



RUDENIM KUPANG

RENCANA STRATEGIS 2025 - 2029



RUMAH DETENSI
IMIGRASI KUPANG

REPUBLIC INDONESIA

RENCANA STRATEGIS RUMAH DETENSI IMIGRASI KUPANG TAHUN 2025-2029

BAB I PENDAHULUAN

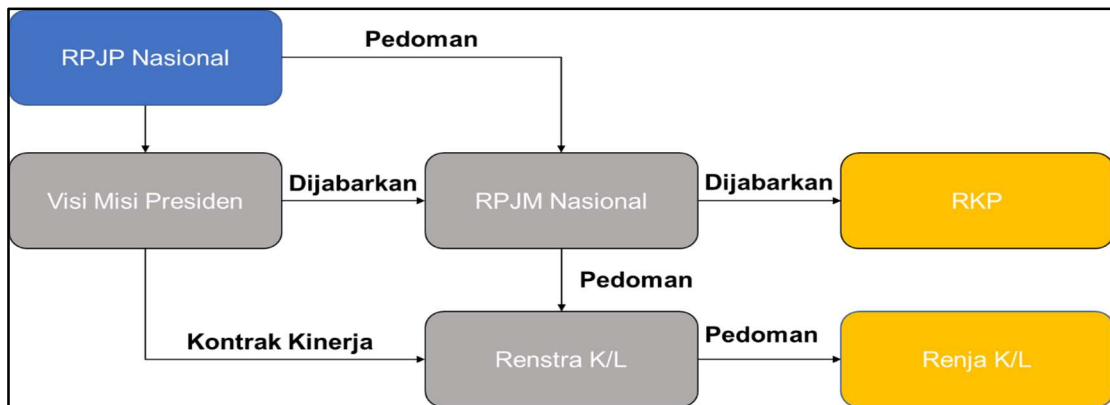
1.1. Kondisi Umum

1.1.1. Latar Belakang

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

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

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



Gambar I.1. Alur Keterkaitan Dokumen Perencanaan

Sumber: Permen PPN/Bappenas Nomor 10 Tahun 2023

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

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

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

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

Sumber: Renstra Perubahan Ditjen Imigrasi Tahun 2020-2024

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

1.1.2. Struktur Organisasi Rumah Detensi Imigrasi Kupang

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

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

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

Wilayah	Unit Pelaksana Teknis/atau Fungsi Keimigrasian
Di Wilayah Indonesia	1. 1 Kantor Pusat 2. 33 Kantor Wilayah 3. 133 Kantor Imigrasi yang terdiri atas: 1. 7 Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI 2. 3 Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Non TPI 3. 37 Kantor Imigrasi Kelas I TPI 4. 13 Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI 5. 40 Kantor Imigrasi Kelas II TPI 6. 21 Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI 7. 4 Kantor Imigrasi Kelas III TPI 8. 8 Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI 4. 13 Rumah Detensi 5. 96 Tempat Pemeriksaan Imigrasi Laut 6. 37 Tempat Pemeriksaan Imigrasi Udara 7. 16 Pos Lintas Batas Internasional 8. 40 Pos Lintas Batas Tradisional
Di Luar Wilayah Indonesia	9. 22 Pelaksana Fungsi Keimigrasian di Luar Negeri atau Tempat Lain

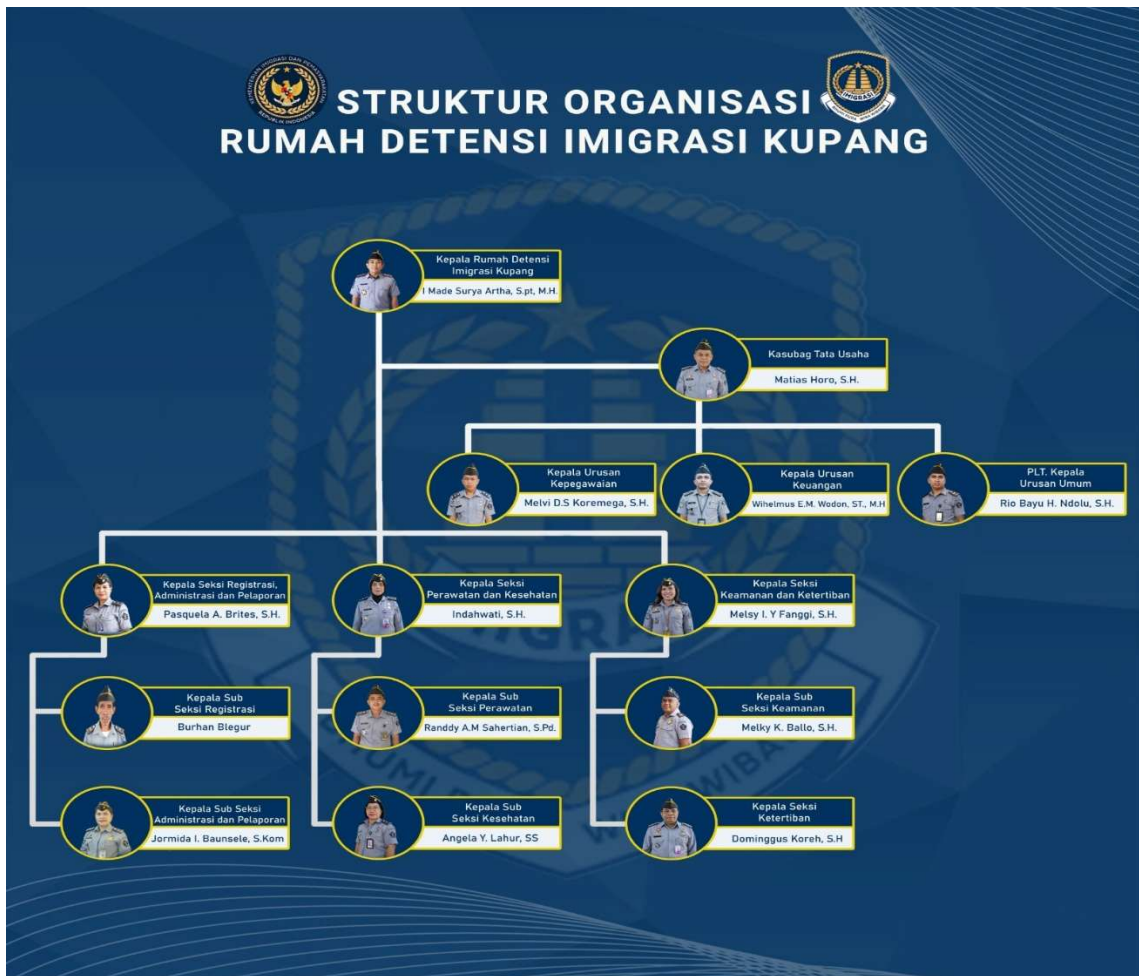
Sumber: Direktorat Jenderal Imigrasi, 2024

Rumah Detensi Imigrasi Kupang adalah salah satu Unit Pelaksana Teknis yang berada di bawah Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Timur yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas pokok dan fungsi Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Timur berdasarkan Keputusan Menteri Hukum dan HAM Nomor M.01.PR.07.04 tahun 2004 tentang Organisasi dan Tata Kerja Rumah Detensi Imigrasi (Rudenim). Tugas dan fungsi yang dimaksud meliputi:

1. Melaksanakan tugas pendetensian;
2. Melaksanakan tugas pengisolasian;
3. Melaksanakan tugas pemulangan dan pengusiran/deportasi.

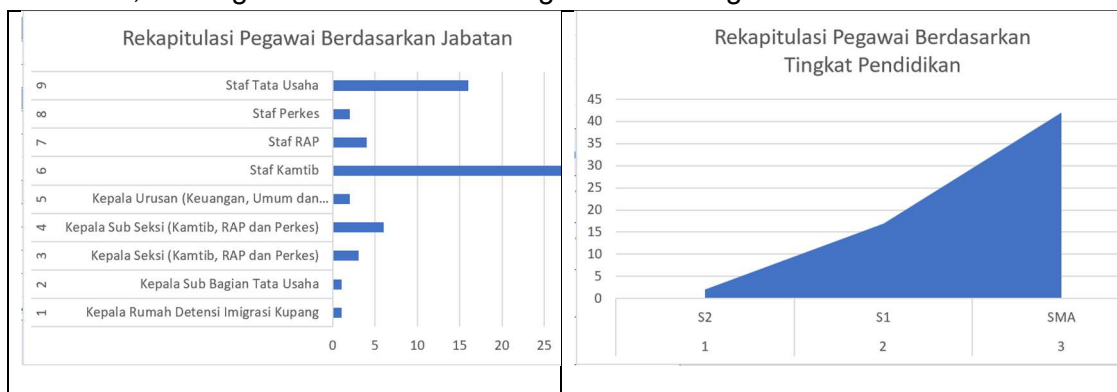
Untuk menyelenggarakan tugas dan fungsi tersebut, Rumah Detensi Imigrasi Kupang memiliki fungsi masing-masing seksi dan bagian yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

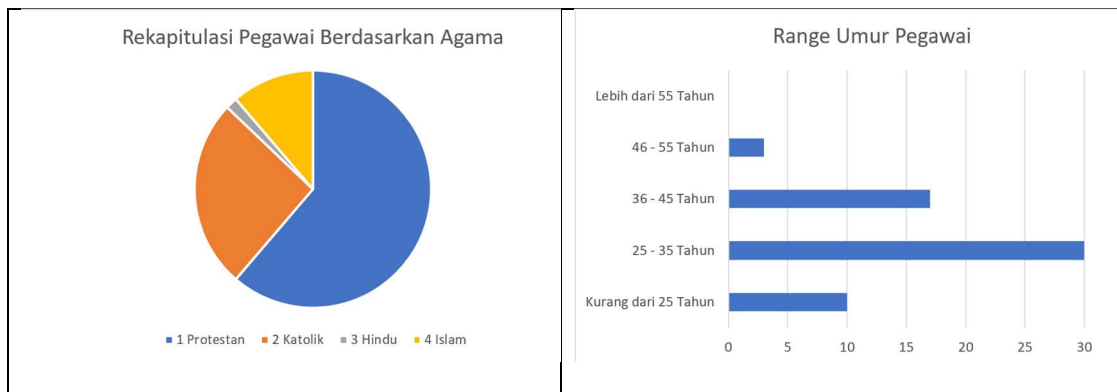
1. Bidang Fasilitatif, melakukan urusan Tata Usaha dan Rumah Tangga dengan tugas dan fungsi:
 - a. Melakukan Urusan Kepegawaian;
 - b. Melakukan Urusan Keuangan;
 - c. Melakukan Urusan Umum;
2. Bidang Substantif, melakukan pendetensian Orang Asing dengan tugas dan fungsi:
 - a. Registrasi, Administrasi dan Pelaporan;
 - b. Keamanan dan Ketertiban;
 - c. Perawatan dan Kesehatan;



Gambar I.1 Struktur Organisasi Rumah Detensi Imigrasi Kupang

Selain itu, Rumah Detensi Imigrasi Kupang didukung dengan potensi sumber daya manusia sejumlah 62 orang pegawai, dengan formasi 1 orang Eselon III, 4 orang Eselon IV, 8 orang Eselon V dan 49 orang Jabatan Fungsional Umum.





