



**KEMENTERIAN IMIGRASI DAN PEMASYARAKATAN
REPUBLIK INDONESIA**

**KEPUTUSAN DIREKTUR JENDERAL IMIGRASI
NOMOR IMI.1-077.PR.01.01 TAHUN 2025**

**TENTANG
RENCANA STRATEGIS KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL IMIGRASI
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA TAHUN 2025-2029**

DIREKTUR JENDERAL IMIGRASI,

- Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 19 ayat (2) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, Ketentuan Pasal 17 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional, dan ketentuan Pasal 19 ayat (2) Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2025 tentang Penyusunan Rencana Strategis dan Rencana Kerja Kementerian/Lembaga, perlu menetapkan Rencana Strategis Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2025-2029;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
2. Undang-undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian (Lembaran Negara Tahun 2011 Nomor 52, Tambahan Lembaran No. 5216) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-undang Nomor 63 Tahun 2024 tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian (Lembaran Negara Tahun 2024 Nomor 227, Tambahan Lembaran Nomor 6996);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 97, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4664) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Proses Perencanaan Dan Penganggaran Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 105, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6056);
4. Peraturan Presiden Nomor 157 Tahun 2024 tentang Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 353);
5. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025-2029 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 19);
6. Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2025 tentang Penyusunan Rencana Strategis dan Rencana Kerja Kementerian/Lembaga (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 114);

7. Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 10 Tahun 2023 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga Tahun 2025-2029 (Berita Negara Tahun 2023 Nomor 930);
8. Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan Nomor 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 867);
9. Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan Nomor 2 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 983);
10. Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan Nomor 11 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan Tahun 2025-2029 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 699);
11. Keputusan Direktur Jenderal Imigrasi Nomor IMI.1-063.PR.01.01 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Direktorat Jenderal Imigrasi Tahun 2025-2029;

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : KEPUTUSAN DIREKTUR JENDERAL IMIGRASI TENTANG RENCANA STRATEGIS KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL IMIGRASI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA TAHUN 2025-2029.
- KESATU : Menetapkan Rencana Strategis Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2025-2029 sebagaimana tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini;
- KEDUA : Rencana Strategis Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2025-2029 menjadi acuan pelaksanaan tugas dan fungsi, rencana kerja dan anggaran dengan berlandaskan pada arah kebijakan strategis keimigrasian, kerangka regulasi, kerangka pendanaan, serta target kinerja yang telah ditetapkan;
- KETIGA : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Jakarta
Pada tanggal 17 Desember 2025
a.n. Plt. DIREKTUR JENDERAL IMIGRASI
SEKRETARIS DIREKTORAT JENDERAL,



SANDI ANDARYADI

LAMPIRAN

Keputusan Direktur Jenderal Imigrasi

Nomor : IMI.1-077.PR.01.01 TAHUN 2025

Tanggal : 17 Desember 2025

**RENCANA STRATEGIS KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL IMIGRASI
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
TAHUN 2025-2029**

**BAB I
PENDAHULUAN**

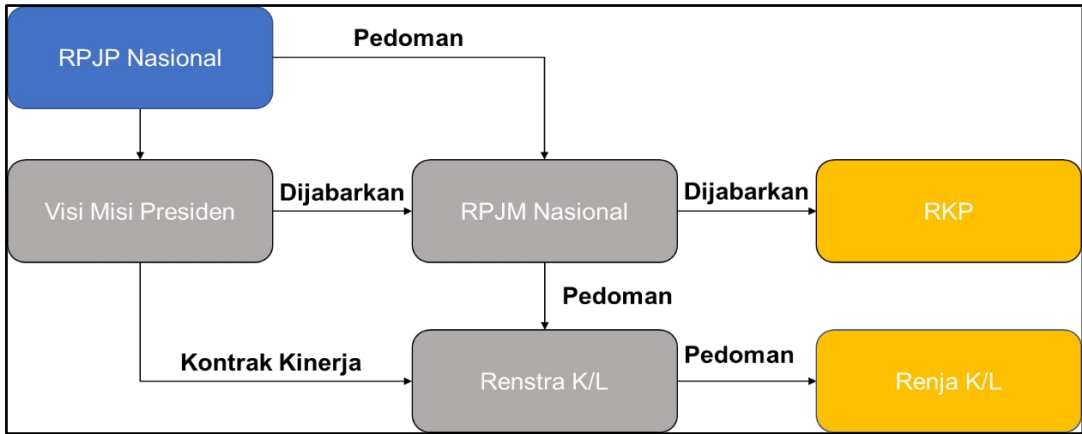
1.1. Kondisi Umum

1.1.1. Latar Belakang

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

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

Selanjutnya, menyusul penetapan Renstra Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan tersebut, Renstra Direktorat Jenderal Imigrasi juga telah ditetapkan melalui Surat Keputusan Direktur Jenderal Imigrasi Nomor IMI.1-063.PR.01.01 Tahun 2025 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 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 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 Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta

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 berikut: 1 (satu) kantor pusat (Direktorat Jenderal Imigrasi), 33 (tiga puluh tiga) Divisi Keimigrasian, 133 (seratus tiga puluh tiga) Kantor Imigrasi, 13 (tiga belas) Rumah Detensi Imigrasi, 96 (Sembilan puluh enam) tempat pemeriksaan imigrasi laut, 37 (tiga puluh tujuh) tempat pemeriksaan imigrasi udara, 16 (enam belas) pos lintas batas nasional, dan 40 (empat puluh) pos lintas batas tradisional, Sementara di luar wilayah Indonesia terdapat 22 (dua puluh dua) Pelaksana Fungsi Keimigrasian di Luar Negeri atau Tempat Lain.

