realisasi}}{\text{Standar Nasional}} * 100\% \\ &= \frac{94,44}{96,52} * 100\% \\ &= 97,95 \%\end{aligned}$$

e) Analisis keberhasilan/kegagalan serta alternatif Solusi

Berdasarkan perhitungan capaian kinerja, layanan keimigrasian di Lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTB menunjukkan capaian sebesar 106%, yang diperoleh dari perbandingan realisasi sebesar 94,44 terhadap target 91.00. Capaian tersebut mengindikasikan bahwa pelaksanaan layanan telah melampaui target yang ditetapkan. Keberhasilan ini didukung oleh meningkatnya efektivitas pelaksanaan layanan keimigrasian di wilayah, optimalisasi peran petugas kewilayahan, serta meningkatnya kebutuhan dan partisipasi masyarakat terhadap layanan keimigrasian. Selain itu, koordinasi yang baik dengan instansi terkait dan pemanfaatan sumber daya yang ada secara optimal turut berkontribusi terhadap pencapaian kinerja yang melampaui target. Untuk mempertahankan dan meningkatkan capaian kinerja layanan keimigrasian di kewilayahan, alternatif upaya yang dapat dilakukan antara lain:

- Melakukan evaluasi dan penyesuaian target kinerja agar lebih mencerminkan kondisi riil dan kebutuhan layanan di wilayah;
- Meningkatkan kualitas dan pemerataan layanan melalui penguatan kapasitas SDM dan standar operasional pelayanan;
- Mengoptimalkan pemanfaatan sistem informasi keimigrasian dalam rangka peningkatan akurasi data dan monitoring kinerja;

- Memperkuat koordinasi dan sinergi lintas sektor dengan pemerintah daerah dan instansi terkait;
- Melaksanakan pengawasan dan evaluasi kinerja secara berkala untuk menjaga konsistensi dan kualitas capaian layanan.

f) Analisis atas efisiensi sumber daya

Dalam pelaksanaan indikator kinerja kegiatan ini, telah dilakukan beberapa efisiensi sumber daya yang tersedia di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTB, diantaranya:

1. Efisiensi di bidang anggaran

Melakukan pergeseran anggaran di bidang layanan sehingga kebutuhan terkait dengan pelayanan keimigrasian dapat dilaksanakan untuk kepentingan pelayanan keimigrasian;

2. Efisiensi di bidang sumber daya manusia

- Melakukan penataan tugas dan fungsi pegawai secara proporsional sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi. Penempatan pegawai yang tepat memungkinkan proses layanan keimigrasian berjalan lebih efektif dan efisien, sehingga peningkatan volume layanan dapat diakomodasi tanpa penambahan jumlah pegawai;
- Pemanfaatan sistem dan aplikasi pelayanan keimigrasian telah menyederhanakan alur kerja dan mengurangi beban administratif pegawai. Dengan dukungan teknologi informasi, proses pelayanan menjadi lebih cepat, akurat, dan terdokumentasi dengan baik, sehingga efisiensi kerja pegawai dapat terus ditingkatkan;
- Pembinaan internal, pendampingan teknis, serta berbagi pengetahuan antarpegawai berkontribusi pada peningkatan kompetensi SDM. Pegawai mampu memberikan layanan sesuai standar operasional prosedur, meminimalisir kesalahan administrasi, dan menjaga kualitas pelayanan meskipun jumlah permohonan meningkat.

3. Efisiensi di bidang pengelolaan aset

- Pelaksanaan pemeliharaan aset secara rutin dan terencana telah menjaga kondisi sarana dan prasarana tetap layak pakai dan berfungsi optimal. Dengan kondisi aset yang terawat, potensi gangguan operasional dapat diminimalisir, sehingga pelayanan keimigrasian dapat berjalan secara berkelanjutan dan tepat waktu;
- Penggunaan aset teknologi informasi, seperti perangkat komputer, jaringan, dan sistem aplikasi pelayanan keimigrasian, berperan penting dalam meningkatkan efisiensi proses layanan. Aset teknologi informasi dimanfaatkan

secara optimal untuk mempercepat alur pelayanan, mengurangi proses manual, serta meningkatkan akurasi data layanan;

- Pengelolaan aset dilakukan secara tertib administrasi melalui pencatatan, inventarisasi, dan pengendalian aset sesuai ketentuan yang berlaku. Penataan administrasi aset yang baik memastikan ketersediaan dan kesiapan sarana pendukung layanan, sekaligus mendukung akuntabilitas pengelolaan barang milik negara.

g) Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan/kegagalan

Tingkat Keberhasilan dalam meningkatkan rasio layanan keimigrasian yang diselesaikan terhadap total permohonan di kewilayahan tidak lepas dari penerapan strategi yang tepat dan terukur. Salah satu strategi kunci adalah peningkatan kapasitas sumber daya manusia melalui pelatihan intensif bagi petugas imigrasi, yang fokus pada peningkatan keterampilan teknis dan pelayanan. Dengan petugas yang lebih kompeten, proses administrasi dan penanganan layanan dapat berjalan lebih efisien. Penerapan standar operasional yang jelas dan transparan juga turut mendukung keberhasilan. Dengan adanya pedoman yang terukur terkait batas waktu penyelesaian setiap jenis layanan Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sumbawa Besar dapat memastikan bahwa setiap permohonan diproses sesuai dengan standar yang berlaku. Selain itu, pemantauan kinerja berkala melalui evaluasi dan pengawasan internal memungkinkan deteksi dini terhadap hambatan, sehingga dapat dilakukan perbaikan secara cepat dan tepat sasaran. Selain strategi internal, sosialisasi layanan keimigrasian juga memegang peranan penting dalam meningkatkan rasio penyelesaian layanan di kantor imigrasi. Kantor imigrasi proaktif dalam memberikan informasi kepada masyarakat mengenai prosedur, persyaratan, dan mekanisme layanan keimigrasian. Sosialisasi ini dilakukan melalui berbagai saluran, seperti media sosial, website resmi, aplikasi daring, serta langsung kepada masyarakat melalui kegiatan edukasi publik di daerah-daerah. Hal lain yang tidak kalah penting adalah penerapan inovasi di bidang layanan keimigrasian seperti

- Sosialisasi terkait keimigrasian;
- Paspor simpatik;
- Eazy paspor;
- Paspor masuk desa

h) Analisis manajemen risiko

Tabel 3.7 Indikasi Risiko Indeks Kualitas Layanan Keimigrasian di Wilayah

No	Indikasi Risiko	Jumlah kejadian	Indikasi Perlakuan Risiko	Realiasi Perlakuan Risiko	Keterangan
1	Jumlah Pegawai yang tidak menerapkan Standar Layanan dan SOP yang ada	-	Mengadakan Diklat/Internalisasi/ Coaching dan Monitoring tentang Standar Pelayanan	0x Mengadakan Diklat/Internalisasi/ Coaching dan Monitoring tentang Standar Pelayanan	Risiko tidak terjadi namun tetap dilakukan pengendalian melalui in-house training
2	Pendampingan dan Edukasi pemohon yang tidak mendaftarkan diri melalui Aplikasi M Paspur	3	Pendampingan dan Edukasi pemohon yang tidak mendaftarkan diri melalui M-Paspur	3x Pendampingan dan Edukasi pemohon yang tidak mendaftarkan diri melalui M-Paspur	Menindaklanjuti keluhan dalam 1x24jam
3	Jumlah Ketersediaan Sarana dan Prasarana Layanan Paspur yang tidak memadai	-	Membuat Surat Usulan Peremajaan Sarana dan Prasarana Layanan Paspur Ke Direktorat Jenderal Imigrasi	0x Membuat Surat Usulan Peremajaan Sarana dan Prasarana Layanan Paspur Ke Direktorat Jenderal Imigrasi	Risiko tidak terjadi namun tetap dilakukan pemantauan dalam penggunaan Sarana dan Prasarana Layanan Paspur

2. Sasaran Kegiatan Optimalnya penegakan hukum Keimigrasian di kewilayahan

Sasaran kegiatan ini merupakan wujud nyata pelaksanaan fungsi imigrasi sebagai penegak hukum serta penjaga pintu gerbang negara guna menjamin kedaulatan negara di tingkat wilayah. Sasaran ini difokuskan pada upaya preventif dan represif terhadap potensi gangguan keamanan serta pelanggaran hukum keimigrasian. Melalui penguatan fungsi intelijen, pengawasan orang asing yang ketat, serta penindakan yang tegas dan terukur, Direktorat Jenderal Imigrasi berkomitmen menciptakan situasi kondusif di mana hanya orang asing yang memberikan manfaat dan tidak membahayakan keamanan yang diperbolehkan berada di wilayah Indonesia.

Indikator Kinerja Kegiatan Indeks Penegakan Hukum Keimigrasian di Wilayah

Indikator ini digunakan untuk mengukur proses dilakukannya upaya untuk tegaknya atau berfungsinya norma-norma hukum keimigrasian pada ruang lingkup kewilayahan yang terdiri dari enam komponen, yaitu:

- a. Indeks penegakan hukum yang ditangani (pro yustisia dan/ atau TAK) di wilayah **(K1)**
- b. Persentase pengawasan keimigrasian **(K2)**
- c. Persentase produk intelijen keimigrasian yang ditindaklanjuti di wilayah **(K3)**
- d. Persentase ketepatan waktu penyelesaian produk intelijen keimigrasian yang ditindaklanjuti di wilayah **(K4)**
- e. Tingkat kepatuhan masyarakat terhadap hukum keimigrasian melalui Desa Binaan di wilayah **(K5)**
- f. Indeks keamanan, dan pencegahan atas masuknya ancaman keimigrasian di wilayah **(K6)**

a. Indeks penegakan hukum yang ditangani (penyidikan dan/atau TAK) di wilayah (K1)

Indikator ini adalah indeks komposit yang terdiri dari dua indikator, yaitu Indeks Penyidikan Keimigrasian dan persentase Tindakan Administratif Keimigrasian (TAK). Penjelasan masing-masing indikator adalah sebagai berikut:

1) Indeks Penyidikan Keimigrasian (Bobot: 30%) (I1)

Tabel 3.8 Jumlah Penyidikan Keimigrasian di NTB

Tahapan	Jumlah
Pra-penyidikan	3
SPDP	1
P21	0
SP3	0

Indeks penyidikan keimigrasian terdiri atas 2 variabel, yaitu:

- 1a. Penegakan hukum sejak dikeluarkan surat perintah pra-penyidikan sampai SPDP **(Bobot: 40%) (D1)**

$$D1 = \frac{\text{Jumlah penegakan hukum yang telah mencapai tahap SPDP}}{\text{Jumlah dikeluarkannya surat perintah Pra-Penyidikan}}$$

$$D1 = \frac{1}{3}$$

$$D1 = 0,33$$

- 1b. Penegakan hukum dimulai sejak dikeluarkan SPDP sampai selesainya proses penyidikan **(Bobot: 70%) (D2)**

$$D2 = \frac{\text{Jumlah penegakan hukum yang telah selesai}}{\text{Jumlah penegakan hukum yang telah mencapai tahap SPDP}}$$

$$D2 = \frac{0}{5}$$

$$D2 = 0$$

Konversi nilai D1-D2 menjadi skala 100 sehingga diperoleh nilai:

$$D1 = 33$$

$$D2 = 0$$

Sehingga nilai indeks penyidikan keimigrasian adalah sebagai berikut:

$$I1 = (D1*40\%) + (D2*60\%)$$

$$I1 = (33*40\%) + (0*60\%)$$

$$I1 = 13,2 + 0$$

$$I1 = 13,2$$

2) Persentase TAK (Bobot: 70%) (I2)

Persentase jumlah penegakan TAK yang ditindaklanjuti terhadap jumlah TAK yang ditangani.

Tabel 3.9 Jumlah Tindakan Administratif Keimigrasian di NTB

Tindakan Administratif Keimigrasian	Jumlah
Deportasi	72
Deportasi dan Usul Penangkalan	9
Keharusan Bertempat Tinggal di Suatu Tempat	0
Pembatasan, Perubahan, atau Pembatalan Izin Tinggal	1
Larangan Untuk Berada di Satu atau Beberapa Tempat	42
Pengenaan Biaya Beban	5
Pendetensian	32

$$I2 = \frac{\text{Jumlah TAK yang ditindaklanjuti}}{\text{Jumlah TAK yang ditangani}} * 100\%$$

$$I2 = \frac{161}{161}$$

$$I2 = 100\%$$

Konversi ke skala 100 hingga nilai I2 menjadi 100.