Wilayah Kerja Rumah Detensi Imigrasi Kupang meliputi:

1. 21 Kabupaten;
2. 1 Kota.



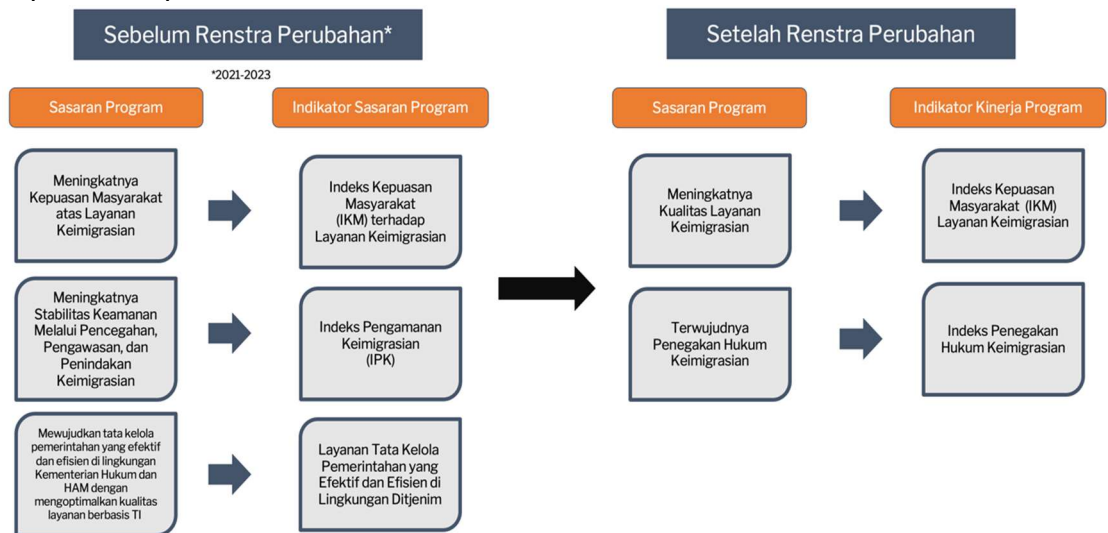
Gambar 1.2 Wilayah Kerja Rumah Detensi Imigrasi Kupang pada Provinsi Nusa Tenggara Timur

1.1.3. Capaian Kinerja 2020-2024

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

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

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



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

Sumber: Ditjen Imigrasi, Diolah

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

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

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

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

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

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

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

Sumber: Ditjen Imigrasi (2025)

Tahun 2020

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

NO.	SASARAN KEGIATAN	LOKASI	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	PENANGGUNG JAWAB
			2020	2020	2020	
SP 5A	Meningkatnya Pelayanan Keimigrasian					Direktur Jenderal Imigrasi
	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap layanan Keimigrasian		7,3			
SP 5B	Meningkatnya penegakan hukum keimigrasian					Direktur Jenderal Imigrasi
	Persentase penurunan pelanggaran keimigrasian		2%			
SK 10	Meningkatnya Kualitas Penegakan Hukum Keimigrasian	Daerah				Kepala satuan kerja
	Persentase Penurunan Pelanggaran Hukum Keimigrasian		40 LHK	41	102,5%	
SK 13	Terselenggaranya Layanan Manajemen Satker	Daerah				Kepala satuan kerja
	Indeks Kepuasan Pengguna Layanan Kesekretariatan Satker		3	3	100%	
SK 15	Terselenggaranya Layanan Perkantoran	Daerah				Kepala satuan kerja
	Jumlah Layanan Perkantoran		1 Layanan	1	100%	

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

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

[illegible]

NO.	SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR SASARAN KEGIATAN	LOKASI	TARGET			REALISASI			CAPAIAN			PENANGGUNG JAWAB
			2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	
SK 12	Meningkatnya kualitas pelaksanaan tugas dan fungsi keimigrasian di Wilayah	Daerah										Kepala satuan kerja
	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Keimigrasian di Wilayah		3,15	3,2	3,25	3,72	3,53	3,87	115%	110%	119%	
	Indeks Kepuasan Internal di Wilayah		3,11	3,12	3,13	3,74	3,52	3,56	120%	113%	114%	
	Indeks Pengamanan Keimigrasian di Wilayah		3,11	3,12	3,13	3,84	4,1	3,85	123%	132%	123%	

Sasaran Program :

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

NO.	SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR SASARAN KEGIATAN	LOKA SI	TARGET			REALISASI			CAPAIAN			PENANGGUNG JAWAB
			2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	
6232 – Dukungan Manajemen dan Teknis Lainnya UPT Imigrasi												
SK 13	Meningkatnya kualitas pelaksanaan tugas dan fungsi keimigrasian di Wilayah	Daerah										Kepala satuan kerja
	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Keimigrasian di Wilayah		3,15	3,2	3,25	3,72	3,53	3,87	115%	110%	119%	
	Indeks Kepuasan Internal di Wilayah		3,11	3,12	3,13	3,74	3,52	3,56	120%	113%	114%	
	Indeks Pengamanan Keimigrasian di Wilayah		3,11	3,12	3,13	3,84	4,1	3,85	123%	132%	123%	

Tahun 2024

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

NO.	Sasaran Strategis/ Indikator Sasaran Strategis/ Sasaran Program/ Indikator Sasaran Program/ Sasaran Kegiatan/ Indikator Sasaran Kegiatan	Lokasi	Target	Realisasi	Capaian	PENANGGUNG JAWAB
			2024	2024	2024	
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM						
SS 1	Terwujudnya Kesadaran Hukum dan HAM Masyarakat					Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia
IKSS 1.1	Indeks kesadaran hukum dan HAM masyarakat Indonesia					
SP BF 4	Terwujudnya penegakan hukum Keimigrasian					Direktorat Jenderal Imigrasi
IKP BF 4.1	Indeks penegakan hukum keimigrasian		3,14	3,14	100%	
5254 - Penyelenggaraan Fungsi Pengkoordinasian, Pelayanan dan Penegakan Hukum Keimigrasian di Wilayah						
SK 1	Optimalnya penegakan hukum Keimigrasian di kewilayahan	Daerah				Kepala satuan kerja
IKK 1.2	Persentase Tindakan Administratif Keimigrasian di kewilayahan yang ditangani		90%	100%	111%	

NO.	Sasaran Strategis/ Indikator Sasaran Strategis/ Sasaran Program/ Indikator Sasaran Program/ Sasaran Kegiatan/ Indikator Sasaran Kegiatan	Lokasi	Target	Realisasi	Capaian	PENANGGUNG JAWAB
			2024	2024	2024	
SS 2	Terbangunnya budaya kerja yang berorientasi kinerja organisasi yang berintegritas, efektif dan efisien					Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia
IKSS 2.1	Nilai RB Kementerian Hukum dan HAM					
013.WA - Dukungan Manajemen						
6232 - Dukungan Manajemen dan Teknis Lainnya UPT Imigrasi						
SK 1	Meningkatnya pelaksanaan RB di lingkup UPT Imigrasi					Kepala satuan kerja
IKK 1.1	% pelaksanaan rencana aksi RB di lingkup UPT Imigrasi		100%	100%	100%	
IKK 2.1	Indeks kepuasan unit kerja lingkup UPT Imigrasi terhadap layanan kesekretariatan		3,1	3,85	124%	

1.1.4. Capaian Kinerja Anggaran

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

Matriks Realisasi Anggaran Berdasarkan Sumber Dana

	2020	2021	2022	2023	2024
RM	Rp 4.985.726.6 55	Rp 4.965.985.4 70	Rp 5.493.544.9 41	Rp 5.456.740.4 77	Rp 5.616.999.76 5
PNBP	Rp 697.387.201	Rp 2.052.727.3 29	Rp 1.743.066.6 00	Rp 2.852.152.0 17	Rp 9.216.530.70 7
Total Sumb er Dana	Rp 5.683.113.8 56	Rp 7.018.712.7 99	Rp. 7.236.611.5 41	Rp. 8.308.892.4 94	Rp. 14.833.530.4 72

Realisasi anggaran dari RM (Rupiah Murni) cenderung meningkat setiap tahun. Setelah sempat naik stabil pada 2020–2021, anggaran terus bertambah hingga mencapai titik tertinggi pada 2024. Ini diakibatkan kebutuhan operasional yang meningkat atau adanya program/kegiatan tambahan meliputi renovasi Gedung bangunan kantor, blok family serta blok single deteni. Kenaikan paling tajam terjadi pada 2024, dengan total lebih dari dua kali lipat dibandingkan tahun 2023. Ini mengindikasikan ekspansi kegiatan, peningkatan beban layanan, atau optimalisasi sumber pendanaan. Secara umum, grafik menunjukkan bahwa kapasitas pendanaan Rumah Detensi Imigrasi Kupang terus bertumbuh, terutama ditopang oleh lonjakan besar pada PNBP di tahun 2024.

Matriks Realisasi Anggaran Berdasarkan Jenis Belanja

	2020	2021	2022	2023	2024
Belanja Pegawai	Rp 2.927.428.736	Rp. 3.170.842.343	Rp. 3.368.531.753	Rp. 3.407.677.912	Rp. 3.553.005.018
Belanja Barang	Rp 2.755.685.120	Rp. 2.872.286.735	Rp. 3.683.101.788	Rp. 3.766.706.582	Rp. 5.024.871.372
Belanja Modal	-	Rp. 975.583.721	Rp. 184.978.000	Rp. 1.134.508.000	Rp. 6.255.654.082
Total Belanja Keseluruhan	Rp 5.683.113.856	Rp 7.018.712.799	Rp. 7.236.611.541	Rp. 8.308.892.494	Rp. 14.833.530.472

Matriks Capaian Kinerja Anggaran

	2020	2021	2022	2023	2024
Alokasi	Rp 6.311.141.000	Rp 8.288.123.000	Rp. 7.262.303.000	Rp. 8.408.099.000	Rp. 15.063.507.000
Realisasi	Rp 5.683.113.856	Rp 7.018.712.799	Rp. 7.236.611.541	Rp. 8.308.892.494	Rp. 14.833.530.472
Capaian	90,05%	84,68%	99,65%	98,82%	98,47%

Pada tahun 2020 anggaran tidak terserap maksimal karena tidak terserapnya anggaran Belanja Barang pada sumber dana PNBPN sebesar Rp 697.387.201 dan sumber dana Rupiah Murni sebesar Rp 28.542.081 serta Belanja Pegawai sebesar Rp 50.798.264 yang menyebabkan capaian secara keseluruhan yang diperoleh sebesar 90,05%.