Tabel Unit Pelaksana Teknis dan/atau Unit Pelaksana Fungsi Keimigrasian

Wilayah	Unit Pelaksana Teknis/atau Fungsi Keimigrasian
Di Wilayah Indonesia	1. 1 Kantor Pusat 2. 33 Kantor Wilayah 3. 133 Kantor Imigrasi yang terdiri atas: 7 Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI 3 Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Non TPI 37 Kantor Imigrasi Kelas I TPI 13 Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI 40 Kantor Imigrasi Kelas II TPI 21 Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI 4 Kantor Imigrasi Kelas III TPI 8 Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI 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	22 Pelaksana Fungsi Keimigrasian di Luar Negeri atau Tempat Lain

Sumber: Direktorat Jenderal Imigrasi, 2024

Sesuai dengan Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan Nomor 2 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi, Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi adalah instansi vertikal pada Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan yang melaksanakan sebagian tugas dan fungsi Direktorat Jenderal Imigrasi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan di provinsi.

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Direktorat Jenderal Imigrasi dalam provinsi berdasarkan kebijakan Direktur Jenderal Imigrasi dan ketentuan peraturan perundang-undangan. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi 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.

Susunan organisasi Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi terdiri atas Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi tipe A dan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi tipe B, Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta termasuk ke dalam Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi tipe B dengan struktur organisasi yang terdiri atas:

- a. Bagian Tata Usaha dan Umum;
- b. Bidang Dokumen Perjalanan, Izin Tinggal, dan Status Keimigrasian;
- c. Bidang Penegakan Hukum Keimigrasian dan Kepatuhan Internal; dan
- d. Kelompok jabatan fungsional dan jabatan pelaksana

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki wilayah kerja yang membawahi 1 (satu) Kota dan 4 (empat) Kabupaten di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yaitu Kota Yogyakarta, Kabupaten Sleman, Kabupaten Gunung Kidul, Kabupaten Kulon Progo, dan Kabupaten Bantul. Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Daerah Istimewa Yogyakarta saat ini membawahi Kantor Imigrasi Kelas I Yogyakarta dan Kantor Imigrasi Kelas II TPI Kulon Progo yang baru saja ditetapkan berdasarkan Keputusan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan Nomor M.IP-51.OT.01.03 Tahun 2025.

Di wilayah kerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Daerah Istimewa Yogyakarta juga terdapat beberapa unit kerja non struktural antara lain yaitu Unit Layanan Paspor (ULP) Kabupaten Bantul, Unit Kerja Keimigrasian (UKK) Universitas Gadjah Mada, Mall Pelayanan Publik (MPP) Kota Yogyakarta, dan MPP Kabupaten Sleman. Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Daerah Istimewa Yogyakarta juga membawahi satu Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) Pelabuhan Udara yaitu Bandar Udara Yogyakarta International Airport.

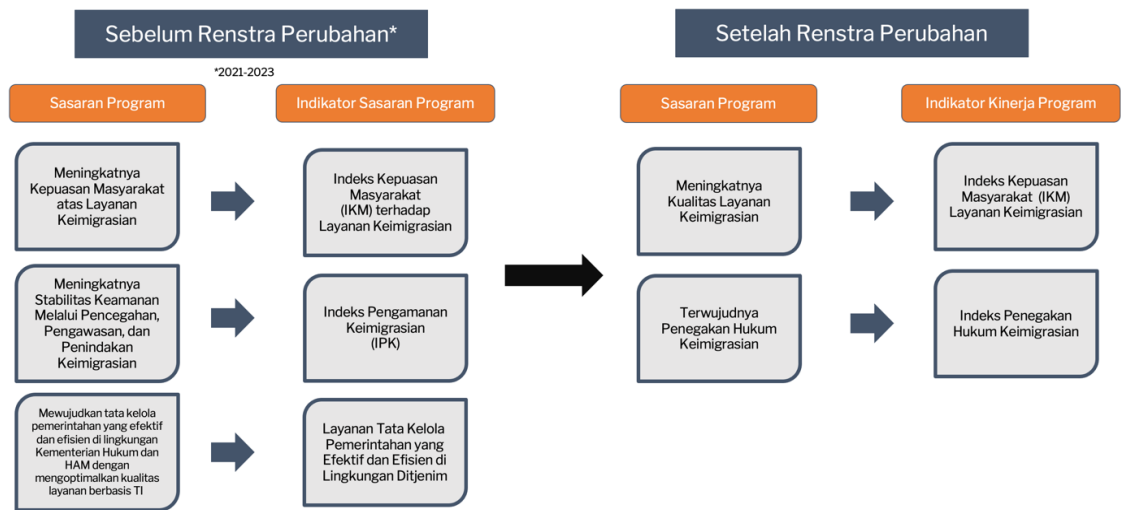
Saat ini Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Daerah Istimewa Yogyakarta menempati Gedung secara mandiri pada Gedung eks Badan Riset dan Inovasi Nasional (Balai Arkeologi Yogyakarta) yang telah dihibahkan menjadi aset Barang Milik Negara (BMN) Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan. Jumlah pegawai di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Daerah Istimewa Yogyakarta saat ini berjumlah 41 (empat puluh satu) orang dengan rincian sebagai berikut:

1. Pejabat Struktural : 4 Orang
2. Pejabat Fungsional Tertentu: 24 Orang
3. Pelaksana: 13 Orang

1.1.3. Capaian Kinerja 2020-2024

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

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



**Gambar Perbedaan Sasaran dan Indikator Program
Sebelum dan Setelah Renstra Perubahan**

Sumber: Ditjen Imigrasi, Diolah

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

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

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

Sumber: Ditjen Imigrasi (2020; 2021; 2022; 2023), 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 dibawah ini:

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

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

Sumber: Ditjen Imigrasi (2025)

Capaian Kinerja Level Kegiatan di Tingkat Kantor Wilayah tahun 2020-2024

Capaian kinerja Kantor Wilayah Ditjen Imigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2020-2024 mengacu kepada Rencana Strategis Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dimana dalam kurun waktu dimaksud terdapat beberapa penyesuaian target dan indikator kinerja sebagaimana tercantum dalam Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 33 Tahun 2020 tentang Strategis Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Tahun 2020-2024 sebagaimana diubah dengan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 7 Tahun 2024 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 33 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Tahun 2020-2024.