Catatan: Perhitungan indeks komposit dari setiap komponen dihitung dalam angka absolut (nilai per indikator dibagi 100 jika nilai indikator dalam persentase).

Perhitungan K1:

$$K1 = \sum_{i=1}^2 (K_i * W_i)$$

$$K1 = (I1 * 30\%) + (I2 * 70\%)$$

$$K1 = (13,2 * 30\%) + (100 * 70\%)$$

$$K1 = 3,96 + 70$$

$$K1 = 73,96$$

b. Persentase pengawasan keimigrasian (K2)

Indikator ini membandingkan jumlah pengawasan keimigrasian yang dilaksanakan dengan yang direncanakan.

Perhitungan K2:

$$K2 = \left(\frac{\text{Jumlah pengawasan keimigrasian yang dilaksanakan}}{\text{Jumlah pengawasan keimigrasian yang direncanakan}} \right) * 100\%$$

$$K2 = \left(\frac{263}{250} \right) * 100\%$$

$$K2 = 100\%$$

Keterangan: Persentase maksimal adalah 100%. Bila capaian melebihi dari 100% maka nilai capaian tetap 100%

Dengan tetap memperhatikan **batas maksimum** di atas, maka diperoleh nilai K2 menjadi 100%.

c. Persentase produk intelijen keimigrasian yang ditindaklanjuti di wilayah (K3)

Indikator ini mengukur persentase produk intelijen keimigrasian yang ditindaklanjuti terhadap jumlah produk intelijen keimigrasian yang dilaporkan. Beberapa hal yang menjadi pertimbangan dalam melakukan perhitungan antara lain:

- Produk intelijen dapat berupa informasi, telaah, analisis, dan rekomendasi intelijen keimigrasian;
- Bukti realisasi adalah Laporan tindak lanjut produk intelijen keimigrasian; dan
- Persentase maksimal adalah 100% (bila capaian melebihi dari 100% maka nilai capaian **tetap 100%**).

Perhitungan K3:

$$K3 = \left(\frac{\text{Jumlah produk intelijen yang ditindaklanjuti}}{\text{Jumlah produk intelijen keimigrasian yang dilaporkan}} \right) * 100\%$$

$$K3 = \left(\frac{95}{95} \right) * 100\%$$

$$K3 = 100\%$$

Dengan tetap memperhatikan **batas maksimum** di atas, maka diperoleh nilai K3 menjadi 100.

d. Persentase ketepatan waktu penyelesaian produk intelijen keimigrasian yang ditindaklanjuti di wilayah (K4)

Indikator ini mengukur persentase produk intelijen keimigrasian yang ditindaklanjuti dengan tepat waktu terhadap jumlah produk intelijen keimigrasian yang dilaporkan. Beberapa hal yang menjadi pertimbangan dalam melakukan perhitungan antara lain:

- Produk intelijen dapat berupa informasi, telaah, analisis, dan rekomendasi intelijen keimigrasian
- Bukti realisasi adalah Laporan tindak lanjut produk intelijen keimigrasian
- Ketepatan waktu pelaporan mengacu kepada SOP

Perhitungan K4:

$$K4 = \left(\frac{\text{Jumlah produk intelijen yang ditindaklanjuti dengan tepat waktu}}{\text{Jumlah produk intelijen keimigrasian yang dilaporkan}} \right) * 100\%$$

$$K4 = \left(\frac{30}{30} \right) * 100\%$$

$$K4 = 100\%$$

e. Tingkat kepatuhan masyarakat terhadap hukum keimigrasian melalui Desa Binaan di wilayah (K5)

Indikator ini mengukur efektivitas kegiatan intelijen (i.e., Desa Binaan) dalam meningkatkan kepatuhan masyarakat yang diukur melalui indeks komposit. Komponen indeks tersebut dan bobotnya adalah sebagai berikut:

1. Jumlah sosialisasi (**bobot: 45%**) (**D1**)
Persentase capaian jumlah sosialisasi yang dilakukan terhadap jumlah sosialisasi yang direncanakan
2. Tingkat pelanggaran (**bobot: 5%**) (**D2**)
Persentase capaian jumlah penolakan penerbitan paspor pada tahun berjalan (tahun t) terhadap jumlah penolakan penerbitan paspor pada tahun sebelum (t-1)
3. Tingkat pencegahan pelanggaran (**bobot: 5%**) (**D3**)
Persentase jumlah penolakan keberangkatan pada tahun berjalan (tahun t) terhadap jumlah penolakan keberangkatan pada tahun sebelum (tahun t-1)
4. Jumlah desa binaan (**bobot: 45%**) (**D4**)
Persentase jumlah desa binaan yang sudah terbentuk terhadap jumlah desa binaan yang direncanakan

Tabel 3.10 Jumlah Desa Binaan di NTB

No	Desa Binaan	Tahun pembentukan
1	Desa Pengembur (Kab. Lombok Tengah)	2025
2	Desa Lantan (Kab. Lombok Tengah)	2025
3	Desa Ketara (Kab. Lombok Tengah)	2025
4	Desa Golong (Kab. Lombok Barat)	2025
5	Desa Dasan Tereng (Kab. Lombok Barat)	2025
6	Desa Tegal Maja (Kab. Lombok Utara)	2025
7	Desa Gondang (Kab. Lombok Utara)	2025
8	Desa Jenggik Utara (Kab. Lombok Timur)	2025
9	Kelurahan Jatibaru (Kota Bima)	2023
10	Desa Bugis (Kab. Bima)	2024
11	Desa Lanta (Kab. Bima)	2024

Tabel 3.11 Jumlah Pelaksanaan Kegiatan Sosialisasi Tahun 2025

No	Kegiatan sosialisasi	Tahun
1	Sosialisasi Pencegahan TPPO dan TPPM di Desa Binaan Imigrasi (Desa Jenggik Utara, Kab. Lombok Timur)	2025
2	Sosialisasi Aturan Penanggungjawab Alat Angkut dan Biaya Beban Keimigrasian di Hotel Astoria	2025
3	Sosialisasi Affidavit dan Status Kewarganegaraan Untuk Memperoleh Kepastian Hukum Bagi ABG	2025

Perhitungan K5:

$$D1 = \frac{\text{Jumlah sosialisasi yang dilakukan}}{\text{Jumlah sosialisasi yang direncanakan}} * 100\%$$
$$D1 = \frac{3}{3} * 100\%$$
$$D1 = 100$$

$$D2 = \frac{\text{Jumlah penolakan penerbitan paspor pada tahun } t}{\text{Jumlah penolakan penerbitan paspor pada tahun } t-1} * (-100\%)$$
$$D2 = \frac{4107}{2537} * (-100\%)$$
$$D2 = -161\%$$

$$D3 = \frac{\text{Jumlah penolakan keberangkatan pada tahun } t}{\text{Jumlah penolakan keberangkatan pada tahun } t-1} * (-100\%)$$
$$D3 = \frac{140}{58} * (-100\%)$$
$$D3 = -241\%$$

$$D4 = \frac{\text{Jumlah desa binaan yang sudah terbentuk pada tahun } t}{\text{Jumlah desa binaan yang direncanakan}} * 100\%$$
$$D4 = \frac{15}{10} * 100\%$$
$$D4 = 150\%$$

Konversi nilai D1-D4 menjadi skala 100 sehingga diperoleh nilai:

$$D1 = 100\%$$
$$D2 = -151\%$$
$$D3 = -241\%$$
$$D4 = 150\%$$

$$K5 = \sum_{i=1}^4 (K_i * W_i)$$

$$K5 = (D1 * 45\%) + (D2 * 5\%) + (D3 * 5\%) + (D4 * 45\%)$$
$$K5 = (100 * 45\%) + (-161 * 5\%) + (-241 * 5\%) + (150 * 45\%)$$
$$K5 = 45 + (-8,5) + (-12,05) + 67,5 = 91,95$$

f. Indeks keamanan, dan pencegahan atas masuknya ancaman keimigrasian di wilayah (K6)

Indikator ini mengukur efektivitas pemeriksaan keimigrasian di TPI. Indeks komposit terdiri dari dua komponen, yaitu persentase pemeriksaan keimigrasian yang diselesaikan dan persentase penanganan pelanggaran keimigrasian di TPI. Masing-masing komponen indikator dijelaskan sebagai berikut:

1. Persentase pemeriksaan keimigrasian yang diselesaikan (bobot: 60%) **(D1)**
Persentase jumlah pemeriksaan keimigrasian terhadap jumlah pelintas di TPI
2. Persentase penanganan pelanggaran keimigrasian di TPI (bobot: 30%) **(D2)**

Persentase jumlah pelanggaran yang ditangani terhadap jumlah pelanggaran keimigrasian di TPI

Tabel 3.12 Jumlah Pemeriksaan dan Penanganan Pelanggaran Keimigrasian di TPI

Jumlah Pemeriksaan	Jumlah pelanggaran yang ditemukan	Total penggunaan autogate
361.853	135	0

Perhitungan K6:

$$D1 = \frac{\text{Jumlah pemeriksaan keimigrasian yang diselesaikan di TPI}}{\text{Jumlah pelintas di TPI}} * 100\%$$

$$D1 = \frac{361853}{361853} * 100\%$$

$$D1 = 100$$

$$D2 = \frac{\text{Jumlah pelanggaran yang ditangani}}{\text{Jumlah pelanggaran keimigrasian di TPI}} * 100\%$$

$$D2 = \frac{135}{135} * 100\%$$

$$D2 = 100$$

Konversi nilai D1-D2 menjadi skala 100 sehingga diperoleh nilai:

$$D1 = 100$$

$$D2 = 100$$

$$K6 = \sum_{i=1}^3 (K_i * W_i)$$

$$K6 = (D1 * 60\%) + (D2 * 40\%)$$

$$K6 = (100 * 60\%) + (100 * 40\%)$$

$$K6 = 100$$

Berdasarkan perhitungan K1-K6, diperoleh bobot dan nilai sebagai berikut:

Komponen	Nilai(K _i)	Bobot(W _i)
Indeks penegakan hukum yang ditangani (pro yustisia dan/ atau TAK) di wilayah (K1)	73,96	20%
Persentase pengawasan keimigrasian (K2)	100	20%
Persentase produk intelijen keimigrasian yang ditindaklanjuti di wilayah (K3)	100	20%
Persentase ketepatan waktu penyelesaian produk intelijen keimigrasian yang ditindaklanjuti di wilayah (K4)	100	10%

Komponen	Nilai(K_i)	Bobot(W_i)
Tingkat kepatuhan masyarakat terhadap hukum keimigrasian melalui Desa Binaan di wilayah (K5)	91,95	10%
Indeks keamanan, dan pencegahan atas masuknya ancaman keimigrasian di wilayah (K6)	100	20%

Hasil nilai dan bobot seluruh komponen tersebut menjadi dasar perhitungan **Indikator Kinerja Kegiatan Indeks Penegakan Hukum Keimigrasian di Wilayah** sebagai berikut:

$$X = \sum_{i=1}^{\dots} (K_i * W_i)$$

$$X = (K_1 * W_1) + (K_2 * W_2) + (K_3 * W_3) + (K_4 * W_4) + (K_5 * W_5) + (K_6 * W_6)$$

$$X = (73.96 * 20\%) + (100 * 20\%) + (100 * 20\%) + (100 * 10\%) + (91.95 * 10\%) + (100 * 20\%)$$

$$X = 93.99 \%$$

Analisis Capaian:

- a) Perbandingan realisasi dengan target

$$\begin{aligned} \text{Capaian} &= \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} * 100\% \\ &= \frac{93.99}{90.80} * 100\% \\ &= 103.5 \% \end{aligned}$$

- b) Perbandingan realisasi dan capaian dengan tahun sebelumnya

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja, realisasi Indeks Penegakan Hukum Keimigrasian di wilayah pada Tahun 2024 tercatat sebesar 111%, yang menunjukkan bahwa capaian kinerja telah melampaui target yang ditetapkan. Capaian tersebut mencerminkan efektivitas pelaksanaan kegiatan penegakan hukum keimigrasian yang didukung oleh koordinasi lintas sektor, optimalisasi sumber daya, serta pelaksanaan pengawasan dan penindakan keimigrasian yang berjalan dengan baik. Sementara itu, pada Tahun 2025 realisasi Indeks Penegakan Hukum Keimigrasian di wilayah tercatat sebesar 103.5 %. Capaian ini menunjukkan bahwa kinerja penegakan hukum keimigrasian masih berada dalam kategori baik dan telah melebihi target.