Pada tahun 2021 anggaran tidak terserap maksimal karena tidak terserapnya anggaran Belanja Pegawai sebesar Rp 68.896.657 dan Belanja Barang sebesar Rp 281.136.873 pada sumber dana Rupiah Murni dan sumber dana PNBPN pada Belanja Barang sebesar Rp 168.930.392 serta Belanja Modal sebesar Rp 750.446.279 yang menyebabkan capaian secara keseluruhan yang diperoleh sebesar 84,68% hal ini merupakan dampak dari kebijakan Pemerintah terkait Refocussing Anggaran PNBPN.

Pada tahun 2022 anggaran tidak terserap maksimal karena tidak terserapnya anggaran Belanja Pegawai sebesar Rp 1.585.247 dan Belanja Barang sebesar Rp 10.667.812 pada sumber dana Rupiah Murni dan sumber dana PNBPN pada Belanja Barang sebesar Rp 13.416.400 serta Belanja Modal sebesar Rp 22.000 yang menyebabkan capaian secara keseluruhan yang diperoleh sebesar 99,65%.

Pada tahun 2023 anggaran tidak terserap maksimal karena tidak terserapnya anggaran Belanja Pegawai sebesar Rp 1.108.088 dan Belanja Barang sebesar Rp 46.936.435 pada sumber dana Rupiah Murni dan sumber dana PNBPN pada Belanja Barang sebesar Rp 37.990.983 serta Belanja Modal sebesar Rp 13.171.000 yang menyebabkan capaian secara keseluruhan yang diperoleh sebesar 98,82%.

Pada tahun 2024 anggaran tidak terserap maksimal karena tidak terserapnya anggaran Belanja Pegawai sebesar Rp 742.982 dan Belanja Barang sebesar Rp 32.004.253 pada sumber dana Rupiah Murni dan sumber dana PNBPN pada Belanja Barang sebesar Rp 184.929.375 serta Belanja Modal sebesar Rp 12.299.918 yang menyebabkan capaian secara keseluruhan yang diperoleh sebesar 98,47%.

Alokasi anggaran pada Rumah Detensi Imigrasi Kupang cenderung meningkat setiap tahun. Kenaikan terbesar terjadi pada 2024, di mana alokasi hampir dua kali lipat dibandingkan 2023. Ini menunjukkan adanya peningkatan kebutuhan program, kegiatan, atau peningkatan beban layanan berupa renovasi Gedung bangunan kantor, blok family serta blok single deteni. Tahun 2024 menjadi tahun dengan realisasi tertinggi, sejalan dengan lonjakan alokasi. Capaian anggaran menunjukkan kinerja yang sangat baik.

- 2020: 90,05% (baik)
- 2021: turun menjadi 84,68% (masih baik, tetapi di bawah target ideal)
- 2022: naik signifikan menjadi 99,65% (sangat optimal)
- 2023 dan 2024: capaian tetap tinggi, masing-masing 98,82% dan 98,47%

Ini menunjukkan bahwa Rumah Detensi Imigrasi Kupang mampu memanfaatkan anggaran secara efektif dan konsisten, terutama sejak 2022 ke atas, dengan tingkat serapan mendekati 100%. Secara keseluruhan, kinerja pengelolaan anggaran Rumah Detensi Imigrasi Kupang pada periode 2020–2024 berada dalam kategori sangat baik, dengan peningkatan kemampuan penyerapan dan pemanfaatan anggaran yang stabil dari tahun ke tahun.

Matriks Hibah

Jenis Hibah	Tahun
Nihil	2020
Nihil	2021
Nihil	2022
Nihil	2023
Nihil	2024

1.2. Potensi dan Permasalahan

1.2.1. Potensi

1. Ketersediaan SDM dengan pengalaman teknis
Banyak pegawai memiliki pengalaman dalam penanganan deteni, administrasi keimigrasian, dan kerja sama lintas instansi sehingga memudahkan koordinasi operasional.
2. Hubungan koordinatif yang relatif harmonis dengan instansi lain
Kerja sama dengan Polri, TNI, Pemerintah Daerah, BP2MI, dan Konsulat negara tetangga sudah terbangun (khususnya terkait deportasi dan pemulangan). Hal ini merupakan modal penting dalam penanganan kasus migrasi di daerah perbatasan.
3. Sistem administrasi dan SOP yang sudah baku
Prosedur penanganan deteni, keamanan, kesehatan, dan pendataan sudah jelas sehingga operasional dapat berlangsung meski SDM terbatas.
4. Kapasitas adaptasi dan pengalaman menghadapi kasus lintas negara
NTT dekat dengan wilayah Timor Leste dan sering menangani kasus lintas batas. Pengalaman ini memperkuat kemampuan analisis risiko dan pengendalian lapangan.
5. Struktur organisasi yang relatif kecil dan fleksibel
Dengan jumlah personel terbatas, proses koordinasi internal lebih cepat, termasuk pengambilan keputusan operasional.

1.2.2. Permasalahan

1. Keterbatasan SDM dan beban kerja tinggi
Jumlah pegawai tidak seimbang dengan kebutuhan operasional, terutama ketika terjadi lonjakan deteni atau kasus deportasi massal.
2. Keterbatasan sarana dan prasarana
Meliputi ruang detensi, fasilitas kesehatan dasar, sistem keamanan elektronik (CCTV, kontrol akses), serta transportasi untuk mobilisasi deteni antar-instansi atau antar-daerah.
3. Keterbatasan anggaran operasional
Dana untuk pemeliharaan fasilitas, perbaikan keamanan, dan kegiatan koordinasi lintas negara sering tidak mencukupi. Ini berdampak pada kualitas pelayanan dan keamanan deteni.
4. Kapasitas penguasaan bahasa asing masih bervariasi
Dalam konteks penanganan deteni dari beragam negara, kemampuan bahasa asing (Inggris, Tetun, Mandarin, dll.) belum merata.
5. Pemanfaatan teknologi dan digitalisasi belum optimal
Sistem informasi deteni, database intelijen keimigrasian, dan pelaporan digital belum terintegrasi secara penuh dan masih banyak dilakukan secara manual.

1.2.3. Peluang dan Tantangan

Pemetaan peluang dan tantangan pada satuan kerja Rumah Detensi Imigrasi Kupang antara lain:

A. Peluang

1. Tingginya dinamika perlintasan ilegal di perbatasan
Wilayah perbatasan darat (Timor Leste) dan laut di NTT rawan penyelundupan manusia, migran ilegal, dan pelintas batas non-dokumented. Hal ini menambah potensi penambahan deteni.
2. Letak geografis kepulauan dan kondisi transportasi
Akses antarpulau sulit, biaya tinggi, dan konektivitas terbatas sehingga memperlambat proses pemindahan deteni, koordinasi, atau deportasi.
3. Ancaman gangguan keamanan dan over capacity
Jika terjadi lonjakan deteni, fasilitas penampungan bisa tidak memadai dan berpotensi mengganggu keamanan internal.
4. Perbedaan budaya, bahasa, dan tingkat kerentanan deteni
Deteni dari beragam negara (Timor Leste, Afrika, Asia Selatan, Asia Timur) menyebabkan potensi gesekan, masalah komunikasi, atau resistensi terhadap aturan.
5. Perubahan kebijakan geopolitik dan imigrasi negara lain
Situasi bilateral Indonesia–Timor Leste, situasi global, serta kebijakan negara tujuan migran bisa memengaruhi jumlah deteni dan proses deportasi.
6. Persepsi masyarakat terkait tindakan keimigrasian
Minimnya pemahaman masyarakat lokal tentang fungsi Rudenim dapat menimbulkan kesalahpahaman saat adanya penindakan atau penahanan orang asing.

B. Tantangan

1. Tingginya mobilitas pelintas batas ilegal
Pergerakan migran non-dokumented dan aktivitas penyelundupan manusia di wilayah NTT dapat meningkatkan jumlah deteni secara tiba-tiba dan menekan kapasitas layanan.
2. Kondisi geografis kepulauan yang sulit
Akses antarpulau yang jauh, biaya transportasi tinggi, serta keterbatasan sarana penghubung menyulitkan pemindahan deteni, proses deportasi, dan koordinasi lapangan.
3. Keterbatasan sarana, prasarana, dan kapasitas Ruang Detensi
Lonjakan jumlah deteni dapat menimbulkan kondisi overcapacity, risiko keamanan, serta penurunan standar pelayanan dasar (kesehatan, sanitasi, keamanan fisik).
4. Keterbatasan SDM dibandingkan kompleksitas tugas
Jumlah pegawai yang minim dan beban kerja tinggi berpotensi menurunkan efektivitas tugas terutama dalam kondisi krisis (deportasi massal, penanganan kasus konflik antar deteni).
5. Kerentanan keamanan akibat keberagaman karakter dan profil deteni
Perbedaan budaya, agama, bahasa, serta latar belakang negara asal menimbulkan risiko konflik, resistensi, dan ketidakpatuhan terhadap aturan detensi.

6. Perubahan kebijakan luar negeri dan dinamika geopolitik
Ketegangan regional, kebijakan imigrasi negara lain, maupun situasi politik negara asal deteni dapat menghambat proses deportasi atau menambah jumlah deteni.
7. Minimnya pemahaman sebagian masyarakat tentang fungsi Rudenim
Kesalahpahaman masyarakat mengenai tindakan administratif keimigrasian dapat memicu misinformasi dan menghambat pelaksanaan tugas penegakan hukum.

BAB II

VISI, MISI, TUJUAN, SASARAN DAN MANAJEMEN RISIKO

RUMAH DETENSI IMIGRASI KUPANG

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

2.1. Visi dan Misi

2.1.1. Visi

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

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

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

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

antara pemerintah, pemerintah daerah, masyarakat dan akademisi sehingga terjalin sistem integrasi sosial yang lebih baik.

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

2.1.2. Nilai-nilai Utama Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan

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

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

2.1.3. Misi

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

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

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

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

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

Adapun penjabarannya sebagai berikut :

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

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

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

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

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

2.2. Tujuan

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

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

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

2.3. Sasaran Kegiatan

Sasaran Kegiatan adalah hasii yang akan dicapai dari suatu kegiatan dalam rangka pencapaian Sasaran Program yang mencerminkan berfungsinya Keluaran Kegiatan. Sasaran Kegiatan merupakan turunan dari Sasaran Strategis pada level Kementerian/Lembaga dan Sasaran Program pada level Unit Eselon I. **Sasaran Kegiatan ini dilaksanakan oleh Unit Eselon II, Kanwil Ditjenim, serta UPT Imigrasi di wilayah.** Sebelum sampai pada Sasaran Kegiatan Satuan Kerja Imigrasi di Wilayah, penting bagi satker untuk memahami apakah Sasaran Strategis Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, dan apakah Sasaran Program Direktorat Jenderal Imigrasi. Perlu dipahami bahwa Sasaran Kegiatan di wilayah berkontribusi untuk tercapainya Sasaran Program dan Sasaran Strategis.