Capaian kinerja Kantor Wilayah Ditjen Imigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta selama periode tahun 2020 hingga 2024 menunjukkan tren capaian yang sangat positif, dengan sebagian besar indikator melampaui target yang telah ditetapkan. Pada tahun 2020, kegiatan pembinaan, pengendalian, dan pengawasan mencapai realisasi 560% dari target, sementara indeks penegakan hukum mencapai 100%. Periode 2021 hingga 2023 memperlihatkan peningkatan konsisten pada indeks kepuasan masyarakat, kepuasan internal, serta pengamanan keimigrasian, yang semuanya berada di atas 119% dari target. Hal ini mencerminkan penguatan kualitas pelayanan, efektivitas operasional, serta meningkatnya kepercayaan masyarakat dan pegawai terhadap layanan keimigrasian.

Memasuki tahun 2024, fokus pada penegakan hukum semakin terlihat dengan capaian 100% untuk penanganan Pro Justisia dan 111% pada tindakan administratif keimigrasian. Kinerja ini menunjukkan kemampuan penanganan kasus yang semakin optimal dan responsif. Secara keseluruhan, capaian yang selalu berada di atas target menandakan efektivitas manajemen, peningkatan kapasitas SDM, serta penguatan standar pelayanan dan pengawasan. Untuk mempertahankan dan meningkatkan tren ini, diperlukan inventarisasi berkelanjutan terhadap permasalahan keimigrasian, penyesuaian target yang lebih adaptif, serta optimalisasi digitalisasi layanan dan pengawasan.

Untuk meningkatkan kinerja keimigrasian pada tahun berikutnya, beberapa langkah strategis perlu dilakukan secara berkelanjutan. Inventarisasi menyeluruh terhadap berbagai permasalahan keimigrasian harus terus dilaksanakan agar dapat menjadi dasar perbaikan dalam penyelarasan standar pelayanan dan pengawasan. Selain itu, digitalisasi proses layanan dan sistem monitoring perlu diperkuat guna meningkatkan efisiensi, transparansi, dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Target kinerja juga perlu dievaluasi dan disesuaikan agar lebih realistis dan mencerminkan kapasitas aktual organisasi, mengingat banyak capaian sebelumnya yang jauh melampaui target. Di sisi lain, peningkatan kapasitas SDM melalui pelatihan berkala serta penguatan koordinasi antar-unit kerja sangat penting untuk menghadapi kompleksitas penegakan hukum dan dinamika keimigrasian. Upaya menjaga konsistensi kualitas pengamanan juga harus menjadi prioritas, terutama dengan berkembangnya modus pelanggaran yang semakin variatif dan menuntut respons yang lebih adaptif serta profesional.

Berikut disampaikan target, realisasi dan capaian kinerja Kantor Wilayah Ditjen Imigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta dalam kurun waktu tahun 2020-2024:

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	
SK 9	Meningkatnya Penyelenggaraan Fungsi Pengkoordinasian, Pelayanan dan Penegakan Hukum Keimigrasian di Wilayah	Daerah				Kepala Divisi Keimigrasian
	Jumlah Kegiatan Pembinaan, Pengendalian dan Pengawasan Fungsi Keimigrasian		5 Kegiatan	28 Kegiatan	560%	
SK 10	Meningkatnya Kualitas Penegakan Hukum Keimigrasian	Daerah				Kepala Divisi Keimigrasian
	Indeks Penegakan Hukum Keimigrasian		13 LHK	13 LHK	100%	

Tahun 2021-2023

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

Sasaran Program

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

NO.	SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR SASARAN KEGIATAN	LOKA SI	TARGET			REALISASI			CAPAIAN			PENANGGUN G JAWAB
			2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	
5254 – Penyelenggaraan Fungsi Pengkoordinasian, Pelayanan dan Penegakan Hukum Keimigrasian di Wilayah												
SK 12	Meningkatnya kualitas pelaksanaan tugas dan fungsi keimigrasian di Wilayah	Daerah										Kepala Divisi Keimigrasian
	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Keimigrasian di Wilayah		3,15	3,2	3,25	3,90	3,90	3,88	122%	122%	119%	
	Indeks Kepuasan Internal di Wilayah		3,11	3,12	3,13	3,84	3,97	3,86	123%	127%	123%	
	Indeks Pengamanan Keimigrasian di Wilayah		3,11	3,12	3,13	3,86	3,94	3,86	124%	126%	123%	

Tahun 2024

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

NO.	Sasaran Kegiatan / Indikator Sasaran Kegiatan	Lokasi	Target	Realisasi	Capaian	PENANGGUNG JAWAB
			2024	2024	2024	
5254 - Penyelenggaraan Fungsi Pengkoordinasian, Pelayanan dan Penegakan Hukum Keimigrasian di Wilayah						
SK 1	Optimalnya penegakan hukum Keimigrasian di kewilayahan	Daerah				Kepala Divisi Keimigrasian
IKK 1.1	Persentase penegakan Hukum Pro Yustisia di kewilayahan yang ditangani		90%	90%	100%	
IKK 1.2	Persentase Tindakan Administratif Keimigrasian di kewilayahan yang ditangani		90%	100%	111%	

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.