Apabila dibandingkan dengan Tahun 2024, terjadi penurunan capaian kinerja sebesar 7,5 %. Penurunan capaian pada Tahun 2025 tersebut dapat disebabkan karena adanya perbedaan Indikator Kinerja Kegiatan pada tahun 2024 yang dibagi kedalam 2 IKK, yaitu Persentasi penegakan hukum pro justitia di kewilayahan yang ditangani, dan persentasi TAK di kewilayahan yang ditangani. Sedangkan pada tahun 2025 hanya satu indikator kinerja utama yaitu Indeks Penegakan Hukum Keimigrasian di wilayah. Meskipun demikian, realisasi kinerja Tahun 2025 tetap menunjukkan bahwa pelaksanaan penegakan hukum keimigrasian telah berjalan secara konsisten dan terarah.

c) Perbandingan realisasi dengan target RPJMN

$$\begin{aligned}\text{Capaian} &= \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target RPJMN}} * 100\% \\ &= \frac{93,99}{93,01} * 100\% \\ &= 101 \%\end{aligned}$$

d) Perbandingan realisasi dengan standar nasional

Pada periode pelaporan terakhir, realisasi kinerja unit Imigrasi tercatat sebesar 93,99 %, jika dibandingkan dengan target kinerja nasional yang ditetapkan sebesar 95,43 %, terdapat gap (selisih) sebesar 1,44 persen poin di bawah target nasional. Realisasi sebesar **93,99 %** ini menunjukkan bahwa sebagian besar sasaran indikator kinerja yang direncanakan telah dilaksanakan dengan baik oleh unit Imigrasi, namun belum sepenuhnya mencapai standar capaian nasional yang ditetapkan pemerintah sebagai tolok ukur kinerja aparatur pemerintah.

Analisis perbandingan ini dilakukan berdasarkan prinsip pengukuran kinerja pemerintah yang mengacu pada perbandingan antara target dan realisasi indikator kinerja utama (IKU) sebagaimana diatur dalam sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Perbandingan antara target dan realisasi menjadi instrumen penting untuk menilai seberapa efektif dan efisien instansi dalam melaksanakan program dan fungsi pelayanan publiknya.

Secara rinci, capaian kinerja sebesar 93,99 % menggambarkan bahwa sebagian besar indikator telah mendekati ekspektasi, namun terdapat ruang perbaikan untuk mencapai atau melebihi target nasional sebesar 95,43 %. Pencapaian ini perlu dianalisis lebih lanjut untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi belum terpenuhinya target, seperti keterbatasan sumber daya, tantangan operasional di lapangan, hambatan administratif, atau dinamika permintaan layanan keimigrasian.

Dengan perbandingan ini, langkah evaluatif menjadi sangat penting dilakukan untuk menentukan strategi perbaikan yang tepat, termasuk peningkatan kualitas layanan, percepatan proses kerja, optimalisasi inovasi digital, serta peningkatan kapasitas sumber daya manusia. Sementara capaian yang mendekati target nasional menunjukkan bahwa Imigrasi terus berupaya menjalankan tugas dan fungsi pelayanannya secara profesional dan komitmen yang kuat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik yang akuntabel.

e) Analisis keberhasilan/kegagalan serta alternatif Solusi

Pencapaian kinerja dengan realisasi sebesar 93,99 persen menunjukkan bahwa pelaksanaan indikator kinerja utama (IKU) secara umum telah berjalan dengan baik dan mendekati target nasional sebesar 95,43 persen. Kondisi ini mencerminkan kinerja organisasi yang relatif stabil dan positif dibandingkan standar umum pelayanan publik. Sejumlah unit kerja, khususnya kantor imigrasi, telah mampu melaksanakan fungsi

pelayanan administratif maupun penegakan hukum keimigrasian secara optimal pada beberapa indikator, yang menandakan bahwa penerapan manajemen kinerja mulai berjalan efektif di sebagian area layanan.

Keberhasilan tersebut turut didukung oleh pelaksanaan monitoring dan evaluasi yang dilakukan secara berkelanjutan oleh pimpinan unit kerja. Praktik pengawasan ini berperan penting dalam menjaga efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi, sekaligus memperkuat tata kelola administrasi serta akuntabilitas kinerja pegawai. Dengan adanya evaluasi rutin, potensi penyimpangan atau penurunan kinerja dapat lebih cepat teridentifikasi dan ditindaklanjuti.

Namun demikian, capaian kinerja tersebut masih belum sepenuhnya memenuhi standar nasional. Selisih antara realisasi 93,99 persen dan target 95,43 persen menunjukkan bahwa masih terdapat aspek efisiensi dan efektivitas pelayanan publik yang perlu ditingkatkan. Beberapa kendala utama yang memengaruhi capaian kinerja antara lain keterbatasan sumber daya manusia, ketidakseimbangan beban kerja antar unit, serta keterbatasan sarana dan prasarana pendukung, khususnya terkait integrasi sistem teknologi informasi yang belum optimal.

Selain itu, beban administratif yang tinggi dan proses kerja yang relatif rumit juga menjadi faktor penghambat. Sistem yang belum sepenuhnya terintegrasi serta budaya birokrasi yang kurang adaptif terhadap inovasi berdampak pada lambannya proses pelayanan dan pelaporan kinerja. Variasi capaian antar unit kerja juga masih cukup signifikan, di mana beberapa unit mampu melampaui target indikator tertentu, sementara unit lainnya belum mencapai hasil optimal. Hal ini menunjukkan belum konsistennya implementasi standar kinerja di seluruh unit keimigrasian.

Sebagai upaya perbaikan, diperlukan penguatan sistem monitoring dan evaluasi melalui mekanisme evaluasi berkala yang lebih terstruktur, tidak hanya tahunan tetapi juga triwulanan, guna mendeteksi permasalahan sejak dini. Evaluasi tersebut perlu melibatkan berbagai pemangku kepentingan, termasuk masyarakat pengguna layanan, agar umpan balik yang diperoleh lebih komprehensif dan objektif. Di samping itu, optimalisasi dan integrasi sistem informasi antar unit perlu ditingkatkan untuk mempercepat proses layanan, mengurangi beban administrasi berulang, serta memastikan ketersediaan data kinerja secara *real-time*.

Langkah perbaikan lainnya mencakup peninjauan kembali penetapan target kinerja agar lebih realistis dan strategis, dengan mempertimbangkan capaian historis, hambatan aktual, serta kapasitas sumber daya yang tersedia. Target juga perlu disesuaikan dengan karakteristik wilayah dan kemampuan operasional masing-masing unit kerja. Pengembangan kapasitas sumber daya manusia menjadi faktor kunci, melalui pelatihan intensif di bidang manajemen kinerja, inovasi layanan publik, dan pemanfaatan teknologi, serta penerapan program coaching dan mentoring bagi pegawai.

Ke depannya, penerapan pendekatan kerja yang lebih *agile* dan adaptif perlu didorong agar organisasi mampu merespons perubahan kebutuhan masyarakat dengan cepat. Dialog yang terbuka dan motivasional antara pimpinan dan pegawai juga penting untuk membangun solusi bersama atas berbagai hambatan pelaksanaan tugas. Seluruh upaya tersebut pada akhirnya harus diarahkan pada peningkatan kepuasan masyarakat, melalui pelaksanaan survei kepuasan secara periodik, analisis akar penyebab ketidakpuasan, serta penerapan tindakan korektif yang terukur dan berkelanjutan.

f) Analisis atas efisiensi sumber daya

Dalam pelaksanaan indikator kinerja kegiatan ini, telah dilakukan beberapa efisiensi sumber daya yang tersedia di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTB, diantaranya:

1. Efisiensi di bidang anggaran

- Anggaran difokuskan pada kegiatan strategis yang mendukung pengawasan dan penindakan keimigrasian secara langsung, sehingga penggunaan anggaran menjadi lebih efektif dalam mendukung pencapaian Indeks Penegakan Hukum Keimigrasian.
- Pelaksanaan kegiatan penegakan hukum keimigrasian dilakukan dengan memperhatikan prinsip kehati-hatian dan akuntabilitas anggaran. Pemanfaatan anggaran diarahkan pada kegiatan operasional yang memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja, seperti operasi pengawasan, koordinasi, dan monitoring sehingga capaian kinerja dapat diperoleh tanpa pemborosan anggaran.

2. Efisiensi di bidang sumber daya manusia

- Melakukan mutasi atau rolling internal pegawai ke seksi yang membutuhkan dukungan personel lebih besar, khususnya pada unit pelayanan langsung kepada masyarakat;
- Menyelenggarakan pelatihan, sosialisasi, dan internalisasi kebijakan secara berkala guna meningkatkan kompetensi teknis, pemahaman regulasi, serta kualitas pelayanan publik;
- Mendorong peningkatan kedisiplinan dan tanggung jawab pegawai dalam pelaksanaan tugas pelayanan keimigrasian sesuai standar operasional prosedur.
- Optimalisasi pemanfaatan waktu dan beban kerja petugas pelayanan melalui pengaturan jadwal kerja yang lebih adaptif serta pembagian tugas yang proporsional, guna meminimalkan waktu tunggu dan meningkatkan kepuasan masyarakat pengguna layanan keimigrasian.

3. Efisiensi di bidang pengelolaan asset

- Peralihan persuratan dan administrasi penegakan hukum keimigrasian ke sistem elektronik melalui aplikasi SRIKANDI guna meningkatkan efisiensi, ketertiban

administrasi, akuntabilitas, serta keamanan pengelolaan data dan dokumen penegakan hukum keimigrasian;

- Pelaksanaan pemeliharaan aset dan sarana pendukung kegiatan pengawasan dan penindakan keimigrasian secara rutin untuk memastikan seluruh fasilitas berada dalam kondisi siap pakai dan tidak menghambat pelaksanaan operasi keimigrasian di lapangan;
- Pengadaan atau pembaruan aset secara selektif dan terencana terhadap aset yang telah usang atau tidak layak digunakan, guna menunjang keselamatan petugas serta meningkatkan keandalan pelaksanaan kegiatan penegakan hukum keimigrasian di wilayah;
- Optimalisasi pemanfaatan aset operasional secara efisien dan terukur, termasuk penggunaan bersama sarana pendukung kegiatan lapangan, guna mendukung mobilitas petugas serta meminimalkan hambatan dalam pelaksanaan operasi pengawasan dan penindakan keimigrasian.

g) Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan/kegagalan

Dalam rangka mendukung penegakan hukum keimigrasian di wilayah kerja, Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTB telah melaksanakan berbagai program dan kegiatan guna meningkatkan efektivitas pengawasan serta penegakan hukum keimigrasian. Program tersebut antara lain pelaksanaan Rapat Tim Pengawasan Orang Asing (TIMPORA) sebanyak 6 kegiatan selama Tahun 2025. Sebagai tindak lanjut atas hasil koordinasi TIMPORA, juga telah dilaksanakan kegiatan operasional berupa Operasi Gabungan TIMPORA di wilayah-wilayah tersebut. Namun demikian, dalam pelaksanaannya masih terdapat sejumlah kendala yang memengaruhi capaian indeks penegakan hukum keimigrasian di wilayah Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTB. Kendala tersebut antara lain masih terbatasnya jumlah Pejabat Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) yang tersedia. Selain itu, dari sisi sarana dan prasarana teknis, ketersediaan meja kerja belum sebanding dengan jumlah pegawai yang ada.