Sasaran strategis Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan adalah sebagai berikut:

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

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

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

Kedua Program tersebut memiliki Sasaran Program beserta Indikator sebagai berikut:

1. Program Penegakan dan Pelayanan Hukum

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

2. Program Dukungan Manajemen

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

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

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

2.4. Manajemen Risiko

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

Pada Permenimipas Nomor 11 Tahun 2025 tentang Renstra Kemenimipas 2025-2029 teridentifikasi beberapa risiko terhadap Sasaran Strategis K/L yang menghambat peningkatan kualitas penegakan hukum dan pelayanan bidang keimigrasian, diantaranya: **Penurunan Penerimaan PNBK Keimigrasian karena Situasi Global dan Nasional, Terganggunya Keandalan dan Keamanan Sistem Teknologi dan Informasi (TI), Modus baru TPPO dan TPPM, serta dalam hal fasilitatif yang menghambat optimalnya pelaksanaan tugas yakni Tingginya Gap Kompetensi Pegawai dengan Kompetensi yang Dibutuhkan di Bidang Keimigrasian** Sementara identifikasi risiko level sasaran strategis Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan yang menghambat upaya-upaya untuk meningkatkan Tata Kelola Penyelenggaraan Keimigrasian dan Pemasarakatan yang Berintegritas, Efektif, dan Efisien; teridentifikasi diantaranya: **Pelayanan Tidak Transparan dan Infrastruktur terkait RB tidak tersedia Tepat Waktu, keterbatasan anggaran, serta tidak terbentuknya lembaga pendidikan Imigrasi**

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

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

Tabel Manajemen Risiko Sasaran Kegiatan Rumah Detensi Imigrasi Kupang

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	No	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
Optimalnya Penegakan Hukum Keimigrasian di Kewilayahan	Indeks Penegakan Hukum Keimigrasian di Wilayah	1	Tidak adanya tenaga medis/dokter serta sarana dan prasarana medis;	• Tidak ada tenaga medis tetap; • Pemeriksaan kesehatan bagi Deteni tidak dapat dilaksanakan secara maksimal.	Seksi Perawatan dan Kesehatan	• Kerja sama tenaga medis terjalin; • Pelayanan kesehatan deteni tersedia setiap minggu; • Tidak ada keterlambatan pelayanan medis.
		2	Adanya Kemungkinan Deteni Melarikan Diri;	• Pengawasan kurang optimal; • Deteni melakukan	Seksi Keamanan dan Ketertiban	• Tidak terjadi insiden pelarian selama

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	No	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
				penolakan saat akan dideportasi.		periode tertentu; • CCTV dan sistem pengamanan berfungsi 100%; • Jumlah patroli rutin meningkat sesuai SOP.
		3	Lamanya proses penempatan ke Negara Ketiga;	• Timbulnya kejenuhan dari pengungsi; • Verifikasi berlarut-larut;	Seksi Registrasi Administrasi dan Pelaporan	• Waktu proses penempatan ke negara ketiga mengalami percepatan; • Koordinasi dengan

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	No	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
				• Administrasi UNHCR/IOM lambat; • Negara penerima terbatas.		IOM/UNHCR dan instansi terkait berjalan efektif; • Jumlah pengungsi yang berhasil ditempatkan ke negara ketiga meningkat.
		4	Penerapan sanksi terhadap pengungsi yang melanggar;	• Tidak ada regulasi sanksi yang kuat; • Otoritas terbatas;	Seksi Keamanan dan Ketertiban	• Tidak ada komplain besar dari pihak eksternal; • SOP penanganan

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	No	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
				• Meningkatnya jumlah pengungsi yang melakukan pelanggaran.		pelanggaran pengungsi tersusun dan diterapkan secara konsisten; • Penurunan jumlah pelanggaran berulang; • Koordinasi dengan UNHCR/IOM terkait penegakan aturan berjalan efektif.

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	Belum tersedianya sarana berupa tempat ibadah yang memadai	• Pelaksanaan Kegiatan ibadah tidak maksimal; • Perlengkapan ibadah tidak lengkap.	Urusan Umum	• Tersedianya tempat ibadah yang layak dan berfungsi; • Sarana ibadah digunakan secara rutin.
		2	Belum adanya serah terima pengungsi dengan Pemerintah daerah setempat	• Belum ada MoU resmi; • Peran antar pihak tidak jelas; • Keberadaan pengungsi tidak terkontrol dengan baik.	Seksi Registrasi Administrasi dan Pelaporan	• Adanya kesepakatan atau MoU/SOP kerja sama; • Terlaksananya rapat koordinasi rutin;

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	No	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
						• Tersusunnya alur dan mekanisme serah terima yang jelas, termasuk peran, tanggung jawab, dan batas kewenangan masing-masing pihak
Meningkatnya Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkup Kewilayahan	Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di Lingkup kewilayahan		Kurangnya Keterlibat SDM dalam Pemenuhan Data Dukung ERB.	Data Dukung Pada ERB Tidak Terpenuhi.	Tim Zona Integritas/Tim Reformasi Birokrasi	• 100% data dukung ERB terunggah tepat waktu; • Tidak ada temuan

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	No	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
						administrasi dalam review internal.
	Indeks Kepuasan Unit Kerja Lingkup UPT Imigrasi terhadap Layanan Kesekretariatan di UPT Masing-masing		Penurunan kinerja satker karena dukungan administrasi tidak berjalan lancar.	Meningkatkan respons cepat untuk layanan yang bersifat kritis operasional, seperti kebutuhan mendesak deteni	Rumah Detensi Imigrasi Kupang	• Nilai Indeks Kepuasan Internal meningkat; • Alur layanan lebih tertib dan jelas karena SOP diterapkan secara konsisten.

BAB III

TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

3.1. Target Kinerja

3.1.1. Informasi Kinerja

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

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

Sasaran Kegiatan 2 diukur melalui Indeks Kualitas Layanan Keimigrasian di Wilayah, yang terdiri dari dua komponen utama: kualitas layanan dokumen perjalanan serta kualitas layanan izin tinggal dan status keimigrasian. Sementara itu, Sasaran Kegiatan 3 menggunakan indikator Indeks Kepuasan Unit Kerja Lingkup UPT Imigrasi terhadap Layanan Kesekretariatan, yang merupakan gabungan dari delapan parameter meliputi: kompleksitas persyaratan, kejelasan informasi, kemudahan prosedur, ketepatan waktu layanan, kesesuaian layanan dengan kebutuhan, respons terhadap pengaduan dan masukan, respons dalam menangani kendala saat memberikan layanan, serta kualitas sarana dan prasarana layanan. Di bawah ini disampaikan Matriks Target Kinerja Level Kegiatan Rumah Detensi Imigrasi Kupang periode 2025–2029 yang telah ditetapkan oleh Direktorat Jenderal Imigrasi sebagai acuan capaian kinerja satuan kerja di wilayah.

Kerangka Kinerja Rumah Detensi Imigrasi Kupang

No.	Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Sasaran Strategis / Sasaran Program / Indikator Kinerja Program / Sasaran Kegiatan / Indikator Kinerja Kegiatan	Lokasi	Target Kinerja					Penanggungjawab
			2025	2026	2027	2028	2029	
Direktorat Jenderal Imigrasi								
SS 1	Meningkatnya Kualitas Penegakan Hukum dan Pelayanan Bidang Keimigrasian dan Pemasarakatan							
IKSS 1.1	Indeks Penegakan Hukum dan Pelayanan Bidang Imigrasi dan Pemasarakatan		3,45	3,52	3,57	3,63	3,68	
Program Penegakan dan Pelayanan Hukum								
SP. 1	Terwujudnya Penegakan Hukum Keimigrasian							Direktorat Jenderal Imigrasi
IKP 1.1	Indeks Penegakan Hukum Keimigrasian		3,77	3,80	3,82	3,84	3,87	
6161 - Penyelenggaraan Fungsi Pengkoordinasian, Pelayanan dan Penegakan Hukum Keimigrasian di Wilayah								
SK. 9	Optimalnya Penegakan Hukum Keimigrasian di Kewilayahan	Wilayah						Kepala Rumah Detensi Imigrasi Kupang
IKK 9.1	Indeks Penegakan Hukum Keimigrasian di Wilayah		90,80	91,53	92,02	92,52	93,01	
SS. 2	Meningkatnya Tata Kelola Penyelenggaraan Keimigrasian dan Pemasarakatan yang Berintegritas, Efektif, dan Efisien							
IKSS 2.1	Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan		90,38	90,38	91,38	92,38	93,38	
Program Dukungan Manajemen								
SP 4	Meningkatnya Penerapan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Direktorat Jenderal Imigrasi							Direktorat Jenderal Imigrasi
IKP 4.1	Indeks Kinerja Dukungan Manajemen		3,76	3,76	3,77	3,77	3,78	
6163 - Dukungan Manajemen dan Teknis Lainnya di Wilayah								
SK. 13	Meningkatnya Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkup Kewilayahan	Wilayah						Kepala Rumah Detensi Imigrasi Kupang
IKK 13.1	Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di Lingkup kewilayahan		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	

No.	Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Sasaran Strategis / Sasaran Program / Indikator Kinerja Program / Sasaran Kegiatan / Indikator Kinerja Kegiatan	Lokasi	Target Kinerja					Penanggungjawab
			2025	2026	2027	2028	2029	
IKK 13.2	Indeks Kepuasan Unit Kerja Lingkup UPT Imigrasi terhadap Layanan Kesekretariatan di UPT Masing-Masing		3,51	3,52	3,53	3,54	3,55	

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

a. Inovasi terkait pelayanan

1. Jemput Bola

Pelayanan jemput bola cap kartu pengungsi merupakan inovasi pelayanan yang dikembangkan sebagai respon atas meningkatnya kebutuhan pengungsi untuk mendapatkan pembaruan cap kartu identitas secara berkala. Dalam beberapa tahun terakhir, dinamika jumlah dan penyebaran pengungsi di wilayah Kupang menunjukkan kecenderungan yang fluktuatif, dengan persebaran di beberapa lokasi penampungan yang jauh dari kantor Rudenim. Kondisi tersebut sering kali menyebabkan pengungsi mengalami hambatan dalam melakukan pembaruan dokumen identitas, baik karena keterbatasan akses transportasi, risiko keamanan dalam perjalanan, maupun kebijakan pembatasan mobilitas oleh lembaga penampung. Apabila cap kartu pengungsi tidak diperbarui tepat waktu, maka validitas status mereka menjadi tidak akurat, sehingga berpotensi menimbulkan kesalahpahaman administratif, gangguan ketertiban, maupun hambatan dalam proses penanganan pengungsi oleh pihak terkait. Selain itu, mobilitas pengungsi yang tidak terpantau dapat menimbulkan risiko sosial, keamanan, serta kerentanan terhadap eksploitasi.