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta tidak memiliki tugas menetapkan target pendapatan Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) Keimigrasian karena tugas dan fungsi Kantor Wilayah pada dasarnya adalah melakukan pembinaan, pengendalian, pengawasan, koordinasi, dan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi teknis keimigrasian di unit pelaksana teknis (UPT) yang berada di wilayah kerjanya. Penetapan target pendapatan PNBP merupakan kewenangan tingkat pusat, yaitu Direktorat Jenderal Imigrasi, karena berkaitan dengan perencanaan anggaran nasional, kebijakan fiskal, serta pengaturan penerimaan negara secara makro. Dengan demikian, Kantor Wilayah lebih berperan memastikan bahwa pelayanan keimigrasian di daerah berjalan sesuai standar, tertib administrasi, dan akuntabel, bukan menetapkan besaran target PNBP.

Data realisasi anggaran dari tahun 2020 hingga 2024 menunjukkan perkembangan yang sangat signifikan dan konsisten. Pada tahun 2020, tingkat realisasi hanya mencapai 56,26%, yang kemungkinan besar dipengaruhi oleh berbagai kendala, termasuk dampak pandemi COVID-19 yang menghambat pelaksanaan program serta penyesuaian kebijakan anggaran. Namun, mulai tahun 2021 terjadi peningkatan sangat tajam dengan realisasi anggaran mencapai 99,92%, menandai pemulihan kinerja dan perbaikan dalam proses perencanaan serta pelaksanaan anggaran. Tren positif ini terus berlanjut pada tahun 2022 dan 2023, masing-masing dengan capaian 99,99%, menunjukkan bahwa mekanisme penganggaran telah berjalan secara optimal dan stabil. Pada tahun 2024, realisasi anggaran tetap berada pada tingkat yang sangat tinggi, yaitu 99,98%, hanya sedikit di bawah tahun sebelumnya namun tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja keseluruhan. Secara keseluruhan, data tersebut menunjukkan bahwa setelah tantangan besar pada 2020, pengelolaan anggaran mengalami peningkatan drastis dan berhasil dipertahankan pada tingkat yang hampir sempurna selama empat tahun berturut-turut.

Berikut disampaikan data realisasi anggaran pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2020-2024:

Matriks Realisasi Anggaran Berdasarkan Sumber Dana

	2020	2021	2022	2023	2024
RM	-	-	-	-	-
PNBP	1.176.785.000	914,225,000	1.335.009.000	1.900.285.000	2.666.088.000
Total Sumber Dana	1.176.785.000	914,225,000	1.335.009.000	1.900.285.000	2.666.088.000

Matriks Realisasi Anggaran Berdasarkan Jenis Belanja

	2020	2021	2022	2023	2024
Belanja Pegawai	-	-	-	-	-
Belanja Barang	1.176.785.000	914,225,000	1.335.009.000	1.900.285.000	2.666.088.000
Belanja Modal	-	-	-	-	-
Total Belanja Keseluruhan	1.176.785.000	914,225,000	1.335.009.000	1.900.285.000	2.666.088.000

Matriks Capaian Kinerja Anggaran

	2020	2021	2022	2023	2024
Alokasi	1.176.785.000	914,225,000	1.335.009.000	1.900.285.000	2.666.088.000
Realisasi	662.005.560	908,517,956	1.334.956.853	1.900.256.660	2.665.647.211
Capaian	56,26 %	99,92 %	99,99%	99,99 %	99,98%

1.2. Potensi dan Permasalahan

1.2.1 Potensi

A. Potensi Bidang Dukungan Manajemen

Bidang Dukungan Manajemen pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi memiliki potensi penting dalam mendukung kelancaran operasional organisasi melalui penyediaan layanan administrasi, perencanaan, serta pengelolaan sarana dan prasarana. Potensi ini tercermin dari peran strategis bagian tersebut sebagai penggerak sistem pendukung manajemen, mulai dari pengelolaan surat-menyurat, keuangan, perlengkapan, hingga layanan kepegawaian dan ketatausahaan yang memastikan setiap kegiatan berjalan tertib dan efisien. Selain itu, kapasitas Bagian Tata Usaha dan Umum dalam mengelola data, menyusun laporan, serta memberikan dukungan administratif bagi bidang-bidang teknis menjadikannya pilar yang memperkuat akuntabilitas dan transparansi kinerja Kantor Wilayah. Dengan tata kelola yang baik, bagian ini berpotensi meningkatkan efektivitas pelayanan keimigrasian di wilayah, memperlancar koordinasi internal, serta memperkuat fungsi Kantor Wilayah sebagai pembina dan pengawas UPT Keimigrasian.

B. Potensi Bidang Penegakan Hukum dan Pengawasan Internal

Bidang Penegakan Hukum dan Kepatuhan Internal pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi memiliki potensi signifikan dalam memperkuat pengawasan dan penindakan keimigrasian di tingkat wilayah. Dengan kewenangan melakukan pembinaan, koordinasi, dan supervisi terhadap fungsi penegakan hukum di UPT Keimigrasian, Kantor Wilayah berpotensi memastikan bahwa setiap proses pengawasan orang asing, pemeriksaan keimigrasian, hingga tindakan administratif keimigrasian dilakukan secara profesional dan sesuai ketentuan perundang-undangan. Potensi ini juga terlihat dari kemampuan Kantor Wilayah dalam mengkoordinasikan kerjasama lintas instansi, seperti kepolisian, pemerintah daerah, dan instansi penegak hukum lainnya, sehingga penanganan pelanggaran keimigrasian dapat dilakukan secara lebih efektif dan terpadu. Selain itu, posisi

Kantor Wilayah memungkinkan penguatan analisis intelijen keimigrasian, pemetaan kerawanan wilayah, serta peningkatan kapasitas SDM penegakan hukum dan pengawasan internal di daerah, sehingga fungsi Imigrasi sebagai penjaga kedaulatan negara dan penegak hukum dapat berjalan optimal.