h) Analisis manajemen risiko

Tabel 3.13 Indikasi Risiko Indeks Penegakan Hukum Keimigrasian di Wilayah

No	Indikasi Risiko	Jumlah kejadian	Indikasi Perlakuan Risiko	Realiasi Perlakuan Risiko	Keterangan
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	Telah dilaksanakannya penguatan kepada petugas Imigrasi terkait operasi pengawasan orang asing dan penegakan hukum keimigrasian	Risiko dapat dikendalikan dengan baik

No	Indikasi Risiko	Jumlah kejadian	Indikasi Perlakuan Risiko	Realiasi Perlakuan Risiko	Keterangan
2	Adanya intervensi dari pihak eksternal yang dapat menghambat proses penegakan hukum keimigrasian	-	Penegakan integritas petugas dan pengawasan internal	Telah dilaksanakannya penegakan integritas petugas melalui pembinaan, pengawasan internal secara berjenjang, serta penerapan mekanisme pelaporan dan penanganan dugaan intervensi pihak eksternal	Risiko dapat dikendalikan dengan baik
3	Pemalsuan dokumen keimigrasian oleh WNA	-	Penguatan kompetensi Petugas Imigrasi dalam mendeteksi dokumen palsu melalui pelatihan teknis	Sampai dengan saat ini belum adanya pelatihan atau bimbingan teknis terkait dengan deteksi dokumen palsu	Risiko dapat dikendalikan dengan baik

3. Sasaran Kegiatan Meningkatnya Pelayanan Reformasi Birokrasi di Lingkup UPT Imigrasi

a. Indikator Kinerja Kegiatan Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di Lingkup UPT Imigrasi

Perhitungan:

Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi RB =

$$\frac{\text{Jumlah Rencana Aksi RB Terkait Ditjen Imigrasi yang Terlaksana}}{\text{Total Rencana Aksi RB Terkait Ditjen Imigrasi}} * 100\%$$

$$\text{Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi RB} = \frac{133}{153} * 100\%$$

Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi RB = 86,92%

Analisis Capaian:

a) Perbandingan realisasi dengan target

$$\begin{aligned} \text{Capaian} &= \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} * 100\% \\ &= \frac{86,92\%}{100\%} * 100\% \\ &= 86,92\% \end{aligned}$$

b) Perbandingan realisasi dan capaian dengan tahun sebelumnya

Realisasi Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi pada tahun 2025 tercatat sebesar 86,92%, mengalami sedikit penurunan dibandingkan dengan capaian pada tahun 2024 yang mencapai 100%. Kendati demikian, capaian tersebut tetap menunjukkan bahwa sebagian besar Rencana Aksi Reformasi Birokrasi yang telah ditetapkan dapat dilaksanakan dengan baik. Tingginya tingkat realisasi ini menggambarkan keberlangsungan kinerja organisasi dalam penerapan Reformasi

Birokrasi, serta komitmen yang kuat untuk mempertahankan tata kelola pemerintahan yang berkualitas dan peningkatan pelayanan publik secara berkelanjutan dari tahun ke tahun.

c) Perbandingan realisasi dengan target RPJMN

$$\begin{aligned} \text{Capaian} &= \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target RPJMN}} * 100\% \\ &= \frac{86,92\%}{100\%} * 100\% \\ &= 86,92\% \end{aligned}$$

d) Perbandingan realisasi dengan standar nasional

Tabel 3.14 Perbandingan Realisasi Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di Lingkup UPT Imigrasi dengan standar nasional

Sasaran Program	Indikator Program	Standar Nasional			Realisasi dan Capaian Kanwil Ditjen Imigrasi NTB		
		Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
Meningkatnya Pelayanan RB di Wilayah	Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di lingkup wilayah	100%	89%	89.0%	100%	86.92%	86.92%

$$\begin{aligned} \text{Capaian} &= \frac{\text{Realisasi}}{\text{Realisasi Rata-rata Nasional}} * 100\% \\ &= \frac{86,92}{89,00} * 100\% \\ &= 97,66\% \end{aligned}$$

e) Analisis keberhasilan/kegagalan serta alternatif Solusi

Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTB telah menunjukkan capaian yang cukup baik. Hal ini terlihat dari realisasi sebesar 86.92% yang menandakan bahwa sebagian besar program dan kegiatan Reformasi Birokrasi telah dilaksanakan sesuai dengan perencanaan. capaian tersebut mencerminkan adanya komitmen pimpinan dan jajaran dalam mendukung pelaksanaan Reformasi Birokrasi, khususnya dalam peningkatan kualitas pelayanan publik, penerapan tata kelola pemerintahan yang lebih baik serta upaya penanaman budaya kerja yang berorientasi pada kinerja. Selain itu, telah dilakukan koordinasi internal dan pemantauan pelaksanaan kegiatan secara berkala sehingga sebagian besar indikator program dapat terealisasi.

Meskipun menunjukkan capaian yang cukup baik, pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi belum sepenuhnya mencapai target yang ditetapkan yang

mengindikasikan adanya beberapa kendala dalam pelaksanaan kegiatan. Kendala-kendala tersebut antara lain :

- Belum optimalnya pemahaman dan komitmen seluruh pegawai terhadap substansi Reformasi Birokrasi;
- Keterbatasan Sumber Daya Manusia dan anggaran dikarenakan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTB merupakan Kantor Wilayah baru dan dalam masa transisi;
- Keterbatasan waktu pelaksanaan kegiatan dan batas waktu pelaporan kegiatan;
- Adanya perubahan kebijakan atau prioritas yang mempengaruhi pelaksanaan rencana aksi;
- Implementasi kegiatan yang masih bersifat administratif dan belum sepenuhnya berorientasi pada hasil;
- Timeline pemenuhan data dukung dan hasil evaluasi yang belum terstruktur dan tersistem dengan baik.

Kondisi-kondisi tersebut dapat menyebabkan beberapa rencana aksi terhambat bahkan tidak dapat dilaksanakan secara optimal sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Untuk meningkatkan capaian pelaksanaan Reformasi Birokrasi ke depan, diperlukan beberapa langkah perbaikan sebagai berikut :

- Penguatan komitmen dan pemahaman pegawai melalui sosialisasi dan internalisasi nilai-nilai Reformasi Birokrasi secara berkelanjutan untuk menghindari adanya resistensi terhadap perubahan;
- Peningkatan kualitas perencanaan dan pengendalian kegiatan, baik perencanaan anggaran maupun penjadwalan yang lebih realistis dan monitoring secara berkala;
- Optimalisasi pemanfaatan sumber daya yang tersedia, baik sumber daya manusia, anggaran maupun sarana pendukung lainnya;
- Penguatan peran pimpinan dalam melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi;
- Fokus pada capaian hasil (outcome) sehingga Reformasi Birokrasi tidak hanya bersifat pemenuhan dokumen, tetapi berdampak nyata pada peningkatan pelayanan publik.

Dengan penerapan langkah-langkah tersebut, diharapkan pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat dapat berjalan lebih optimal dan mencapai target yang telah ditetapkan.

f) Analisis atas efisiensi sumber daya

Dalam pelaksanaan indikator kinerja kegiatan ini, telah dilakukan beberapa efisiensi sumber daya yang tersedia di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat, diantaranya:

1. Efisiensi di bidang anggaran

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi dilaksanakan secara efisien dengan memanfaatkan anggaran yang telah dialokasikan secara optimal. kegiatan Reformasi Birokrasi disinergikan dengan kegiatan rutin dan program prioritas, sesuai dengan turunan Perjanjian Kinerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Tahun Anggaran 2025 dengan memanfaatkan Anggaran pada RO BIB.004 Komponen 052 dan 053, BIB.005 SBKU Pemantauan dan Evaluasi Bidang Keimigrasian.

2. Efisiensi di bidang sumber daya manusia

Pelaksanaan indikator kinerja kegiatan Reformasi Birokrasi di lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat dilaksanakan dengan mengoptimalkan sumber daya manusia yang tersedia. kegiatan dilaksanakan oleh pegawai sesuai tugas dan fungsi masing-masing tanpa memerlukan penambahan personel khusus, sehingga tidak menimbulkan peningkatan beban anggaran pegawai. Pengelolaan sumber daya manusia dilakukan melalui pembagian tugas yang proposional serta koordinasi yang efektif antar unit kerja. Selain itu pemanfaatan teknologi informasi dalam pelaksanaan pemabntauan kegiatan turut mendukung efisiensi kerja pegawai. Dengan pengelolaan tersebut, pelaksanaan Reformasi Birokrasi dapat berjalan secara efektif meskipun terdapat keterbatasan jumlah dan waktu kerja pegawai.

3. Efisiensi di bidang pengelolaan asset

Pemanfaatan sarana dan prasarana yang telah tersedia, serta penggunaan media daring dalam korodinasi, sosialisasi, dan monitoring kegiatan, turut mendukung pengendalian biaya operasional

g) Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan/kegagalan

Keberhasilan pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTB didukung oleh pelaksanaan beberapa program dan kegiatan yang relevan dan terintegrasi. Program/kegiatan tersebut antara lain pelaksanaan sosialisasi dan internalisasi RB kepada pegawai secara berkala dan berkelanjutan, penguatan tata kelola organisasi serta penerapan pemanfaatan teknologi informasi dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi.

Selain itu, pelaksanaan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap rencana aksi Reformasi Birokrasi turut berkontribusi dalam memastikan ketercapaian sebagian besar indikator kinerja. Sinergi antar unti kerja serta dukungan pimpinan dalam pengendalian pelaksanaan kegiatan menjadi faktor utama dalam mendorong tercapaian realisasi kinerja.

Di sisi lain, terdapat beberapa program dan kegiatan yang belum dapat terlaksana secara optimal sehingga mempengaruhi capaian kinerja Reformasi Birokrasi. Beberapa kegiatan masih berfokus pada pemenuhan administrasi dan belum sepenuhnya berorientasi pada hasil (outcome), sehingga dampak terhadap peningkatan kinerja organisasi belum maksimal.

Selain itu, keterbatasan waktu pelaksanaan, perubahan prioritas kegiatan, serta belum optimalnya pemahaman seluruh pegawai terhadap substansi Reformasi Birokrasi menyebabkan sebagian rencana aksi tidak terlaksana sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

h) Analisis manajemen risiko

Tabel 3.15 Indikasi Risiko Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di Lingkup UPT Imigrasi

No	Indikasi Risiko	Jumlah kejadian	Indikasi Perlakuan Risiko	Realiasi Perlakuan Risiko	Keterangan
1	Rendahnya partisipasi pegawai dalam mendukung pelaksanaan RB	4	Internalisasi pegawai untuk menanamkan pemahaman dan komitmen pegawai terhadap pelaksanaan RB	Telah dilaksanakannya kegiatan internalisasi Reformasi Birokrasi melalui sosialisasi, penyampaian materi RB pada forum internal, serta penandatanganan komitmen bersama untuk meningkatkan pemahaman dan keterlibatan pegawai dalam pelaksanaan RB	Hal ini dibuktikan dengan capaian Pelaksanaan Rencana Aksi RB yang tidak memenuhi target
2	Rencana Aksi RB yang tidak dilaksanakan tepat waktu	4	Monitoring Pelaksanaan Rencana Aksi RB per triwulan	Telah dilaksanakannya monitoring dan evaluasi pelaksanaan Rencana Aksi RB secara berkala setiap triwulan	Hal ini dibuktikan dengan capaian Pelaksanaan Rencana Aksi RB yang tidak memenuhi target
3	Adanya praktik pungli/gratifikasi oleh pegawai	-	Penguatan Pengawasan Internal dan Pencegahan Korupsi melalui implementasi dan audit internal	Penguatan pengawasan internal melalui pelaksanaan audit internal, sosialisasi pengendalian gratifikasi, penerapan sistem pelaporan pelanggaran (whistleblowing system), serta tindak lanjut hasil pengawasan sebagai upaya pencegahan praktik korupsi	Risiko dapat dikendalikan dengan baik
4	Adanya resistensi terhadap	-	Pembangunan inovasi yang dapat	Pengembangan dan implementasi inovasi layanan dan kinerja	Risiko dapat dikendalikan dengan

No	Indikasi Risiko	Jumlah kejadian	Indikasi Perlakuan Risiko	Realiasi Perlakuan Risiko	Keterangan
	perubahan budaya organisasi menuju birokrasi yang adaptif dan <i>agile</i>		mendukung kinerja dan layanan prima	organisasi, pemberian ruang bagi pegawai untuk berinovasi, serta sosialisasi budaya kerja adaptif guna mendorong penerimaan perubahan dan peningkatan kualitas layanan prima	baik

b. Indikator Kinerja Kegiatan Indeks Kepuasan Unit Kerja Lingkup UPT Imigrasi terhadap Layanan Kesekretariatan di UPT Masing-Masing

Indikator ini menggambarkan tingkat kepuasan unit kerja lingkup Ditjen Imigrasi terhadap layanan kesekretariatan yang diberikan Sekretariat Ditjen Imigrasi. Indikator ini merupakan komposit dari 8 parameter, yakni:

1. Kompleksitas persyaratan layanan (**K1**);
2. Kejelasan Informasi layanan (**K2**);
3. Kemudahan Prosedur layanan (**K3**);
4. Ketepatan waktu penyelesaian layanan (**K4**);
5. Kesesuaian layanan yang diberikan dengan kebutuhan (**K5**);
6. Respon terhadap pengaduan, masukan dan saran terkait layanan (**K6**);
7. Respon dalam menghadapi masalah saat memberikan layanan (**K7**); dan
8. Sarana dan Prasarana yang digunakan dalam memberikan layanan (**K8**).