Untuk menjawab tantangan tersebut, Rudenim Kupang menginisiasi Pelayanan Jemput Bola Cap Kartu Pengungsi sebagai solusi proaktif dan humanis. Melalui koordinasi dengan IOM, UNHCR, lembaga penampung, dan pemangku kepentingan lainnya, petugas Rudenim mendatangi langsung lokasi pengungsi untuk melakukan verifikasi, pembaruan cap, dan pemutakhiran data. Inovasi ini tidak hanya meningkatkan efektivitas pendataan dan ketertiban administrasi, tetapi juga memperkuat akurasi informasi keberadaan pengungsi dalam wilayah kerja, mendukung stabilitas keamanan, serta memperlihatkan komitmen terhadap pelayanan publik yang responsif dan ramah kelompok rentan.

2. SEHATI Rudenim Kupang

SEHATI (Sinergi Pelayanan Kesehatan Terintegrasi Deteni) Rumah Detensi Imigrasi Kupang merupakan Pemenuhan kebutuhan kesehatan deteni dengan kewajiban mutlak yang melekat pada fungsi detensi keimigrasian. Namun, berbagai kondisi menunjukkan bahwa deteni merupakan kelompok rentan yang memiliki risiko kesehatan lebih tinggi dibandingkan populasi umum. Perjalanan panjang, tekanan psikologis akibat masa detensi, kondisi fisik yang menurun, serta minimnya riwayat pemeriksaan kesehatan sebelum masuk detensi menjadi faktor yang memperburuk kerentanan tersebut. Ditambah lagi, fasilitas kesehatan internal Rudenim memiliki keterbatasan baik dari sisi sumber daya manusia medis maupun sarana penanganan penyakit tertentu. Kasus gawat

darurat, penyakit menular, kebutuhan rawat inap, hingga penanganan kelompok rentan seperti anak, perempuan, lansia, dan deteni dengan kondisi medis khusus membutuhkan akses layanan yang lebih komprehensif.

Melihat urgensi tersebut, Rudenim Kupang menjalin kerja sama strategis dengan klinik, puskesmas, dan rumah sakit rujukan untuk menyediakan pemeriksaan kesehatan rutin, penanganan medis cepat, dan rujukan yang terstruktur bagi deteni. Inovasi ini tidak hanya memastikan pemenuhan standar HAM bagi deteni, tetapi juga mencegah potensi penyebaran penyakit di lingkungan detensi, meningkatkan kualitas hidup deteni, dan mengurangi risiko kejadian luar biasa (KLB) di dalam Rudenim. Kerja sama tersebut sekaligus memperkuat integrasi layanan publik di daerah, melibatkan dukungan lintas sektor, dan memastikan keberlanjutan layanan kesehatan dalam jangka panjang.

b. Inovasi terkait penegakan hukum :

1. Lasiana (Layanan Khusus Bagi Korban Penyelundupan Manusia)

Program Lasiana merupakan inovasi yang dibangun sebagai respon terhadap meningkatnya kasus penyelundupan manusia (people smuggling) dan perdagangan orang (trafficking) yang melibatkan warga negara asing di kawasan Nusa Tenggara Timur. Secara geografis, wilayah Kupang dan sekitarnya sering menjadi jalur transit bagi korban kejahatan transnasional ini. Para korban umumnya mengalami kondisi fisik dan psikologis yang sangat memprihatinkan akibat kekerasan, eksploitasi, dan perjalanan berbahaya yang mereka lalui.

Penanganan korban penyelundupan manusia tidak dapat disamakan dengan deteni pelanggar keimigrasian biasa. Korban membutuhkan pendekatan yang lebih sensitif, ruang layanan khusus, pemeriksaan yang lebih mendalam, serta pendampingan yang aman dan bebas dari intimidasi. Tanpa adanya inovasi khusus seperti Program Lasiana, terdapat risiko korban tidak mendapatkan perlindungan yang memadai, proses penyidikan tidak berjalan optimal karena korban enggan atau tidak mampu memberikan keterangan, serta potensi terjadinya reviktimisasi akibat lingkungan detensi yang tidak sesuai. Melalui Program Lasiana, Rudenim Kupang menyediakan layanan terstandar untuk korban, termasuk ruang layanan khusus, pendampingan psikologis dan medis, koordinasi intensif dengan aparat penegak hukum, serta mekanisme rujukan yang terstruktur. Program ini memperkuat posisi Rudenim sebagai bagian penting dalam upaya nasional memberantas kejahatan transnasional. Dengan memberikan perlindungan dan penanganan yang lebih profesional kepada korban, inovasi ini berkontribusi langsung terhadap meningkatnya kualitas penyidikan, efektivitas penegakan hukum, serta perlindungan HAM bagi kelompok rentan.

c. Inovasi terkait dukungan manajemen :

1. SMART Rudenim Kupang

SMART (Sistem Modern Administrasi Terintegrasi) merupakan Modernisasi sistem administrasi perkantoran sebagai langkah strategis yang diperlukan dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, dan akuntabel di lingkungan Rumah Detensi Imigrasi Kupang. Seiring perkembangan teknologi informasi serta tuntutan transparansi dan kecepatan pelayanan publik, sistem administrasi berbasis manual tidak lagi memadai untuk mendukung

kebutuhan operasional yang semakin kompleks, terutama dalam pengelolaan dokumen, surat-menyurat, pelaporan kinerja, dan layanan internal. Selama ini, berbagai proses administrasi masih menghadapi kendala berupa keterlambatan distribusi dokumen, penyimpanan arsip yang belum tertata secara optimal, serta kurang terintegrasinya alur kerja antar-seksi. Kondisi ini dapat berdampak pada efektivitas pelayanan, akurasi data, potensi kehilangan dokumen fisik, serta rendahnya efisiensi kerja pegawai. Oleh karena itu, modernisasi administrasi perkantoran menjadi kebutuhan mendesak untuk meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh.

Melalui modernisasi ini, Rudenim Kupang mendorong penerapan sistem administrasi yang berbasis digital, terintegrasi, dan berstandar nasional, seperti digitalisasi arsip, penggunaan tanda tangan elektronik, serta penerapan manajemen dokumen berbasis cloud. Langkah ini diharapkan dapat mempercepat proses korespondensi, memperkuat keamanan data, memudahkan akses informasi bagi pimpinan dan pegawai, serta mendukung pengambilan keputusan yang cepat dan berbasis data.

Selain itu, modernisasi administrasi juga mencakup peningkatan kapasitas pegawai dalam mengoperasikan sistem digital, penyusunan SOP yang lebih adaptif terhadap teknologi, serta pembentukan budaya kerja yang produktif dan responsif terhadap inovasi teknologi. Dengan demikian, modernisasi sistem administrasi perkantoran tidak hanya memperbaiki mekanisme kerja, tetapi juga berperan dalam memperkuat integritas, efektivitas, dan kualitas pelayanan publik di Rudenim Kupang.

Inovasi ini menjadi fondasi penting menuju tata kelola organisasi yang modern, profesional, dan berkelanjutan, serta berkontribusi langsung terhadap pencapaian target kinerja organisasi dan pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM.

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

KRO	RO	Target RO					Pendanaan				
		2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029
BHB. Operasi Bidang keamanan	BHB.U05 . Pengawasan Pengungsi (Operasi)	-	4	6	8	10	-	Rp 139.744.000	Rp 221.691.000	Rp 243.860.000	Rp 268.246.000
BIB. Pengawasan dan Pengendalian Masyarakat	BIB.001. Tindakan Administratif Keimigrasian (Orang)	10	15	15	17	20	Rp 1.128.580.000	Rp 1.499.465.000	Rp 1.679.025.000	Rp 1.846.927.000	Rp 2.031.620.000
	BIB.004. Pengamanan Deteni (Orang)	-	2	2	2	2	-	Rp 294.912.000	Rp 356.096.000	Rp 391.705.000	Rp 430.875.000
EBA. Layanan Dukungan Manajemen Internal	EBA.Z07. Layanan BMN (SBKU)	1	1	1	1	1	Rp 6.080.000	Rp 9.384.000	Rp 9.384.000	Rp 10.322.000	Rp 11.354.000
	EBA.962. Layanan Umum	1	1	1	1	1	Rp 261.685.000	Rp 369.458.000	Rp 371.866.000	Rp 409.052.000	Rp 449.957.000
	EBA.963. Layanan Data dan Informasi	1	1	1	1	1	Rp 321.623.000	Rp 850.259.000	Rp 963.339.000	Rp 1.059.672.000	Rp 1.165.639.000

KRO	RO	Target RO					Pendanaan				
		2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029
	EBA.994. Layanan Perkantoran	2	1	1	1	1	Rp 5.663.885.000	Rp 8.796.560.000	Rp 9.308.296.000	Rp 10.665.663.000	Rp 11.732.229.000
EBB. Layanan Sarana Internal dan Prasarana Internal	EBB.951. Sarana Internal	3	21	57	57	57	Rp 1.532.635.000	Rp 1.572.000.000	Rp 8.402.226.000	Rp 9.242.448.000	Rp 10.166.693.000
	EBB.971. Prasarana Internal	-	3	8	13	6	-	Rp 1.645.995.000	Rp 2.910.000.000	Rp 3.201.000.000	Rp 3.521.100.000
EBC. Layanan Manajemen SDM Internal	EBC.954. Layanan Manajemen SDM	64	1	1	1	1	Rp 266.843.000	Rp 332.914.000	Rp 377.914.000	Rp 415.705.000	Rp 457.275.000
EBD. Layanan Manajemen Kinerja Internal	EBD.001. Koordinasi dan Konsultasi Perencanaan dan Pelaksanaan Anggaran	1	1	1	1	1	Rp 154.770.000	Rp 319.136.000	Rp 319.136.000	Rp 351.049.000	Rp 386.153.000
	EBD.Z27. Layanan Manajemen	1	1	1	1	1	Rp 151.130.000	Rp 14.108.000	Rp 14.108.000	Rp 1.410.000	Rp 1.551.000

KRO	RO	Target RO					Pendanaan				
		2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029
	en Keuanga n (SBKU)										
	EBD.Z32. Layanan Reformasi Kinerja (SBKU)	1	1	1	1	1	Rp 547.836.000	Rp 32.292.000	Rp 32.292.000	Rp 35.521.000	Rp 39.073.000