Karakteristik Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai kota wisata, pendidikan dan budaya tentu saja menjadi daya tarik tersendiri untuk kedatangan Orang Asing. Lalu lintas keberangkatan dan kedatangan internasional maupun domestik yang melalui bandar udara Internasional Yogyakarta memerlukan penguatan pengawasan keimigrasian dan penguatan fungsi tempat pemeriksaan imigrasi. Selanjutnya diperlukan pengawasan terhadap potensi pelanggaran keimigrasian bagi Orang Asing dalam hal investasi, *remote worker*, dan penyalahgunaan visa wisata di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta dengan dukungan keberhasilan fungsi intelijen keimigrasian dalam melakukan pemetaan kerawanan dan pengumpulan bahan keterangan terkait pelanggaran orang asing.

Sebagai upaya pencegahan isu nasional dalam hal ini TPPO dan TPPM, diperlukan penguatan desa binaan imigrasi dalam hal pengelolaan dan pembinaan kepada masyarakat dengan hasil menurunnya korban TPPO dan TPPM.

Pengembangan fungsi bandar udara internasional Yogyakarta, di tahun 2026 menjadi embarkasi dan debarkasi haji yang selanjutnya dimungkinkan terdapat penerbangan langsung ke timur tengah sehingga memerlukan penguatan pengamanan untuk lalu lintas internasional.

Terhadap potensi dan tantangan di atas, diperlukan penguatan internal dalam hal pencegahan, pelanggaran, kode etik, penyalahgunaan wewenang dan gratifikasi dengan penguatan fungsi kepatuhan internal dalam hal pencegahan, investigasi, dan pelaksanaan majelis kode etik.

C. Potensi Bidang Dokumen Perjalanan, Izin Tinggal, dan Status Keimigrasian

Bidang ini memiliki potensi besar dalam memastikan kualitas layanan keimigrasian di wilayah tetap terjaga sesuai standar nasional. Potensi tersebut tampak dari fungsi Kantor Wilayah sebagai pembina dan pengawas pelaksanaan penerbitan paspor, pemberian izin tinggal bagi orang asing, serta penetapan status keimigrasian oleh UPT. Dengan posisi strategis ini, Kantor Wilayah berpotensi memperkuat konsistensi pelayanan, meningkatkan kepatuhan terhadap regulasi, serta mendorong percepatan penyelesaian permohonan melalui evaluasi berkala dan pemberian bimbingan teknis.

Potensi peningkatan kualitas layanan pada unit kerja non struktural (MPP, UKK dsb) dapat dilakukan melalui penyesuaian kuota layanan yang lebih proporsional dengan kebutuhan masyarakat serta pemerataan ketersediaan SDM yang kompeten. Dengan melakukan analisis beban kerja dan tren permohonan pada masing-masing titik layanan, Kantor Wilayah dapat memberikan pembinaan ke Kanim mengenai jumlah kuota harian yang ideal. Selain itu, distribusi SDM perlu disesuaikan berdasarkan tingkat keramaian layanan pada unit kerja non struktural agar setiap titik pelayanan memiliki petugas yang memadai dan mampu memberikan pelayanan cepat, ramah, dan sesuai standar. Upaya ini diharapkan menciptakan pengalaman pelayanan yang lebih nyaman dan efisien serta meningkatkan kepercayaan publik terhadap layanan keimigrasian.

Selain itu penyediaan layanan keimigrasian di wilayah Kabupaten Gunung Kidul juga perlu dilakukan yang bertujuan untuk mendekatkan akses pelayanan kepada masyarakat di wilayah yang secara geografis cukup jauh, dengan menghadirkan layanan regular maupun terbatas seperti MPP atau UKK sehingga masyarakat tidak lagi harus menempuh perjalanan panjang.

Potensi optimalisasi layanan keimigrasian juga dapat dilakukan melalui program Eazy Paspor dapat dilakukan dengan memperluas kolaborasi bersama instansi pemerintah, BUMN, dan lembaga strategis lainnya untuk menghadirkan layanan permohonan paspor secara mobile dan terjadwal. Melalui mekanisme ini, masyarakat dapat mengakses layanan paspor langsung di kantor instansi atau BUMN tanpa harus datang ke kantor imigrasi, sehingga lebih efisien dan mengurangi antrian di Kantor Imigrasi.

Potensi lainnya yaitu dengan melakukan optimalisasi layanan keimigrasian di Immigration Lounge pada akhir pekan difokuskan untuk memberikan alternatif waktu layanan bagi masyarakat yang tidak dapat hadir pada hari kerja. Dengan membuka layanan pada hari Sabtu dan Minggu, masyarakat dapat mengurus permohonan paspor dan konsultasi layanan keimigrasian secara lebih fleksibel, tanpa mengganggu aktivitas pekerjaan atau sekolah. Untuk mendukung operasional ini, diperlukan penyesuaian penjadwalan petugas, ketersediaan sarpras yang memadai, serta pengaturan kuota layanan agar tetap terkelola dengan baik. Implementasi layanan akhir pekan di Immigration Lounge diharapkan mampu meningkatkan kepuasan masyarakat, memperluas jangkauan layanan, serta mengurangi beban antrian pada hari kerja.