Telah dilakukan survei untuk perhitungan indeks layanan kesekretariatan seluruh satuan kerja imigrasi melalui surat Sekretaris Direktorat Jenderal Imigrasi Nomor IMI.1-PR.02.02-009 tanggal 4 Desember 2025 hal Pelaksanaan Survei Pengukuran Indeks Layanan Kesekretariatan (ILK) di Lingkungan Direktorat Jenderal Imigrasi Tahun 2025. Dari pelaksanaan survei, diperoleh nilai indeks layanan kesekretariatan di lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat **3,84** dengan total responden sebanyak **249** orang.

Analisis Capaian:

- a) Perbandingan realisasi dengan target

$$\begin{aligned} \text{Capaian} &= \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} * 100\% \\ &= \frac{3,84}{3,51} * 100\% \\ &= 109,40\% \end{aligned}$$

- b) Perbandingan realisasi dan capaian dengan tahun sebelumnya

$$\text{Capaian} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Realisasi Tahun 2024}} * 100\%$$

$$= \frac{3,84}{3,90} * 100\%$$

$$= 98,46\%$$

c) Perbandingan realisasi dengan target RPJMN

$$\text{Capaian} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target RPJMN}} * 100\%$$

$$= \frac{3,84}{3,55} * 100\%$$

$$= 108,17\%$$

d) Perbandingan realisasi dengan standar nasional

$$\text{Capaian} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Realisasi Rata-rata Nasional}} * 100\%$$

$$= \frac{3,84}{3,82} * 100\%$$

$$= 100,5\%$$

e) Analisis keberhasilan/kegagalan serta alternatif Solusi

Keberhasilan capaian indikator kinerja kegiatan Indeks Kepuasan Unit Kerja Lingkup UPT Imigrasi terhadap Layanan Kesekretariatan di masing-masing UPT merupakan hasil dari berbagai upaya peningkatan mutu layanan kesekretariatan yang telah dilaksanakan oleh Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTB. Keberhasilan tersebut tercermin dari tertibnya administrasi kepegawaian, perencanaan dan pelaksanaan anggaran, pengelolaan BMN, kehumasan, persuratan, serta tingginya tingkat kepuasan pengguna layanan. Upaya tersebut antara lain dilakukan melalui optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi serta penyediaan fasilitas dan sarana prasarana yang memadai guna menunjang kelancaran dan efisiensi pelaksanaan layanan kesekretariatan.

Namun demikian, dalam pencapaian indikator Indeks Kepuasan Unit Kerja Lingkup UPT Imigrasi terhadap Layanan Kesekretariatan di masing-masing UPT masih ditemui sejumlah kendala, khususnya perlunya peningkatan jumlah dan kompetensi SDM untuk meningkatkan kualitas layanan kesekretariatan agar lebih responsif, efektif, serta selaras dengan kebutuhan unit kerja sebagai pengguna layanan.

Adapun alternatif solusi yang telah dilaksanakan yaitu melakukan kegiatan monitoring secara berkelanjutan terhadap setiap indikator layanan, baik pada indikator yang masih memerlukan perbaikan maupun indikator yang telah memperoleh hasil penilaian baik, sebagai upaya untuk menjaga konsistensi serta mendorong peningkatan kualitas layanan kesekretariatan secara berkelanjutan.

f) Analisis atas efisiensi sumber daya

Dalam pelaksanaan indikator kinerja kegiatan ini, telah dilakukan beberapa efisiensi sumber daya yang tersedia di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTB, diantaranya:

1. Efisiensi di bidang anggaran

Untuk menunjang keberhasilan pelaksanaan Layanan Kesekretariatan di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTB dilakukannya revisi penambahan/pengurangan pagu untuk Belanja Pegawai, Belanja Sewa Gedung Kantor serta kegiatan-kegiatan lainnya pada Program Dukungan Manajemen.

2. Efisiensi di bidang sumber daya manusia

- Mutasi internal pegawai, yang dilakukan sebagai salah satu langkah strategis untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta mengoptimalkan pemanfaatan potensi pegawai secara lebih efektif;
- Penempatan pegawai sesuai dengan kompetensi dan ABK;
- Peningkatan dan pengembangan kompetensi pegawai, sebagai upaya berkelanjutan untuk memperkuat kemampuan dan profesionalisme pegawai dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi.

3. Efisiensi di bidang pengelolaan asset

Peralihan dari nodin fisik ke aplikasi srikandi sehingga mereduksi penggunaan kertas. Pemanfaatan fasilitas serta sarana prasarana yang ada, didukung oleh penerapan pola kerja berbasis digital terutama dalam pelaksanaan administrasi dan persuratan, dapat menekan penggunaan sumber daya fisik sekaligus mengurangi biaya operasional. Secara menyeluruh, efisiensi pemanfaatan sumber daya tersebut menunjang pelaksanaan tugas kesekretariatan yang lebih efektif, akuntabel, dan berkesinambungan.

g) Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan/kegagalan

Program/kegiatan yang dapat menunjang keberhasilan indikator kinerja kegiatan Indeks Kepuasan Unit Kerja Lingkup UPT Imigrasi terhadap Layanan Kesekretariatan di UPT Masing-Masing adalah sebagai berikut:

- Peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pengembangan dan peningkatan kompetensi, pemberian apresiasi, serta keikutsertaan pegawai dalam kegiatan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Bimbingan Teknis (Bimtek), maupun berbagai pelatihan teknis lainnya;
- Penguatan dan peningkatan sarana serta prasarana yang mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi;
- Adanya program monitoring dan evaluasi berbasis kepuasan layanan internal sebagai alat pengukuran kinerja yang telah ada;

h) Analisis manajemen risiko

Tabel 3.16 Indikasi Risiko Indeks Kepuasan Unit Kerja Lingkup UPT Imigrasi terhadap Layanan Kesekretariatan di UPT Masing-Masing

No	Indikasi Risiko	Jumlah kejadian	Indikasi Perlakuan Risiko	Realiasi Perlakuan Risiko	Keterangan
1	Keterlambatan pelayanan bidang kesekretariatan	-	Penguatan SOP serta pelatihan teknis administrasi	Telah dilaksanakannya penguatan dan penerapan SOP pelayanan kesekretariatan secara konsisten, serta penyelenggaraan pelatihan teknis administrasi bagi pegawai untuk meningkatkan ketepatan waktu dan kualitas pelayanan	Risiko dapat dikendalikan dengan baik
2	Kerusakan sarana prasarana yang tidak segera ditangani	-	Pelaporan pemeliharaan sarana dan prasarana berkala	Telah dilakukannya pelaporan dan pencatatan kondisi sarana dan prasarana secara berkala, disertai dengan kegiatan pemeliharaan rutin dan tindak lanjut perbaikan sesuai hasil laporan	Risiko dapat dikendalikan dengan baik
3	Peningkatan pengaduan, masukan dan saran terkait layanan kesekretariatan akibat ketidakjelasan informasi layanan	-	Publikasi SOP Layanan kesekretariatan	Telah dilaksanakannya publikasi SOP layanan kesekretariatan melalui media internal dan eksternal, serta penyampaian informasi layanan secara jelas dan mudah diakses oleh pengguna layanan	Risiko dapat dikendalikan dengan baik

B. Realisasi Anggaran

Berbagai kegiatan yang telah dilaksanakan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat dalam upaya mencapai sasaran-sasaran dalam rencana kinerja tahun 2025 tidak terlepas dari bagaimana Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat merealisasikan atau menggunakan secara tepat dan efektif anggaran yang dialokasikan pada masing-masing sasaran kegiatan. Berikut realisasi anggaran Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat pada Tahun Anggaran 2025:

Tabel 3.17 Realisasi Anggaran Tahun 2025 Kanwil Ditjen Imigrasi NTB

Kegiatan	Anggaran	Realisasi	Persentase
Meningkatnya Layanan Keimigrasian di Kewilayahan	Rp971.284.000	Rp601.944.000	61,97%
Indeks Kualitas Layanan Keimigrasian di Wilayah	Rp971.284.000	Rp601.944.000	61,97%
Optimalnya penegakan hukum Keimigrasian di kewilayahan	Rp2.299.251.000	Rp1.881.172.121	81,82%
Indeks Penegakan Hukum Keimigrasian di Wilayah	Rp2.299.251.000	Rp1.881.172.121	81,82%
Meningkatnya Pelayanan Reformasi Birokrasi di Lingkup UPT Imigrasi	Rp3.943.740.000	Rp3.901.419.877	98,93%
Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di Lingkup UPT Imigrasi	Rp3.943.740.000	Rp3.901.419.877	98,93%
Indeks Kepuasan Unit Kerja Lingkup UPT Imigrasi terhadap Layanan Kesekretariatan di UPT Masing-Masing	Rp3.943.740.000	Rp3.901.419.877	98,93%
Total	Rp7.214.275.000	Rp6.373.293.905	88,34%

Tabel 3.18 Perbandingan Realisasi Berdasarkan Jenis Belanja pada Kanwil Ditjen Imigrasi NTB

BELANJA	2024			2025		
	PAGU	REALISASI	%	PAGU	REALISASI	%
Belanja Pegawai	-	-	-	Rp1.650.644.000	Rp1.602.009.873	97.05%
Belanja Barang	Rp2.871.515.000	Rp2.871.452.475	100%	Rp3.765.212.000	Rp2.972.865.047	78.96%
Belanja Modal	-	-	-	Rp1.798.419.000	Rp1.798.418.985	100%
JUMLAH	Rp2.871.515.000	Rp2.871.452.475	100%	Rp7.214.275.000	Rp6.373.293.905	88.34%

Pada tahun 2025, persentase capaian realisasi penyerapan anggaran mengalami penurunan dengan selisih (-)11.66 poin persentase dibandingkan dengan tahun 2024. Pada Tahun 2024, pagu anggaran yang dikelola sebesar Rp2.871.515.000 dengan realisasi sebesar Rp2.871.452.475 atau mencapai 100%. Capaian tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan anggaran telah dilaksanakan secara optimal dan sesuai dengan perencanaan. Pada tahun ini, unit kerja masih berstatus sebagai Divisi Keimigrasian, dengan ruang lingkup tugas dan fungsi yang relatif terbatas, sehingga kebutuhan anggaran difokuskan pada Belanja Barang. Tidak terdapat alokasi Belanja Pegawai dan

Belanja Modal, yang berdampak pada efektivitas dan efisiensi pelaksanaan anggaran serta tingginya tingkat penyerapan.

Sedangkan pada Tahun 2025, pagu anggaran mengalami peningkatan signifikan menjadi Rp7.214.275.000, dengan realisasi sebesar Rp6.373.293.905 atau 88,34%. Peningkatan pagu anggaran tersebut disebabkan oleh perubahan status kelembagaan Divisi Keimigrasian menjadi Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat, sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 157 Tahun 2024 dan Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan Nomor 2 Tahun 2024. Perubahan kelembagaan ini berdampak pada bertambahnya tugas dan fungsi organisasi serta kebutuhan dukungan anggaran, termasuk pembiayaan Belanja Pegawai, Belanja Barang, dan Belanja Modal.