3.2 Kerangka Pendanaan

KRO	RO	Pendanaan				
		2025	2026	2027	2028	2029
BHB. Operasi Bidang keamanan	BHB.U05. Pengawasan Pengungsi (Operasi)	-	Rp 139.744.000	Rp 221.691.000	Rp 243.860.000	Rp 268.246.000
BIB. Pengawasan dan Pengendalian Masyarakat	BIB.001. Tindakan Administratif Keimigrasian (Orang)	Rp 1.128.580.000	Rp 1.499.465.000	Rp 1.679.025.000	Rp 1.846.927.000	Rp 2.031.620.000

KRO	RO	Pendanaan				
		2025	2026	2027	2028	2029
	BIB.004. Pengamanan Deteni (Orang)	-	Rp 294.912.000	Rp 356.096.000	Rp 391.705.000	Rp 430.875.000
EBA. Layanan Dukungan Manajemen Internal	EBA.Z07. Layanan BMN (SBKU)	Rp 6.080.000	Rp 9.384.000	Rp 9.384.000	Rp 10.322.000	Rp 11.354.000
	EBA.962. Layanan Umum	Rp 261.685.000	Rp 369.458.000	Rp 371.866.000	Rp 409.052.000	Rp 449.957.000
	EBA.963. Layanan Data dan Informasi	Rp 321.623.000	Rp 850.259.000	Rp 963.339.000	Rp 1.059.672.000	Rp 1.165.639.000
	EBA.994. Layanan Perkantoran	Rp 5.663.885.000	Rp 8.796.560.000	Rp 9.308.296.000	Rp 10.665.663.000	Rp 11.732.229.000
EBB. Layanan Layanan Sarana Internal dan Prasarana Internal	EBB.951. Sarana Internal	Rp 1.532.635.000	Rp 1.572.000.000	Rp 8.402.226.000	Rp 9.242.448.000	Rp 10.166.693.000
	EBB.971. Prasarana Internal	-	Rp 1.645.995.000	Rp 2.910.000.000	Rp 3.201.000.000	Rp 3.521.100.000
EBC. Layanan Manajemen SDM Internal	EBC.954. Layanan Manajemen SDM	Rp 266.843.000	Rp 332.914.000	Rp 377.914.000	Rp 415.705.000	Rp 457.275.000

KRO	RO	Pendanaan				
		2025	2026	2027	2028	2029
EBD. Layanan Manajemen Kinerja Internal	EBD.001. Koordinasi dan Konsultasi Perencanaan dan Pelaksanaan Anggaran	Rp 154.770.000	Rp 319.136.000	Rp 319.136.000	Rp 351.049.000	Rp 386.153.000
	EBD.Z27. Layanan Manajemen Keuangan (SBKU)	Rp 151.130.000	Rp 14.108.000	Rp 14.108.000	Rp 1.410.000	Rp 1.551.000
	EBD.Z32. Layanan Reformasi Kinerja (SBKU)	Rp 547.836.000	Rp 32.292.000	Rp 32.292.000	Rp 35.521.000	Rp 39.073.000

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

1. Kebutuhan pengadaan dan pelayanan publik yang selaras dengan upaya transformasi digital guna mendukung proses administrasi keimigrasian yang lebih efisien seperti Pengadaan peralatan keamanan, Pengadaan alat komunikasi deteni, Pengadaan X-ray barang, Reengineering Perangkat Teknologi Informasi.
2. Kebutuhan pengadaan dan pemeliharaan atas sarana dan prasarana penunjang pelaksanaan tugas dan operasional, diantaranya Gedung Klinik, Renovasi Pos Jaga, Pelebaran dan renovasi serta peremajaan instalasi listrik gedung kantor, Pengadaan Laptop dan Tablet, Pengadaan Rompi anti peluru, Pengadaan stun gun bagi petugas jaga, Pengadaan Lemari Penimpan senjata, Pengadaan Pelampung *Life Jacket*.
3. Kebutuhan pengadaan lahan dan bangunan untuk gedung kantor maupun rumah dinas, serta renovasi gedung, dan rumah negara milik Direktorat Jenderal Imigrasi Pengadaan rumah susun 1 unit beserta fasilitasnya dan kelengkapan penunjang, Pembangunan mess pegawai, Renovasi halaman kantor berupa jalan masuk kantor, Renovasi gedung klinik beserta pengadaan perlengkapan penunjangnya.
4. Kebutuhan peningkatan kapasitas sumber daya manusia yang memerlukan anggaran, meliputi Diklat kesamapta untuk penjaga deteni, Pelatihan menembak bagi petugas regu jaga, Pelatihan Bahasa asing bagi Aparatur Sipil Negara Rudenim Kupang, Pelatihan teknologi informasi.
5. Kebutuhan penyelenggaraan kebijakan-kebijakan prioritas lainnya seperti Penyusunan Standar Operasional Prosedur Administrasi Pemerintahan (SOPAP) Rumah Detensi Imigrasi Kupang dan Penetapan pembaruan tata tertib pengungsi.

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

Sumber Pendanaan	Proyeksi Pagu Belanja Rudenim Kupang				
	2025	2026	2027	2028	2029
PNBP Keimigrasian	Rp.4.371.182.000	Rp.7.079.667.000	Rp.15.657.077.000	Rp.17.208.671.000	Rp.18.929.536.000
APBN Rupiah Murni	Rp.5.663.885.000	Rp.8.796.560.000	Rp.9.308.296.000	Rp.10.665.663.000	Rp.11.732.229.000
Total	Rp.10.035.067.000	Rp.15.876.227.000	Rp.24.965.373.000	Rp.27.874.334.000	Rp.30.661.765.000

3.3. Roadmap

Roadmap Rumah Detensi Imigrasi Kupang Tahun 2025 s.d. 2029

ROADMAP TAHUN 2025 S.D. 2029 RUMAH DETENSI IMIGRASI KUPANG				
SARPRAS				
2025	2026	2027	2028	2029
	1. Pembangunan Pos <i>Security</i> 2. Pembangunan Pagar Keliling Kantor 3. Pembangunan Garasi Permanen	1. Renovasi rumah negara <i>type C</i> (1 unit) dan <i>type D</i> (2 unit) 2. Renovasi gedung klinik 3. Renovasi pos jaga 4. Pembangunan gedung tempat ibadah 5. Pembangunan pagar pembatas	1. Pembelian rumah negara <i>type D</i> (2 unit) dan <i>type E</i> (6 unit) 2. Renovasi gedung dapur 3. Renovasi lapangan olahraga 4. Pembangunan ruang serba guna 5. Pelebaran dan renovasi serta peremajaan instalasi listrik gedung kantor 6. Pengadaan rumah susun 1 unit	1. Renovasi gedung dapur blok familiy 2. Revitalisasi penampungan air blok family dan blok single 3. Renovasi ruang genset luar dan ruang genset blok single 4. Pembangunan mess pegawai 5. Renovasi pagar keliling 6. Renovasi halaman kantor berupa jalan masuk kantor
BARANG MILIK NEGARA (BMN)				
2025	2026	2027	2028	2029
1. Pengadaan Kendaraan Pengadaan Bermotor Roda 4 (Mobil Patroli) 1 unit	10. Pengadaan Laptop (10 unit) 11. Pengadaan tablet (1 unit)	1. Pengadaan sumur bor kantor 1 titik 2. Pengadaan instalasi <i>hydrant</i> dan	1. Pengadaan mobil jenazah 2. Pengadaan mobil <i>pickup</i>	1. <i>Reengineering</i> Perangkat Teknologi Informasi 2. Pengadaan mobil patroli tertutup

2. Pengadaan Laptop (5 unit) 3. Pengadaan <i>Handy Talky</i> (14 unit) 4. Pengadaan Tablet PC (1 unit) 5. Pengadaan Roll opek (2 unit) 6. Pengadaan Alat Pembersih Lainnya (<i>Air Purifier</i>) (9 unit) 7. Pengadaan Video <i>Wall</i> (1 unit) 8. Pengadaan Lemari Es (1 unit) 9. Pengadaan Dispenser (4 unit) 10. Pengadaan Mesin Absensi (2 unit) 11. Pengadaan Alat Pembersih Lainnya (<i>Air Purifier</i>) (5 unit)	12. Pengadaan Kendaraan Bermotor Roda 2 (Sepeda Motor Patroli) (8 unit) 13. Pengadaan Kendaraan Pengadaan Bermotor Roda 4 (Mobil Patroli) 1 unit 14. <i>Transportable Generating Set</i> (1 unit)	perangkatnya (mitigasi kebakaran) 3. Pengadaan alat penangkal petir 4. Pengadaan peralatan keamanan 5. Pengadaan alat komunikasi deteni 6. Pengadaan meja dan kursi perkantoran bagi pejabat struktural 7. Pengadaan laptop 8. Pengadaan <i>printer</i> 9. Pengadaan senpi untuk keamanan dan ketertiban 10. Pengadaan 1 unit mobil tanki air 11. Pengadaan 10 unit motor patrol 12. Pengadaan X-ray barang 13. Pengadaan 1 unit mobil <i>micro bus</i> 14. Pengadaan fasilitas dan kelengkapan penunjang rumah negara <i>type C</i> (1	3. Pembaharuan peralatan kantor atau penggantian inventaris berupa barang meubeler yang sudah masuk kategori rusak berat 4. Pengadaan penampung air untuk kompleks rumah dinas 5. Pengadaan <i>stabilizer</i> listrik kantor 6. <i>Reenginering</i> 1 unit genset pengganti genset lama (2007) 7. Pengadaan fasilitas dan kelengkapan penunjang rumah negara <i>type D</i> (2 unit) dan <i>type E</i> (6 unit) 8. Pengadaan fasilitas dan kelengkapan penunjang gedung dapur 9. Pengadaan fasilitas dan kelengkapan penunjang lapangan olahraga	3. Pengadaan stun gun bagi petugas jaga 4. pengadaan mobil tangki air 5. Pengadaan <i>Speedboat</i> /Motor Tempel 6. Pengadaan Mobil Unit Pameran 7. Pengadaan <i>Paper Spray</i> 8. Pengadaan Lemari Penimpan senjata 9. Pengadaan Pelampung <i>Life Jacket</i> 10. Pengadaan Rompi anti peluru
---	---	---	---	---

		unit) dan <i>type D</i> (2 unit) 15. Pengadaan fasilitas dan kelengkapan penunjang gedung klinik 16. Pengadaan fasilitas dan kelengkapan penunjang pos jaga 17. Pengadaan fasilitas dan kelengkapan penunjang tempat ibadah	10. Pengadaan fasilitas dan kelengkapan penunjang ruang serba guna 11. Pengadaan fasilitas dan kelengkapan penunjang rumah susun	
KERJA SAMA				
2025	2026	2027	2028	2029
Pengukuhan Forum Komunikasi Penanganan Deteni dan Pengungsi (FORKOPDENSI) pada Kota Kupang	Kerja sama Forum Komunikasi Penanganan Deteni dan Pengungsi (FORKOPDENSI) dengan instansi terkait pada 10 Kabupaten di Provinsi NTT	Kerja sama Forum Komunikasi Penanganan Deteni dan Pengungsi (FORKOPDENSI) dengan instansi terkait pada 11 Kabupaten di Provinsi NTT	Kerja sama dengan Dinas Kesehatan terkait tenaga kesehatan	Reviu kerja sama dengan Dinas Kesehatan terkait tenaga Kesehatan
KELEMBAGAAN				
2025	2026	2027	2028	2029
	Pengkajian Rumah Detensi Imigrasi Kupang menjadi Eselon 3a	Usulan peningkatan klasifikasi Rumah Detensi Imigrasi Kupang menjadi Eselon 3a	Pembahasan peningkatan klasifikasi Rumah Detensi Imigrasi Kupang menjadi Eselon 3a	

SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)				
2025	2026	2027	2028	2029
1. Pelatihan pengadaan barang dan jasa <i>type C</i> dalam rangka peningkatan kapasitas SDM 2. Diklat kesamapta untuk penjaga deteni	1. Pelatihan pengadaan barang dan jasa level 1 dalam rangka peningkatan kapasitas SDM 2. Pelatihan menembak bagi petugas regu jaga 3. Diklat kesamapta untuk penjaga deteni	1. Pengadaan barang dan jasa level 1 dalam rangka peningkatan kapasitas SDM 2. Pelatihan menembak bagi petugas regu 3. Pelatihan Bahasa asing bagi Aparatur Sipil Negara Rudenim Kupang 4. Diklat kesamapta untuk penjaga deteni 5. Pelatihan PPNS Keimigrasian	1. Diklat kesamapta untuk penjaga deteni 2. Pelatihan PPNS Keimigrasian 3. Pelatihan penanggulangan bencana kebakaran 4. Pelatihan teknologi informasi 5. Pelatihan Bahasa asing bagi Aparatur Sipil Negara Rudenim Kupang	1. Diklat kesamapta untuk penjaga deteni 2. Pelatihan PPNS Keimigrasian 3. Pelatihan penanggulangan bencana kebakaran 4. Pelatihan teknologi informasi 5. Pelatihan Bahasa asing bagi Aparatur Sipil Negara Rudenim Kupang
TATA LAKSANA				
2025	2026	2027	2028	2029
	1. Penyusunan pedoman kerja Rumah Detensi Imigrasi Kupang 2. Penyusunan Standar Operasional Prosedur Administrasi Pemerintahan (SOPAP) Rumah Detensi Imigrasi Kupang	1. Reviu dan Penyempurnaan pedoman kerja Rumah Detensi Imigrasi Kupang 2. Reviu dan penyempurnaan SOPAP Rumah Detensi Imigrasi Kupang	1. Reviu dan Penyempurnaan pedoman kerja Rumah Detensi Imigrasi Kupang 2. Reviu dan penyempurnaan SOPAP Rumah Detensi Imigrasi Kupang	1. Reviu dan Penyempurnaan pedoman kerja Rumah Detensi Imigrasi Kupang 2. Reviu dan penyempurnaan SOPAP Rumah Detensi Imigrasi Kupang 3. Reviu dan pembaruan tata tertib pengungsi

	3. Penetapan pembaruan tata tertib pengungsi	3. Monitoring dan evaluasi tata tertib pengungsi	3. Monitoring dan evaluasi tata tertib pengungsi	
--	---	--	--	--

BAB IV

MONITORING, EVALUASI, DAN PENGENDALIAN

4.1.1. Monitoring

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

Tahun 2025 diprioritaskan untuk penyelesaian dan penetapan dokumen Renstra Rudenim Kupang, sekaligus pelaksanaan sosialisasi guna memastikan pemahaman arah kebijakan, strategi, target kinerja, serta indikator dan mekanisme penghitungan capaian kinerja dan pelaporan yang harus diterapkan secara konsisten.

Tahun 2026 diarahkan pada penguatan konsistensi pelaksanaan program dengan arah kebijakan Ditjen Imigrasi dan Kemenkumham. Monitoring menekankan analisis capaian indikator per triwulan, kesesuaian penggunaan anggaran, serta penyesuaian strategi berdasarkan hasil evaluasi tahun sebelumnya.

Tahun 2027 menjadi tahun evaluasi tengah periode (*mid-term*). Monitoring dilakukan secara lebih mendalam untuk menilai efektivitas program, mengidentifikasi gap signifikan antara target dan realisasi, serta merumuskan langkah korektif. Penyesuaian strategi, prioritas, dan

alokasi sumber daya dilakukan untuk memastikan target Renstra tetap berada pada jalur pencapaian.

Tahun 2028 berfokus pada percepatan capaian indikator yang masih rendah serta penguatan pengendalian internal. Monitoring diarahkan untuk memastikan implementasi rekomendasi hasil *mid-term* berjalan optimal, termasuk akselerasi program prioritas dan optimalisasi pemanfaatan anggaran.

Tahun 2029 menjadi tahap akhir, di mana monitoring diarahkan pada konsolidasi seluruh capaian program dan kegiatan. Evaluasi komprehensif dilakukan untuk menilai pencapaian akhir Renstra Rudenim Kupang 2025–2029, sekaligus menyusun rekomendasi strategis yang menjadi dasar bagi perencanaan periode Renstra berikutnya.

4.1.2. Evaluasi

Evaluasi Tahunan Renstra Rudenim Kupang 2025–2029 dilakukan setiap akhir tahun untuk menilai pencapaian target tahunan pada level program dan kegiatan. Evaluasi ini memadukan data hasil monitoring, capaian indikator kinerja, serta analisis efektivitas strategi dan efisiensi penggunaan anggaran. Hasilnya digunakan untuk mengidentifikasi gap kinerja, merumuskan perbaikan cepat, serta memastikan satker Rudenim Kupang berada pada jalur yang selaras dengan pencapaian sasaran strategis Ditjen Imigrasi.

Evaluasi Tengah Periode (*Mid-Term Review*) dilaksanakan pada pertengahan masa berlakunya Renstra untuk menilai kembali relevansi arah kebijakan, serta strategi Rudenim Kupang. Evaluasi ini mempertimbangkan perubahan lingkungan strategis, dinamika regulasi, kebijakan nasional, dan tantangan operasional yang mungkin mempengaruhi pencapaian sasaran.

Evaluasi Akhir Periode dilakukan pada tahun terakhir untuk menilai keberhasilan keseluruhan Renstra 2025–2029. Evaluasi ini mencakup penilaian menyeluruh terhadap pencapaian tujuan, sasaran, dan indikator utama serta efektivitas kebijakan dan strategi yang telah dilaksanakan. Selain itu, evaluasi akhir menghasilkan rekomendasi strategis yang menjadi dasar penyusunan Renstra periode berikutnya, sehingga kesinambungan kinerja, pembelajaran organisasi, dan peningkatan tata kelola dapat terus diperkuat.

4.1.3. Pengendalian

Rencana pengendalian Renstra Rudenim Kupang 2025–2029 diarahkan untuk memastikan seluruh sasaran strategis dapat dicapai melalui tindak lanjut sistematis atas hasil monitoring dan evaluasi. Setiap tahun, Rudenim Kupang akan melakukan tindakan korektif jangka pendek terhadap berbagai penyimpangan yang teridentifikasi, seperti keterlambatan pelaksanaan kegiatan, ketidaksesuaian output, atau rendahnya serapan anggaran, sehingga hambatan operasional dapat segera diatasi dan kinerja kembali pada jalur yang ditetapkan. Pada kondisi tertentu, Rudenim Kupang juga akan melakukan revisi terhadap dokumen perencanaan, baik Renja maupun Renstra, apabila terjadi perubahan kebijakan nasional, perubahan regulasi, atau pergeseran alokasi sumber daya, dengan tetap mengikuti mekanisme perencanaan yang berlaku mempedomani Rencana Strategis Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan.

Seluruh hasil pengendalian akan menjadi masukan dalam penyusunan Renja tahunan dan menjadi dasar perbaikan Renstra periode berikutnya. Dengan demikian, siklus pengendalian tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme koreksi, tetapi juga sebagai instrument pembelajaran organisasi untuk memperkuat tata kelola, meningkatkan kualitas perencanaan, dan memastikan pencapaian sasaran strategis Rudenim Kupang secara berkelanjutan.

BAB V

PENUTUP

Penutup

Rencana Strategis Rudenim Kupang Periode Tahun 2025-2029 mengacu kepada Peraturan Presiden Nomor 80 tahun 2025 tentang Penyusunan Rencana Strategis dan Rencana Kerja Kementerian/Lembaga. Renstra Rudenim Kupang disusun selaras dengan Rencana Strategis Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan Tahun 2025-2029, serta dirancang untuk turut mendukung pencapaian Visi, Misi, tujuan, Asta Cita/Prioritas Nasional Presiden terpilih sebagaimana tertuang dalam dokumen RPJPN 2025-2045 dan RPJMN Periode Tahun 2025-2029.

Renstra Rudenim Kupang 2025-2029 disusun berdasarkan evaluasi dan analisis terhadap capaian organisasi pada periode pembangunan lima tahun sebelumnya dan analisis terhadap lingkungan strategis dalam memetakan potensi, permasalahan, dan isu-isu strategis. Rudenim Kupang secara konsisten capaian kinerjanya telah melampaui target indikator kinerja (di atas 100%) yang diamanatkan sepanjang tahun 2020-2024.

Pencapaian ini di tengah upaya Rudenim Kupang menghadapi tantangan pelaksanaan fungsi keimigrasian sebagai dampak dari Pandemi COVID-19 yang mengharuskan dilakukan berbagai penyesuaian regulasi maupun standar prosedur yang bersifat teknis. Tercapainya target indikator kinerja dan pelaksanaan fungsi Rudenim Kupang, tidak terlepas dari pengelolaan anggaran yang optimal dan semakin baik serta capaian penerimaan PNPB yang konsisten tumbuh di atas target dari tahun ke tahun selama tiga tahun terakhir. Terlebih lagi, imigrasi saat ini tidak hanya berfokus pada permasalahan-permasalahan yang terjadi di dalam organisasi melainkan juga memperhatikan kondisi-kondisi eksternal, seperti permasalahan dan dinamika lingkungan nasional, regional, dan global sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi perumusan kebijakan dan pelaksanaan tugas fungsi keimigrasian. Ke depan, Rudenim Kupang akan berfokus pada penguatan kelembagaan dan pemanfaatan sumber daya yang optimal dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan sesuai tupoksi lembaga.