1.2.2 Permasalahan

A. Permasalahan di Bidang Penegakan Hukum dan Kepatuhan Internal

Pelaksanaan penegakan hukum keimigrasian hingga saat ini masih menghadapi berbagai tantangan yang menghambat optimalisasi tugas dan fungsi. Keterbatasan SDM dalam bidang pengawasan, penindakan, intelijen keimigrasian, serta kepatuhan internal menyebabkan distribusi beban kerja tidak seimbang dan mengurangi efektivitas pelaksanaan tugas. Permasalahan ini semakin diperkuat oleh belum tersedianya program pengembangan kompetensi yang secara khusus mendukung kebutuhan teknis di bidang Penegakan Hukum dan Kepatuhan Internal, sehingga kualitas dan kesiapan personel belum sepenuhnya memenuhi standar operasional.

Selain itu, terbatasnya sarana dan prasarana penunjang menjadi hambatan tambahan dalam mendukung kegiatan operasional di lapangan. Minimnya fasilitas yang memadai berdampak pada tidak optimalnya pelaksanaan langkah-langkah penegakan hukum yang membutuhkan dukungan teknologi dan perangkat kerja yang sesuai. Kondisi tersebut diperparah oleh kurangnya jumlah PPNS Keimigrasian yang memiliki kewenangan penyidikan, sehingga proses penanganan perkara sering terkendala dan tidak dapat diselesaikan secara maksimal. Dengan berbagai keterbatasan ini, upaya peningkatan kapabilitas dan dukungan operasional menjadi kebutuhan mendesak untuk memperkuat penegakan hukum keimigrasian.

B. Permasalahan di Bidang Dokumen Perjalanan, Izin Tinggal, dan Status Keimigrasian

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta berpotensi menghadapi sejumlah permasalahan yang berkaitan dengan peningkatan pelayanan keimigrasian yaitu antara lain yang sering terjadi di unit kerja non struktural (MPP, UKK) yang berkaitan ketidaksesuaian antara jumlah SDM serta sarana-prasarana dengan kebutuhan pelayanan di lapangan. Beberapa fasilitas seperti ruang pelayanan, peralatan biometrik, koneksi jaringan, hingga ruang tunggu belum memenuhi standar kenyamanan dan efisiensi pelayanan. Ketidakprofesionalan ini membuat kualitas layanan sulit distandarkan dan menghambat pencapaian target kinerja, sehingga perlu penataan ulang SDM serta peningkatan sarpras secara terencana dan berbasis kebutuhan riil di masing-masing Lokasi.

Kendala permasalahan lain yaitu Jangka waktu pengajuan layanan percepatan di Immigration Lounge hanya tersedia selama dua jam setiap hari, yang dimulai setelah mall membuka operasional pada pukul 10.00. Batasan waktu yang sempit ini berdampak pada kapasitas pelayanan yang dapat diberikan, terutama pada hari-hari dengan volume pemohon yang tinggi.

1.2.3. Peluang dan Tantangan

Tabel Peluang dan Tantangan

Peluang		Tantangan
Potensi	Penegakan dan Pelayanan Hukum	Penegakan dan Pelayanan Hukum
	a Penguatan analisis intelijen keimigrasian untuk mendeteksi potensi pelanggaran lebih awal	a analisis, pemetaan dan membangun jejaring informasi dengan instansi terkait membutuhkan SDM yang menguasai penanganan kasus, intelijen, atau analisa hukum mendalam
	b Penguatan kerja sama lintas instansi memperkuat kapasitas penegakan hukum	b Ego sektoral dari setiap instansi sering memiliki kepentingan, prioritas, dan SOP yang berbeda
	c Pemanfaatan teknologi informasi dapat memperkuat akurasi data dan kecepatan penegakan hukum	c Keterbatasan perangkat pendukung penegakan hukum di tingkat wilayah
	d Penguatan standarisasi dan kualitas pelayanan di UPT	d Dinamika perubahan Peraturan Perundang-Undangan membuat Proses bisnis layanan sering dilakukan penyesuaian

Peluang		Tantangan
Potensi	Penegakan dan Pelayanan Hukum	Penegakan dan Pelayanan Hukum
	e Digitalisasi Layanan Keimigrasian	e Aplikasi layanan dikembangkan oleh pusat, dan kanwil harus mengkoordinasikan kesiapan SDM UPT dalam adaptasi aplikasi baru.
	f Optimalisasi PNPB Keimigrasian	f inovasi di bidang layanan mempengaruhi jenis dan tarif PNPB Keimigrasian
Potensi	Dukungan Manajemen	Dukungan Manajemen
	a Pengelolaan BMN dan aset	a Dalam masa transisi kelembagaan, asset BMN belum seluruhnya teridentifikasi dan terdokumentasi
	b Pengembangan sektor Kelembagaan melalui penambahan kantor imigrasi dan unit kerja non struktural di wilayah Yogyakarta	b Kerja Sama Antar Instansi di tingkat wilayah dengan Pemerintah Daerah melalui penambahan kantor imigrasi di Kabupaten Gunung Kidul dan pembentukan/perpanjangan unit kerja non struktural seperti UKK, ULP, MPP, dan <i>Immigration Lounge</i>
	c Peningkatan sarana dan prasarana di wilayah	c Keterbatasan anggaran dan proses pengadaan yang kompleks
Potensi	Sumber Daya Manusia	Sumber Daya Manusia
	a Penempatan SDM sesuai dengan analisis jabatan dan analisis beban kerja pada satuan kerja untuk meningkatkan kualitas kinerja dan pelayanan.	Pola mutasi SDM yang belum sesuai dengan ketentuan sehingga menimbulkan ketimpangan distribusi SDM seiring dengan penambahan kantor imigrasi dan unit kerja non struktural.
	b Peningkatan kompetensi SDM sesuai dengan kebutuhan organisasi	Pelatihan SDM yang tepat dan berkelanjutan sesuai dengan kompetensi dan kemauan SDM untuk meningkatkan kompetensi

BAB II

VISI, MISI, TUJUAN, SASARAN DAN MANAJEMEN RISIKO KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL IMIGRASI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

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

2.1. Visi dan Misi

2.1.1. Visi

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

Sebagai unit Eselon I di bawah Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Direktorat Jenderal Imigrasi mengemban visi yang sama. Begitu pula Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai satuan kerja di lingkungan Ditjen Imigrasi, yang turut menjalankan dan mendukung pencapaian visi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan.