Dari sisi realisasi, Belanja Pegawai pada Tahun 2025 terealisasi sebesar 97,05%, yang menunjukkan bahwa perencanaan kebutuhan pegawai telah disusun secara tepat dan dapat dilaksanakan dengan baik. Belanja Modal juga menunjukkan capaian realisasi yang sangat tinggi yaitu 100%, mencerminkan keberhasilan pelaksanaan pengadaan sarana dan prasarana dalam rangka mendukung operasional kantor wilayah yang baru terbentuk. Namun demikian, Belanja Barang hanya terealisasi sebesar 78,96%, yang mempengaruhi capaian realisasi total anggaran. Rendahnya realisasi Belanja Barang tersebut antara lain dipengaruhi oleh adanya efisiensi anggaran pada Belanja Barang sebesar Rp787.146.000 atau 21% dari total pagu Belanja Barang. Selain itu, terdapat beberapa kegiatan yang tidak dapat dilaksanakan secara optimal sesuai rencana awal akibat perubahan prioritas dan penyesuaian administratif.

Sebagai upaya peningkatan kinerja penyerapan anggaran pada tahun berikutnya, akan dilakukan langkah-langkah antara lain penyempurnaan perencanaan anggaran yang lebih selaras dengan tugas dan fungsi organisasi, penguatan koordinasi antar unit kerja dalam masa transisi kelembagaan, peningkatan monitoring dan evaluasi pelaksanaan anggaran secara berkala serta optimalisasi pelaksanaan Belanja Barang agar selaras dengan kebutuhan dan target kinerja.

Tabel 3.19 Realisasi Anggaran Kantor Imigrasi se-NTB Tahun 2025

SATKER	BELANJA PEGAWAI			BELANJA BARANG			BELANJA MODAL			TOTAL		
	PAGU	REALISASI	%	PAGU	REALISASI	%	PAGU	REALISASI	%	PAGU	REALISASI	%
Kanim Mataram	Rp7.100.768.000	Rp7.062.241.455	99,46	Rp11.039.417.000	Rp8.565.610.150	77,59	Rp3.062.685.000	Rp3.027.125.489	98,84	Rp 21.202.870.000	Rp 18.654.977.094	87,98
Kanim Sumbawa	Rp 2.910.186.000	Rp 2.885.977.452	99,17	Rp 3.988.869.000	Rp 3.967.627.339	99,47	Rp 1.239.883.000	Rp 1.238.298.031	99,87	Rp 8.138.938.000	Rp 8.091.902.822	99,42
Kanim Bima	Rp 2.790.986.000	Rp 2.731.715.630	97,88	Rp 6.043.421.000	Rp 4.388.839.232	72,62	Rp 462.461.000	Rp 434.061.000	93,86	Rp 9.296.868.000	Rp 7.554.615.922	81,26

Realisasi anggaran pada Kantor Imigrasi se-Nusa Tenggara Barat berdasarkan Tabel 3.19 di atas menunjukkan capaian yang bervariasi, terutama pada komponen Belanja Barang yang berpengaruh signifikan terhadap total penyerapan anggaran. Secara umum, Belanja Pegawai dan Belanja Modal pada seluruh satuan kerja telah terealisasi dengan baik dan mendekati pagu yang ditetapkan.

Kantor Imigrasi Kelas I TPI Mataram mencatat total realisasi sebesar 87,98%. Tingginya realisasi Belanja Pegawai dan Belanja Modal belum sepenuhnya diimbangi oleh Belanja Barang yang hanya mencapai 77,59%. Rendahnya realisasi tersebut dipengaruhi oleh kebijakan efisiensi anggaran berupa pemblokiran sebagian pagu, sehingga tidak seluruh kegiatan operasional dapat dilaksanakan sesuai rencana awal.

Kantor Imigrasi Kelas II Sumbawa menunjukkan kinerja penyerapan anggaran paling optimal dengan total realisasi 99,42%. Seluruh komponen belanja, termasuk Belanja Barang yang mencapai 99,47%, dapat direalisasikan secara maksimal, yang mengindikasikan dampak efisiensi anggaran relatif kecil terhadap pelaksanaan kegiatan.

Sementara itu, Kantor Imigrasi Kelas II Bima memiliki total realisasi terendah yaitu 81,26%. Kondisi ini terutama disebabkan oleh rendahnya realisasi Belanja Barang sebesar 72,62%, meskipun Belanja Pegawai dan Belanja Modal telah terealisasi cukup tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa kebijakan efisiensi (blokir) anggaran menjadi faktor utama yang memengaruhi penurunan capaian penyerapan anggaran pada satuan kerja tersebut.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 45 Tahun 2024 tentang Jenis dan Tarif atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak yang Berlaku pada Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, Direktorat Jenderal Imigrasi menetapkan target PNBPN di jajaran Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat tahun 2025 sebesar Rp58.932.779.000 dengan realisasi sebesar Rp99.758.048.090 atau 169,27%. Data rekapitulasi PNBPN Tahun 2024 s.d. 2025 dapat dilihat pada Tabel 3.20 di bawah ini.

Tabel 3.20 Realisasi PNBPN Tahun 2024-2025

PNBPN	Kanim Kelas I TPI Mataram		Kanim Kelas II TPI Sumbawa Besar		Kanim Kelas II Non TPI Bima	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Target	Rp16.988.411.000	Rp48.448.200.000	Rp3.199.210.000	Rp5.777.360.000	Rp1.799.900.000	Rp4.707.219.000
Realisasi	Rp64.958.055.756	Rp79.928.237.168	Rp13.028.479.000	Rp12.275.195.000	Rp3.264.660.950	Rp7.554.615.922

Berdasarkan perbandingan target dan realisasi Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBPN) tahun 2024 dan 2025 pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Mataram, Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sumbawa Besar, dan Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Bima, secara umum kinerja penerimaan menunjukkan hasil yang sangat baik. Pada tahun 2024, seluruh unit kerja mampu merealisasikan PNBPN jauh di atas target yang ditetapkan, yang mengindikasikan tingginya potensi penerimaan serta efektivitas pelaksanaan layanan keimigrasian kepada masyarakat.

Pada tahun 2025, target PNBPN ditetapkan lebih tinggi dan lebih mencerminkan potensi riil masing-masing unit kerja. Meskipun secara persentase capaian mengalami penurunan dibandingkan tahun sebelumnya, seluruh unit kerja tetap berhasil melampaui target yang telah

ditetapkan. Secara nominal, realisasi PNBP pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Mataram dan Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Bima mengalami peningkatan, sedangkan pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sumbawa Besar terjadi penurunan realisasi dibandingkan tahun 2024, namun tetap berada di atas target.

C. Capaian Kinerja Anggaran

Dalam rangka mewujudkan sistem pelaporan yang efektif, efisien dan akuntabel terutama terkait penggunaan anggaran, maka seluruh satuan kerja di lingkungan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan termasuk Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat wajib melaporkan capaian kinerja kedalam aplikasi SMART yang dikeluarkan oleh Direktorat Jenderal Anggaran Kementerian Keuangan. Aplikasi SMART berfungsi untuk mengukur, menilai dan menganalisis atas kinerja anggaran berjalan dan tahun anggaran sebelumnya untuk menyusun rekomendasi dalam rangka peningkatan Kinerja Anggaran. Aplikasi SMART (Sistem Monitoring dan Evaluasi Kinerja Anggaran) dapat diakses melalui laman <http://monev.anggaran.kemenkeu.go.id>.

Terdapat penyesuaian dalam aplikasi SMART pada tahun 2024 sehingga nama SMART sudah tidak digunakan lagi. Penyesuaian tersebut juga menyebabkan perbedaan formulasi dan perhitungannya. Dalam aplikasi tersebut, dapat langsung diketahui Nilai Kinerja Anggaran dengan 2 (dua) sub komponen yaitu:

1. Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran

Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat, Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran memperhatikan 4 variabel, yaitu:

- a. Capaian Realisasi Output (CRO) dengan bobot 75%;
- b. Penggunaan Standar Biaya Keluaran (SBK) dengan bobot 10%; dan
- c. Efisiensi Standar Biaya Keluaran (SBK) dengan bobot 15%.

2. Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran

Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran merupakan nilai pada Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA). Masih seperti tahun sebelumnya, Nilai Kinerja Anggaran terdiri atas:

- a. Revisi DIPA: 10 persen;
- b. Deviasi Halaman III DIPA: 10 persen;
- c. Penyerapan Anggaran: 20 persen;
- d. Belanja Kontraktual: 10 persen;
- e. Penyelesaian Tagihan: 10 persen;
- f. Pengelolaan UP dan TUP: 10 persen;
- g. Dispensasi SPM: 5 persen; dan
- h. Capaian Output: 25 persen.

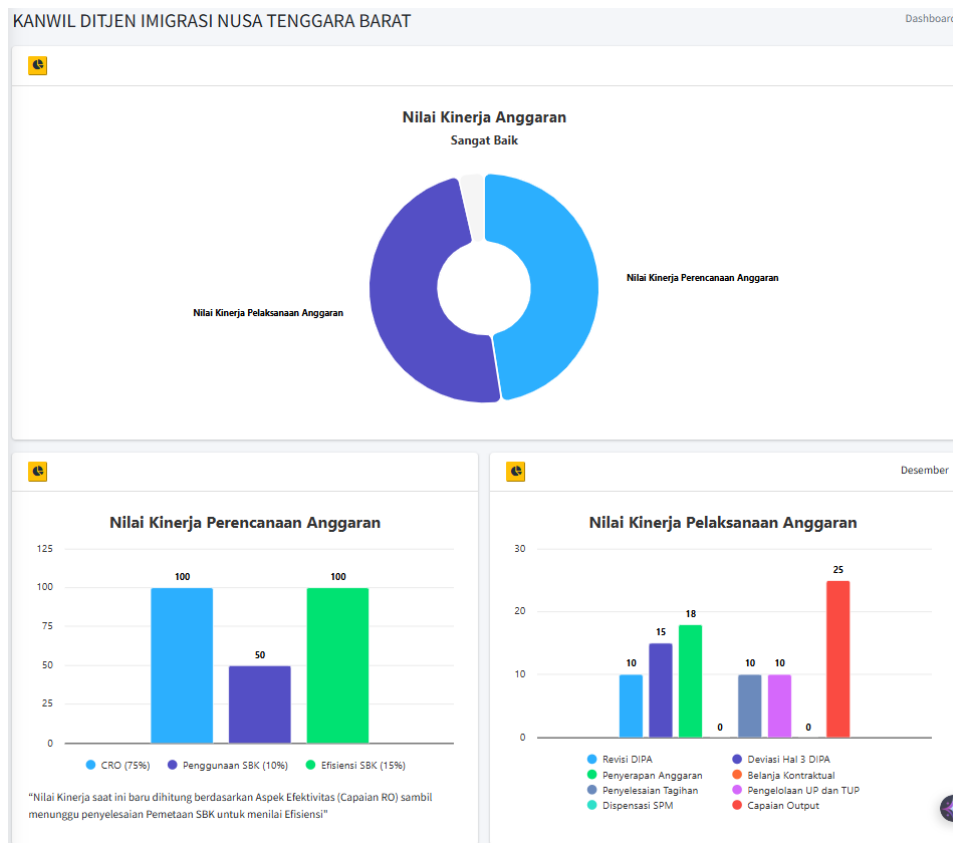
Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran dan Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTB pada tahun 2024-2025 dapat dilihat pada Tabel 3.21 dan Tabel 3.22 di bawah ini.