Dalam mengemban visi, misi, tujuan, Asta Cita/Prioritas Nasional Presiden dalam RPJMN 2025-2029, Renstra Imigrasi sebagai unit kerja eselon I Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan mengikuti Visi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan yaitu: Terwujudnya penegakan hukum dan pelayanan bidang keimigrasian dan pemasarakatan yang berintegritas, berkeadilan, dan mendukung keamanan nasional tangguh menuju Indonesia Emas 2045. Visi ini akan dicapai melalui dua (2) misi dan dua (2) tujuan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan dengan mengemban dua Sasaran Strategis, yaitu (1) Meningkatnya Kualitas Penegakan Hukum dan Pelayanan Bidang Keimigrasian dan Pemasarakatan; dan (2) Meningkatnya Tata Kelola Penyelenggaraan Keimigrasian dan Pemasarakatan yang Berintegritas, Efektif, dan Efisien.

Adapun arah kebijakan dan strategi organisasi berfokus ke dalam penguatan pengawasan dan penegakan hukum keimigrasian yang adil dan transparan, peningkatan kualitas dan kemudahan pelayanan keimigrasian yang berorientasi kepuasan masyarakat dan kemudahan berusaha, penguatan fungsi dan kapasitas pengamatan di perbatasan, dan peningkatan dukungan manajemen dalam mendukung pelayanan dan penegakan hukum keimigrasian.

Berdasarkan arah kebijakan dan strategi yang telah disusun, dokumen Rencana Strategis Rudenim Kupang Periode Tahun 2025-2029 telah memuat sasaran program berikut indikator kinerja dan target capaian; dan kerangka pendanaan sebagai pedoman pelaksanaan tugas dan fungsi keimigrasian. Penyusunan target kinerja dan kerangka pendanaan dilakukan dengan mempertimbangkan kapasitas dan sumber daya organisasi dengan tetap menginduk kepada mandat penugasan organisasi berdasarkan RPJMN 2025-2029. Lebih rinci, penyusunan kerangka pendanaan sebagai panduan kebutuhan organisasi disusun berdasarkan proyeksi kebutuhan organisasi dengan tetap mempertimbangkan potensi pendanaan, baik dari Rupiah Murni maupun PNBK Keimigrasian. Penyusunan kerangka pendanaan menitikberatkan kepada pemenuhan kebutuhan pelaksanaan fungsi organisasi yang meliputi dukungan ketersediaan dan kualitas SDM, penyediaan dan modernisasi sarana dan prasarana terstandar, kebutuhan penyediaan pelayanan publik, dan kebutuhan-kebutuhan lain yang relevan dengan pelaksanaan fungsi keimigrasian.

Rencana Strategis Rudenim Kupang Tahun 2025-2029 tidak terlepas dari keberadaan masyarakat yang mendapatkan manfaat langsung dari pelaksanaan tugas dan fungsi keimigrasian, diantaranya terciptanya kesadaran masyarakat terkait keimigrasian, terselenggaranya penegakan hukum keimigrasian, kepastian dalam mendapatkan layanan keimigrasian yang berkualitas, dan terbangunnya reformasi birokrasi dan tata kelola yang baik di lingkungan Rudenim Kupang dengan menitikberatkan pada pembinaan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia, pengelolaan anggaran yang efektif, efisien dan akuntabel, serta pemenuhan sarana dan prasarana untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi. Sebagai bagian terpenting, implementasi perencanaan strategis yang baik adalah dipastikan terdapatnya konsistensi terhadap rencana yang disusun. Oleh sebab itu pelaksanaan Renstra Rudenim Kupang selama lima tahun perlu disertai proses monitoring secara periodik, serta evaluasi untuk menentukan tingkat kemajuan pelaksanaan rencana dibandingkan dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Proses ini bertujuan untuk menilai kinerja capaian sasaran strategis, sasaran program, dan sasaran kegiatan; dan menganalisis faktor-faktor yang mendukung keberhasilan dan menghambat pencapaian kinerja Program dan Kegiatan. Sementara itu, hal lainnya yang perlu diperhatikan adalah terdapatnya perubahan kondisi dalam periode renstra seperti perubahan regulasi yang memberikan dampak strategis terhadap renstra yang telah disusun. Sehingga tercapainya pengelolaan strategis sesuai dengan prinsip peningkatan secara berkelanjutan (continuous improvement) dapat terwujud dengan baik, sehingga peran imigrasi dalam mewujudkan Visi Misi presiden terpilih dan Visi Misi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan dapat terlaksana sesuai yang diharapkan.

LAMPIRAN I MATRIKS KINERJA DAN PENDANAAN

No.	Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Sasaran Strategis / Sasaran Program / Indikator Kinerja Program / Sasaran Kegiatan / Indikator Kinerja Kegiatan	Loka si	Target Kinerja					Alokasi					Total Alokasi	Penanggung Jawab
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029		
(1)								(2)					(3)	(4)
Program Penegakan dan Pelayanan Hukum								1.128.580.00 0	1.934.121.00 0	2.127.533.10 0	2.340.286.41 0	2.574.315.051	8.977.3 84.141	
SP 1	Terwujudnya Penegakan Hukum Keimigrasian							1.128.580.00 0	1.934.121.00 0	932.380.059. 969	1.011.443.40 6.534	1.075.747.512 .369		Direktorat Jenderal Imigrasi
IKP 1.1	Indeks Penegakan Hukum Keimigrasian		3,77	3,80	3,82	3,84	3,87							
6161 - Penyelenggaraan Fungsi Pengkoordinasian, Pelayanan dan Penegakan Hukum Keimigrasian di Wilayah														
SK. 9	Optimalnya penegakan hukum keimigrasian di kewilayahan	Wila yah						1.128.580.00 0	1.934.121.00 0	2.256.812.00 0	2.482.492.00 0	2.730.741.000	10.532. 746.00 0	Kepala Rumah Detensi Imigrasi Kupang
IKK 9.1	Indeks penegakan hukum keimigrasian di wilayah		90,80	91,53	92,02	92,52	93,01							
Program Dukungan Manajemen								8.906.487.00 0	13.942.106.0 00	22.708.561.0 00	25.391.842.0 00	27.931.024.00 0	98.880. 020.00 0	
IKP 4.1	Indeks Kinerja Dukungan Manajemen		3,76	3,76	3,77	3,77	3,78							

No.	Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Sasaran Strategis / Sasaran Program / Indikator Kinerja Program / Sasaran Kegiatan / Indikator Kinerja Kegiatan	Loka si	Target Kinerja					Alokasi					Total Alokasi	Penanggung Jawab
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029		
(1)								(2)					(3)	(4)
6163 - Dukungan Manajemen dan Teknis Lainnya di Wilayah														
SK. 13	Meningkatnya pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkup kewilayahan	Wila yah						8.906.487.00 0	13.942.106.0 00	22.214.864.0 00	24.422.237.0 00	26.864.458.00 0	96.350. 152.00 0	Kepala Rumah Detensi Imigrasi Kupang
IKK 13. 1	Persentase pelaksanaan rencana aksi reformasi birokrasi di lingkup kewilayahan		100%	100%	100%	100%	100%							
IKK 13. 2	Indeks kepuasan unit kerja lingkup UPT Imigrasi terhadap layanan kesekretariatan di UPT masing-masing		3,51	3,52	3,53	3,54	3,55							

LAMPIRAN II MATRIKS MANAJEMEN RISIKO

No	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Rumah Detensi Imigrasi Kupang				
Program Penegakan dan Pelayanan Hukum				
1.	Pelayanan			
	a. Tidak adanya tenaga medis/dokter serta sarana dan prasarana medis	Tidak ada tenaga medis tetap	Seksi Perawatan dan Kesehatan	Kerja sama tenaga medis terjalin
		Pemeriksaan kesehatan bagi Deteni tidak dapat dilaksanakan secara maksimal		Pelayanan kesehatan deteni tersedia setiap minggu dan Tidak ada keterlambatan pelayanan medis.
	b. Belum tersedianya sarana berupa tempat ibadah yang memadai	Pelaksanaan Kegiatan ibadah tidak maksimal	Urusan Umum	Tersedianya tempat ibadah yang layak dan berfungsi
		Perlengkapan ibadah tidak lengkap		Sarana ibadah digunakan secara rutin.
	c. Belum adanya serah terima pengungsi dengan Pemerintah daerah setempat	Belum ada MOU resmi	Seksi Registrasi Administrasi dan Pelaporan	Adanya kesepakatan atau MoU/SOP kerja sama;
		Peran antar pihak tidak jelas		Terlaksananya rapat koordinasi rutin

No	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		Keberadaan pengungsi tidak terkontrol dengan baik		Tersusunnya alur dan mekanisme serah terima yang jelas, termasuk peran,
2.	Pengamanan			
	a. Adanya Kemungkinan Deteni Melarikan Diri	Pengawasan kurang optimal	Seksi Keamanan dan Ketertiban	Tidak terjadi insiden pelarian selama periode tertentu
		Deteni melakukan penolakan saat akan dideportasi		CCTV dan sistem pengamanan berfungsi 100%
	b. Lamanya proses penempatan ke Negara Ketiga	Timbulnya kejenuhan dari pengungsi	Seksi Registrasi Administrasi dan Pelaporan	Waktu proses penempatan ke negara ketiga mengalami percepatan
		Administrasi UNHCR/IOM lambat		Koordinasi dengan IOM/UNHCR dan instansi terkait berjalan efektif
		Negara penerima terbatas		Jumlah pengungsi yang berhasil ditempatkan ke negara ketiga meningkat
	c. Penerapan sanksi terhadap pengungsi yang	Tidak ada regulasi sanksi yang kuat	Seksi Keamanan dan Ketertiban	SOP penanganan pelanggaran pengungsi tersusun dan diterapkan secara konsisten

No	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	melanggar	Meningkatnya jumlah pengungsi yang melakukan pelanggaran		Penurunan jumlah pelanggaran berulang
Program Dukungan Manajemen				
1.	SDM			
	a. Kurangnya BIMTEK atau Sosialisasi terkait TUSI dan Kurangnya Disiplin Pegawai	1. Menerapkan absensi berbasis digital dan pengawasan kedisiplinan melalui monitoring harian	Urusan Kepegawaian	1. Tingkat kehadiran pegawai meningkat menjadi $\geq 95\%$ per bulan
		2. Melakukan internal briefing di setiap seksi minimal 1 kali seminggu		2. Penurunan jumlah pelanggaran disiplin sebesar $\geq 50\%$ dalam satu tahun berjalan
2.	SARANA DAN PRASARAN			
	a. Kurangnya Sarana dan Prasarana dalam Menunjang pelaksanaan TUSI	Menyusun prioritas pengadaan berdasarkan urgensi pelaksanaan TUSI	Urusan Umum	Sarana dan prasarana yang tersedia mampu mendukung pelaksanaan TUSI secara optimal