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

Selanjutnya visi tersebut juga mencerminkan kebutuhan terimplementasikannya **sistem yang modern dan pelayanan yang humanis**. Modern mencerminkan komitmen dalam memberikan pelayanan publik berbasis teknologi yang terintegrasi, didukung oleh sistem yang efektif, efisien, namun berdampak. Penegakan dan pelayanan hukum yang humanis Adalah sesuai dengan aturan yang berlaku; transparan dalam sistem, data dan informasi - terkait kebijakan, proses hingga hasil;

menjamin aksesibilitas dan akuntabilitas publik sesuai dengan ketentuan perundang-undangan; serta berupaya menciptakan kepastian hukum. Selain itu, bentuk pendekatan humanis dan adaptif yang juga dilakukan dengan membangun sinergitas antara pemerintah, pemerintah daerah, masyarakat dan akademisi sehingga terjalin sistem integrasi sosial yang lebih baik.

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

2.1.2. Nilai-nilai Utama Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan

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

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

2.1.3. Misi

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

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

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

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

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

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

Adapun penjabarannya sebagai berikut :

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

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

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

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

potensi penyimpangan. Selain itu, setiap pegawai wajib menegakkan nilai integritas, akuntabilitas, dan transparansi dalam setiap tahapan pelayanan maupun pengawasan.

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

2.2. Tujuan

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

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

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

2.3. Sasaran Kegiatan

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

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

Sasaran strategis Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan adalah sebagai berikut:

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

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

1. Program Penegakan dan Pelayanan Hukum

2. Program Dukungan Manajemen

Kedua Program tersebut memiliki Sasaran Program beserta Indikator sebagai berikut:

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

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

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

2.4. Manajemen Risiko

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

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

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

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

Dalam rangka mendukung implementasi manajemen risiko yang terintegrasi pada periode Renstra 2025–2029, Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta 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.

Penyusunan manajemen risiko di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta menjadi sangat penting mengingat kompleksitas tugas dan tantangan yang dihadapi dalam menjaga kualitas layanan, efektivitas penegakan hukum, serta integritas birokrasi di lingkungan keimigrasian. Dengan memasukkan indikator kinerja seperti Indeks Penegakan Hukum Keimigrasian, Indeks Kualitas Layanan Keimigrasian, Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi, dan Indeks Kepuasan Unit Kerja terhadap Layanan Kesekretariatan, manajemen risiko dapat berfungsi sebagai alat deteksi dini terhadap hambatan operasional, potensi penyimpangan, dan kelemahan sistemik yang dapat mengganggu pencapaian target kinerja. Indikator-indikator tersebut mewakili aspek strategis organisasi: kualitas penegakan hukum yang harus tetap akuntabel, mutu layanan publik yang mempengaruhi kepercayaan masyarakat, efektivitas pelaksanaan reformasi birokrasi yang memastikan tata kelola bersih dan responsif, serta kualitas dukungan manajerial internal yang mempengaruhi kelancaran kerja UPT. Tanpa manajemen risiko yang terstruktur dan berbasis indikator, berbagai potensi ancaman seperti penurunan kualitas pelayanan, kesalahan prosedural, ketidakefisienan internal, hingga kegagalan implementasi reformasi birokrasi dapat berkembang tanpa terdeteksi. Oleh karena itu, pengembangan manajemen risiko berbasis indikator tersebut menjadi kebutuhan mendesak untuk memastikan bahwa seluruh proses layanan, pengawasan, dan dukungan administrasi berjalan secara terukur, adaptif, dan berkelanjutan, sehingga kinerja keimigrasian di wilayah DIY tetap optimal dan terpercaya.

Adapun matriks manajemen risiko pada level kegiatan sebagaimana tersebut diatas memuat indikasi risiko, indikasi perlakuan risiko dan indikasi penanggung jawab risiko dengan matriks sebagai berikut:

Tabel Manajemen Risiko Sasaran Kegiatan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta

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	Keterbatasan data dan Informasi dalam penegakan hukum keimigrasian	1. Penguatan Sistem Informasi dan database intelijen dan Pengawasan Keimigrasian	Kepala Kantor Wilayah dan Kepala Bidang Penegakan Hukum dan Kepatuhan Internal	Tercapainya Nilai Indeks Penegakan Hukum Keimigrasian di Wilayah
				2. Pelatihan teknik pengumpulan data intelijen dan pengawasan, serta peningkatan kemampuan dalam analisis data dan pemanfaatan sistem informasi		
		2	Lemahnya Koordinasi Antar Instansi	1. Pembentukan Forum Koordinasi Resmi dengan Instansi Terkait untuk menyatukan persepsi		
				2. Melakukan pelatihan lintas instansi secara bersama untuk membangun pemahaman prosedur, teknologi,		