Tabel 3.21 Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran Kanwil Ditjen Imigrasi NTB

Tahun	CRO	Penggunaan SBK	Efisiensi SBK
2024	100,00	100,00	46,5
2025	100,00	50,00	100,00

Tabel 3.22 Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran Kanwil Ditjen Imigrasi NTB

Tahun	Revisi DIPA	Deviasi Halaman III DIPA	Penyerapan Anggaran	Belanja Kontraktual	Penyelesaian Tagihan	Pengelolaan UP dan TUP	Dispensasi SPM	Capaian Output
2024	100,00	100,00	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00
2025	100,00	100,00	90,00	0,00	100,00	100,00	0,00	100,00



Gambar 3.1 Dashboard Nilai Kinerja Anggaran Kanwil Ditjen Imigrasi NTB

Berdasarkan tampilan pada aplikasi tersebut, diperoleh nilai Kinerja Perencanaan Anggaran sebesar **95,00** dan Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran sebesar **97,78** sehingga total Nilai Kinerja

Anggaran pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat pada tahun 2025 adalah sebesar **96,39**. Capaian ini mencerminkan bahwa proses perencanaan dan pelaksanaan anggaran telah berjalan secara efektif, efisien, serta selaras dengan target kinerja yang telah ditetapkan.

Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran sebesar 95,00 menunjukkan bahwa perencanaan anggaran telah disusun dengan baik dan berbasis pada pencapaian output kegiatan. Sebagian besar output yang direncanakan dapat direalisasikan sesuai target, meskipun pada Tahun 2025 terdapat kebijakan efisiensi berupa pemblokiran anggaran yang berdampak pada penyesuaian pagu pada beberapa kegiatan. Kondisi tersebut mempengaruhi capaian kinerja perencanaan karena tidak seluruh rencana awal dapat dilaksanakan secara optimal. Namun demikian, Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat mampu melakukan penyesuaian perencanaan secara adaptif dengan tetap memprioritaskan kegiatan strategis, sehingga realisasi output utama tetap dapat dicapai secara optimal dengan anggaran yang lebih efisien.

Sementara itu, Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTB sebesar 97,78 menggambarkan pelaksanaan anggaran yang sangat optimal. Penyerapan anggaran dilaksanakan secara tepat waktu, tepat sasaran, dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pelaksanaan kegiatan tetap berjalan efektif meskipun terdapat keterbatasan anggaran akibat kebijakan efisiensi, yang menunjukkan kemampuan satuan kerja dalam mengelola anggaran secara efektif dan akuntabel.

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTB juga senantiasa melakukan monitoring dan evaluasi terhadap capaian Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran dan Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran seluruh satuan kerja di bawahnya. Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran dan Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran merupakan dua *tools* yang dibuat dan dikembangkan oleh Kementerian Keuangan untuk mengukur kualitas dari kinerja penganggaran (perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan) yang diimplementasikan secara nasional kepada seluruh kementerian/lembaga. Dengan kombinasi Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran dan Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran sebagai capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran (PKPA), hal yang perlu mendapat perhatian adalah bagaimana strategi yang harus dilakukan untuk dapat mencapai target yang telah ditetapkan yaitu 95%. Berikut adalah capaian Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran dan Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran Tahun 2025 pada jajaran Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTB.

Tabel 3.23 Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran di jajaran Kanwil Ditjen Imigrasi NTB Tahun 2025

Satuan Kerja	CRO	Penggunaan SBK	Efisiensi SBK
Kantor Wilayah	100,00	50,00	100,00
Kanim Mataram	100,00	33,33	48,00
Kanim Sumbawa	99,26	33,33	100,00
Kanim Bima	100,00	33,33	100,00

Tabel 3.24 Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran di jajaran Kanwil Ditjen Imigrasi NTB Tahun 2025

Tahun	Revisi DIPA	Deviasi Halaman III DIPA	Penyerapan Anggaran	Belanja Kontraktual	Penyelesaian Tagihan	Pengelolaan UP & TUP	Dispensasi SPM	Capaian Output
Kantor Wilayah	100,00	100,00	90,00	0,00	100,00	100,00	0,00	100,00
Kanim Mataram	100,00	94,54	100,00	100,00	100,00	100,00	0,00	100,00
Kanim Sumbawa	100,00	93,49	99,98	100,00	100,00	100,00	0,00	100,00
Kanim Bima	100,00	82,62	98,14	100,00	100,00	97,46	0,00	100,00

Berdasarkan data di atas, diperoleh rata-rata Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran sebesar **91,66** dan rata-rata Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran sebesar **98,18** sehingga rata-rata total Nilai Kinerja Anggaran di jajaran Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat pada tahun 2025 adalah sebesar **95,00**. Capaian ini mencerminkan bahwa proses perencanaan dan pelaksanaan anggaran telah berjalan secara efektif, efisien, serta selaras dengan target kinerja yang telah ditetapkan.

D. Capaian Lainnya

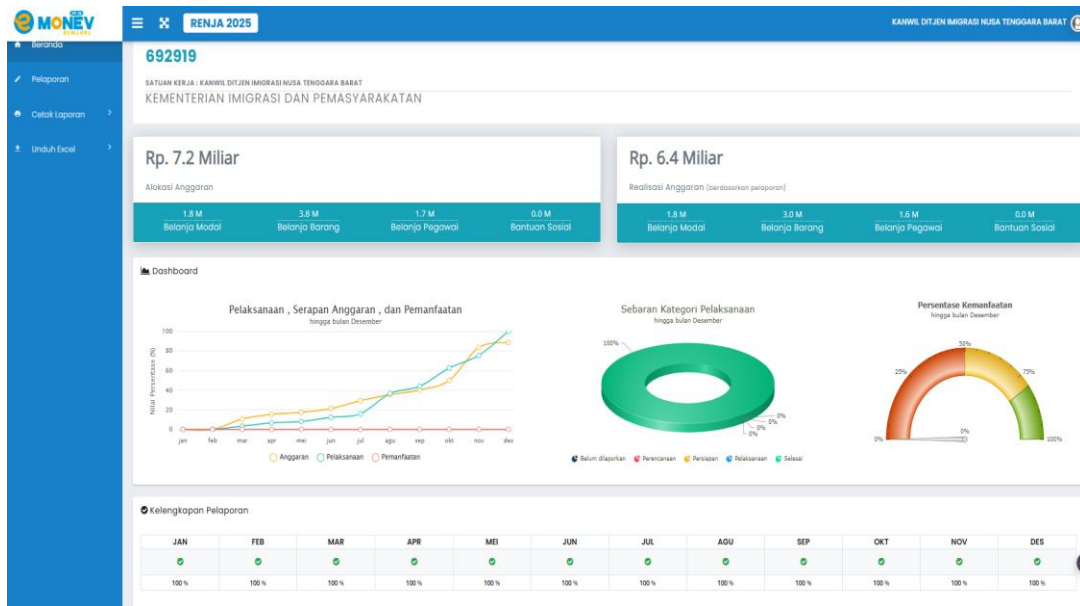
Selain capaian kinerja di atas, berikut capaian dan raihan penghargaan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat di tahun 2025:

1. Pengisian E-Performance

Aplikasi E-Performance belum dapat diakses sampai dengan saat ini. Hal ini dikarenakan aplikasi E-Performance Kemenimipnas sedang dilakukan pengembangan semenjak transisi Kementerian Hukum dan HAM ke Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan. Hal ini dibuktikan dengan Surat Pernyataan Kepala Biro Perencanaan dan Keuangan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan yang menyatakan bahwa Aplikasi E-Performance sedang dalam proses pembangunan.

2. E-Monev Bappenas

Pelaksanaan pengisian data pada aplikasi E-Monev Bappenas di lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTB dilaksanakan setiap bulannya melalui laman <https://e-monev.bappenas.go.id/> dengan mengisi capaian output dan realisasi anggaran setiap bulannya. Pada gambar di bawah ini, diketahui bahwa persentase pelaksanaan komponen pada Kantor Wilayah Ditjen Imigrasi NTB telah mencapai 100% dengan penyerapan anggaran sebesar 88,34% atau 6,4 miliar.



Gambar 3.2 Capaian Kinerja Kanwil Ditjen Imigrasi NTB pada E-Monev Bappenas

Kantor Wilayah Ditjen Imigrasi NTB sebagai instansi pembina di wilayah terus berupaya membimbing dan membantu seluruh Satuan Kerja di jajaran dalam rangka pemenuhan indikator keuangan dan kinerja. Sehingga pada indikator kinerja anggaran pada e-monev Bappenas tahun 2025 seluruh satuan kerja telah mengisi data setiap bulannya sesuai dengan pedoman dan ketentuan yang berlaku. Untuk lebih detilnya dapat dilihat pada Tabel 3.25 di bawah ini.

Tabel 3.25 Pengisian Data E-Monev Bappenas pada Kantor Imigrasi se-NTB

SATKER	PERIODE PENGISIAN DATA											
	JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUN	JUL	AGU	SEP	OKT	NOV	DES
Kanim Mataram	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Kanim Sumbawa	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Kanim Bima	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

3. Capaian Output Lainnya

a. Data penerbitan Paspor

Tabel 3.26 Data Jumlah Penerbitan Paspor di NTB

DATA	KANIM MATARAM	KANIM SUMBAWA	KANIM BIMA	JUMLAH
Jumlah penolakan penerbitan paspor pada tahun sebelumnya (year on year)	2.237	300	139	2.676
Jumlah Penolakan penerbitan paspor pada tahun berjalan	2.948	714	174	3.836
Permohonan dokumen perjalanan yang diterima	90.000	6.296	9.062	92.184

DATA	KANIM MATARAM	KANIM SUMBAWA	KANIM BIMA	JUMLAH
Permohonan dokumen perjalanan yang diselesaikan	1. 69.762	1. 5.582		1. 84.275
1. Terbit	2. 2.948	2. 326	8.931	2. 3.393
2. Ditolak	3. 4.116	3. 388		3. 4.516
3. Batal by system				
Permohonan dokumen perjalanan yang diterima sesuai dengan persyaratan	90.000	5.582	8.178	103.760
Permohonan layanan diselesaikan tepat waktu	90.000	5.582	8.178	103.760

b. Data Penerbitan Izin Tinggal dan Status Keimigrasian

Tabel 3.27 Data Jumlah Penerbitan Izin Tinggal dan Status Keimigrasian di NTB

DATA	KANIM MATARAM	KANIM SUMBAWA	KANIM BIMA	JUMLAH
Total permohonan layanan izin tinggal dan status keimigrasian yang diterima	23.423	4.975	365	28.763
Jumlah layanan izin tinggal dan status keimigrasian yang diselesaikan	23.423	4.947	365	28.735
Total permohonan layanan izin tinggal dan status keimigrasian yang diterima sesuai dengan persyaratan	23.423	4.947	365	28.735
Jumlah layanan izin tinggal dan status keimigrasian yang diselesaikan dengan tepat waktu	23.423	4.947	365	28.735

c. Data perlintasan

Tabel 3.28 Data Jumlah Perlintasan di NTB

No.	Nama	Kedatangan WNI	Keberangkatan WNI	Kedatangan OA	Keberangkatan OA	Jumlah
1	TPI BIZAM	75.510	67.793	95.926	98.046	337.275
2	TPI Lembar	483	589	10.610	12.259	23.941
3	TPI Benete	51	24	430	392	897
4	TPI Calabai	38	-	-	-	38

d. Data Deteni

Tabel 3.29 Data Jumlah Pendetensian di NTB

No	Satuan Kerja	Jumlah Pendetensian
1	Kantor Imigrasi Kelas I TPI Mataram	32
2	Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sumbawa Besar	3
3	Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Bima	-
Jumlah		35

e. Data Pengawasan Orang Asing

Tabel 3.30 Data Jumlah Kegiatan Pengawasan Orang Asing di NTB

No	Satuan Kerja	Rapat Timpora	Operasi Mandiri	Operasi Gabungan	Operasi Intelijen
1	Kantor Wilayah	6	8	2	12
2	Kantor Imigrasi Mataram	5	55	3	96
3	Kantor Imigrasi Sumbawa	3	31	2	31
4	Kantor Imigrasi Bima	3	16	2	23

f. Data Penegakan Hukum Keimigrasian

Tabel 3.31 Data Jumlah Penegakan Hukum Keimigrasian di NTB

No	DATA	KANWIL	KANIM MATARAM	KANIM SUMBAWA	KANIM BIMA
1	Surat Perintah Pra Penyidikan	1	1	1	-
2	SPDP	-	1	-	-
3	Jumlah penyidikan yang diselesaikan (P21 dan/atau SP3)	-	-	-	-
4	Tindakan Administratif Keimigrasian	-	63	8	1
5	Pelaksanaan pengawasan		123	69	44
6	Produk Intelijen Keimigrasian	95	168	32	25

No	DATA	KANWIL	KANIM MATARAM	KANIM SUMBAWA	KANIM BIMA
7	Jumlah Desa Binaan Imigrasi	-	8	5	3

4. Penghargaan di jajaran Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTB

Pada tahun 2025, Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sumbawa Besar telah berhasil meraih Predikat Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) sebagai bentuk pengakuan atas komitmen dan konsistensi dalam membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, transparan, dan akuntabel. Penghargaan ini diberikan setelah melalui proses evaluasi yang komprehensif oleh tim penilai independen dengan mengacu pada indikator pembangunan Zona Integritas menuju WBK. Penghargaan WBK ini tidak hanya menjadi bentuk apresiasi atas kinerja organisasi, tetapi juga menjadi motivasi untuk terus mempertahankan integritas dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.



Gambar 3.3 Piagam Penghargaan WBK/WBBM Kanim Kelas II TPI Sumbawa Besar

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

Laporan Kinerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat merupakan dokumen pertanggungjawaban kinerja yang bertujuan untuk mencapai visi dan misi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan. Penyusunan laporan ini berpedoman pada Keputusan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan Nomor MIP-OT.02.02-49 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan.

Pada Tahun 2025, telah dilakukan pelaksanaan tugas dan fungsi keimigrasian pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat sesuai dengan Perjanjian Kinerja serta Rencana Kerja Anggaran yang telah ditetapkan. Selama periode bulan Januari s.d. Desember 2025, Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat secara umum telah melaksanakan tugas dan fungsi Keimigrasian secara optimal dengan beberapa capaian kinerja yang cukup signifikan, baik di bidang fasilitatif maupun di bidang substantif, diantaranya:

1. Target Capaian Kinerja yang tertuang dalam Perjanjian Kinerja telah dilaksanakan dengan rincian:
 - a. Pada Sasaran Kegiatan “Optimalnya penegakan hukum Keimigrasian di kewilayahan” terdapat Indikator Kinerja Kegiatan Indeks Penegakan Hukum Keimigrasian di Wilayah dengan capaian **103,5%**.
 - b. Pada Sasaran Kegiatan “Meningkatnya Layanan Keimigrasian di Kewilayahan” terdapat Indikator Kinerja Kegiatan berupa Indeks Kualitas Layanan Keimigrasian di Wilayah dengan capaian sebesar **106%**.
 - c. Pada Sasaran Kegiatan “Meningkatnya Pelayanan Reformasi Birokrasi di Lingkup UPT Imigrasi” terdapat 2 (dua) Indikator Kinerja Kegiatan dengan capaian:
 - 1) Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di Lingkup kewilayahan telah terpenuhi sebesar **86,92%**. Meskipun menunjukkan capaian yang cukup baik, pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi belum sepenuhnya mencapai target yang ditetapkan yang mengindikasikan adanya beberapa kendala dalam pelaksanaan kegiatan. Kendala-kendala tersebut antara lain :
 - Belum optimalnya pemahaman dan komitmen seluruh pegawai terhadap substansi Reformasi Birokrasi;
 - Keterbatasan Sumber Daya Manusia dan anggaran dikarenakan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTB merupakan Kantor Wilayah baru dan dalam masa transisi;
 - Keterbatasan waktu pelaksanaan kegiatan dan batas waktu pelaporan kegiatan;
 - Adanya perubahan kebijakan atau prioritas yang mempengaruhi pelaksanaan rencana aksi;

- Implementasi kegiatan yang masih bersifat administratif dan belum sepenuhnya berorientasi pada hasil;
- Timeline pemenuhan data dukung dan hasil evaluasi yang belum terstruktur dan tersistem dengan baik.

2) Indeks Kepuasan Unit Kerja Lingkup UPT Imigrasi terhadap Layanan Kesekretariatan di UPT Masing-masing sebesar **109,4%**.

Berdasarkan, diperoleh rata-rata capaian seluruh capaian dari setiap sasaran kegiatan sebesar **102,6%**.

2. Realisasi Anggaran Belanja tahun 2025 adalah sebesar Rp6.373.293.905 atau **88,34%** dari total anggaran sebesar Rp7.214.275.000. Rendahnya realisasi tersebut antara lain dipengaruhi oleh adanya efisiensi anggaran pada Belanja Barang sebesar Rp787.146.000 atau 21% dari total pagu Belanja Barang;
3. Realisasi PNPB tahun 2025 adalah sebesar Rp99.758.048.090 atau **169,27%** dari target sebesar Rp58.932.779.000;
4. Isu strategis dan kondisi yang dihadapi serta berpotensi menghambat capaian kinerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat adalah:
 - a. Bidang Penegakan Hukum Keimigrasian
 - 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;
 - 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. Bidang Pelayanan Keimigrasian

- 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);
- 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.

c. Bidang Sumber Daya Manusia

- Belum adanya SOP/Proses Bisnis berkaitan dengan Tata Kelola Layanan Administrasi Kepegawaian;
- Kendala Disparitas Data pada Sistem Layanan Administrasi Kepegawaian (STAR-ASN dan SIASN);
- 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;
- 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.

d. Bidang Dukungan Manajemen

- 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.
 - 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.
 - Pada masa transisi kelembagaan menuju struktur baru Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, pengelolaan Barang Milik Negara (BMN) dan aset menghadapi tantangan yang cukup kompleks. Salah satu persoalan yang muncul adalah masih banyaknya aset Kementerian Hukum dan HAM yang tetap dikelola oleh Direktorat Jenderal Imigrasi, meskipun struktur organisasi telah mengalami perubahan. 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 kebutuhan Tahun Anggaran 2025 dan 2026 bagi kementerian/lembaga hasil pemisahan atau pembentukan baru. Artinya, pemenuhan kebutuhan tersebut menggunakan mekanisme anggaran, sehingga tantangan utama yang muncul adalah penyusunan proses dan kelengkapan data dukung dalam pengajuan anggaran agar dapat disetujui oleh Kementerian Keuangan.
5. Pada tahun 2025, Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sumbawa Besar telah berhasil meraih Predikat Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) sebagai bentuk pengakuan atas komitmen dan konsistensi dalam membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, transparan, dan akuntabel. Penghargaan ini diberikan setelah melalui proses evaluasi yang komprehensif

oleh tim penilai independen dengan mengacu pada indikator pembangunan Zona Integritas menuju WBK.

B. Saran

Dalam rangka terus meningkatkan kinerja dan memenuhi tujuan organisasi, Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat telah menyusun serangkaian rekomendasi yang diharapkan dapat memberikan arah perbaikan yang signifikan. Rekomendasi ini didasarkan pada temuan dan analisis hasil laporan kinerja. Dalam bagian ini, diuraikan rekomendasi-rekomendasi dalam mencapai efisiensi, kualitas layanan yang lebih baik, serta respons yang lebih baik terhadap kebutuhan masyarakat. Langkah-langkah ini adalah hasil dari evaluasi mendalam terhadap kinerja kami selama periode yang dilaporkan dan berfungsi sebagai panduan praktis untuk mencapai perbaikan dan pertumbuhan yang berkelanjutan.

Berikut adalah rekomendasi hasil analisis pada capaian kinerja:

1. Indeks Kualitas Layanan Keimigrasian di Wilayah
 - Melakukan evaluasi dan penyesuaian target kinerja agar lebih mencerminkan kondisi riil dan kebutuhan layanan di wilayah;
 - Meningkatkan kualitas dan pemerataan layanan melalui penguatan kapasitas SDM dan standar operasional pelayanan;
 - Mengoptimalkan pemanfaatan sistem informasi keimigrasian dalam rangka peningkatan akurasi data dan monitoring kinerja;
 - Memperkuat koordinasi dan sinergi lintas sektor dengan pemerintah daerah dan instansi terkait;
 - Melaksanakan pengawasan dan evaluasi kinerja secara berkala untuk menjaga konsistensi dan kualitas capaian layanan.
2. Indeks Penegakan Hukum Keimigrasian di Wilayah
 - Perkuat Sistem Monitoring & Evaluasi dengan menggunakan evaluasi berkala yang lebih terstruktur, bukan hanya berdasarkan laporan tahunan, tetapi juga evaluasi triwulan yang mengidentifikasi isu sejak dini serta melibatkan berbagai pemangku kepentingan dalam evaluasi sehingga umpan balik lebih kaya dan akurat (mis. masukan dari masyarakat pengguna layanan);
 - Optimalisasi Sistem Informasi dan Integrasi Teknologi dengan meningkatkan integrasi sistem IT antar unit untuk mempercepat proses layanan dan pelaporan, serta mengurangi beban administrasi berulang. Perbaiki interoperabilitas data antara sistem internal dan sistem nasional agar informasi kinerja selalu *real-time*;
 - Penyusunan Target yang Lebih Realistis & Strategis. Meninjau kembali target kinerja tahunan berdasarkan data capaian historis, hambatan nyata, dan kemampuan sumber daya saat ini. Variasikan target di tingkat unit kerja sehingga relevan dengan karakteristik wilayah dan kapasitas operasional masing-masing;

- Pengembangan Kapasitas SDM, pelatihan intensif bagi pegawai dalam manajemen kinerja, inovasi layanan publik, dan penggunaan teknologi. Buat program *coaching* dan *mentoring* untuk meningkatkan keterampilan pemberi layanan sehingga kualitas layanan kepada publik meningkat;
 - Pendekatan *Agile* dan Keterlibatan Pegawai dengan mengaplikasikan praktik kerja *agile* yang lebih adaptif terhadap perubahan kebutuhan masyarakat, seperti umpan balik cepat terhadap proses layanan. Dorong dialog motivasional antara pimpinan dan staf untuk mencari solusi bersama atas hambatan yang ditemui selama pelaksanaan tugas;
 - Tingkatkan Fokus pada Kepuasan Masyarakat dengan mengimplementasikan survei kepuasan masyarakat secara periodik dan gunakan hasilnya sebagai bahan perbaikan layanan (bukan hanya indikator internal). Lakukan analisis akar penyebab ketidakpuasan dan terapkan tindakan korektif yang terukur dan terjadwal.
3. Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di lingkungan Kewilayahan
- Penguatan komitmen dan pemahaman pegawai melalui sosialisasi dan internalisasi nilai-nilai Reformasi Birokrasi secara berkelanjutan untuk menghindari adanya resistensi terhadap perubahan;
 - Peningkatan kualitas perencanaan dan pengendalian kegiatan, baik perencanaan anggaran maupun penjadwalan yang lebih realistis dan monitoring secara berkala;
 - Optimalisasi pemanfaatan sumber daya yang tersedia, baik sumber daya manusia, anggaran maupun sarana pendukung lainnya;
 - Penguatan peran pimpinan dalam melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi;
 - Fokus pada capaian hasil (outcome) sehingga Reformasi Birokrasi tidak hanya bersifat pemenuhan dokumen, tetapi berdampak nyata pada peningkatan pelayanan publik.
4. Kepuasan Unit Kerja Lingkup UPT Imigrasi terhadap Layanan Kesekretariatan di UPT Masing-Masing
- Lakukan kegiatan monitoring secara berkelanjutan terhadap setiap indikator layanan, baik pada indikator yang masih memerlukan perbaikan maupun indikator yang telah memperoleh hasil penilaian baik, sebagai upaya untuk menjaga konsistensi serta mendorong peningkatan kualitas layanan kesekretariatan secara berkelanjutan.

Besar harapan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat agar dapat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dan penegakkan hukum yang menjadi tugas dan fungsi Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat di wilayah. Diharapkan segala rekomendasi dapat ditindaklanjuti pada periode berikutnya sebagai upaya Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat untuk meningkatkan kinerja.

Demikian Laporan Kinerja (LKj) Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Barat Tahun 2025 disampaikan sebagai bentuk pertanggung jawaban pelaksanaan tugas, dan sebagai

gambaran, serta bahan pertimbangan bagi pimpinan dalam pengambilan keputusan serta kebijakan untuk pencapaian kinerja yang lebih baik lagi di tahun mendatang.



LAMPIRAN

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).