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	No	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
				dan peran masing-masing		
		3	Penyalahgunaan atau celah pada sistem Gakkum yang mengakibatkan potensi Korupsi, Kolusi, Nepotisme dan mengakibatkan kerugian negara	1. Penguatan Sistem Pengendalian Internal		
				2. Audit internal, eksternal dan pengawasan secara berkala		
Meningkatnya Layanan Keimigrasian di Kewilayahan	Indeks Kualitas Layanan Keimigrasian di Wilayah	1	Dinamika perubahan Regulasi yang cepat membuat proses bisnis pelayanan Keimigrasian sering berubah-ubah	1. Pelatihan dan Diseminasi Internal di lingkup wilayah terkait perubahan regulasi & proses bisnis pelayanan	Kepala Kantor Wilayah dan Kepala Bidang Dokumen Perjalanan, Izin Tinggal dan Status Keimigrasian	Tercapainya Nilai Indeks Kualitas Layanan Keimigrasian di Wilayah
				2. Komunikasi Publik yang Efektif dengan menyampaikan regulasi baru melalui kanal media sosial, website dan lainnya		
		2	Gangguan Sistem Layanan Keimigrasian	1. Pemeliharaan sarana prasarana kesisteman dan penguatan tim IT		

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	No	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
				untuk penanganan insiden		
				2. Pembuatan kanal pengaduan masyarakat yang responsif		
Meningkatnya Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkup Kewilayahan	Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di Lingkup kewilayahan	1	Pejabat/Pegawai belum memahami konsep RB dan Pembangunan Zona Integritas	1. Pelatihan, Sosialisasi RB dan Pembangunan Zona Integritas yang terstruktur	Kepala Kantor Wilayah dan Seluruh Jajaran di Lingkungan Kantor Wilayah	Tercapainya Nilai Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di Lingkup kewilayahan
				2. Pendampingan khusus untuk unit kerja yang masih rendah pemahamannya		
		2	Penyusunan Dokumen RB Tidak Berkualitas	1. pendampingan dan pelatihan teknis untuk memperbaiki kualitas dokumen RB		
				2. Menyediakan contoh/ <i>template</i> dokumen yang benar sebagai acuan bagi seluruh unit		

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	No	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
	Indeks Kepuasan Unit Kerja Lingkup UPT Imigrasi terhadap Layanan Kesekretariatan di UPT Masing-masing	1	Keterlambatan Proses Administrasi Ketatausahaan	1. Mengimplementasikan aplikasi tata naskah elektronik untuk mempercepat disposisi dan pelacakan status surat	Kepala Kantor Wilayah dan Kepala Bagian Tata Usaha dan Umum	Tercapainya Nilai Indeks Kepuasan Unit Kerja Lingkup UPT Imigrasi terhadap Layanan Kesekretariatan di UPT Masing-masing
				2. Memperbaiki atau menambah komputer, printer, jaringan internet, serta peralatan kerja lainnya untuk menjamin kecepatan layanan		
		2	Kurangnya Koordinasi Internal antara Kesekretariatan dengan Bidang Teknis	1. Rapat Koordinasi Berkala membahas kebutuhan administrasi, rencana kegiatan, dan kendala di lapangan		
				2. Menentukan <i>focal point</i> (penanggung jawab komunikasi) di masing-masing bidang		

BAB III

TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

3.1. Target Kinerja

3.1.1. Informasi Kinerja

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

Kerangka Kinerja Direktorat Jenderal Imigrasi

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

No.	Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Sasaran Strategis / Sasaran Program / Indikator Kinerja Program / Sasaran Kegiatan / Indikator Kinerja Kegiatan	Loka si	Target Kinerja					Penanggungjawab
			2025	2026	2027	2028	2029	
SK. 8	Meningkatnya Layanan Keimigrasian di Kewilayahan	Wilayah						Kepala Kantor Wilayah Imigrasi, UPT Imigrasi
IKK 8.1	Indeks Kualitas Layanan Keimigrasian di Wilayah		91,00	92,20	93,40	94,00	95,20	
SS. 2	Meningkatnya Tata Kelola Penyelenggaraan Keimigrasian dan Pemasarakatan yang Berintegritas, Efektif, dan Efisien							
IKSS 2.1	Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan		90,38	90,38	91,38	92,38	93,38	
Program Dukungan Manajemen								
SP 4	Meningkatnya Penerapan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Direktorat Jenderal Imigrasi							Direktorat Jenderal Imigrasi
IKP 4.1	Indeks Kinerja Dukungan Manajemen		3,76	3,76	3,77	3,77	3,78	
6163 - Dukungan Manajemen dan Teknis Lainnya di Wilayah								
SK. 13	Meningkatnya Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkup Kewilayahan	Wilayah						Kepala Kantor Wilayah Imigrasi, UPT Imigrasi
IKK 13.1	Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di Lingkup kewilayahan		100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	
IKK 13.2	Indeks Kepuasan Unit Kerja Lingkup UPT Imigrasi terhadap Layanan Kesekretariatan di UPT Masing-Masing		3,51	3,52	3,53	3,54	3,55	

Renstra Satuan kerja tidak terdapat arah kebijakan dan strategi, dimana hal tersebut bersifat strategis dan hanya dirumuskan dan disusun oleh Kementerian Imigrasi dan 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.

1. Inovasi terkait pelayanan

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki tugas dan fungsi melaksanakan pembinaan, pengendalian, dan pengawasan teknis terhadap seluruh penyelenggaraan pelayanan keimigrasian di wilayah kerjanya. Kantor Wilayah berfungsi memastikan agar setiap Unit Pelaksana Teknis (UPT) Imigrasi menerapkan standar pelayanan yang seragam, akuntabel, dan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Melalui koordinasi, asistensi, monitoring, serta evaluasi berkala, Kantor Wilayah memastikan proses pelayanan seperti penerbitan paspor, izin tinggal, dan pelayanan keimigrasian lainnya berjalan efektif, transparan, dan responsif terhadap kebutuhan Masyarakat.

Inovasi terkait pelayanan yang akan dikembangkan adalah rekomendasi *paperless* dalam pengajuan permohonan paspor yang bertujuan untuk mengurangi ketergantungan pada dokumen fisik dan meningkatkan efisiensi layanan. Dengan mengintegrasikan unggahan dokumen persyaratan (seperti e-KTP, KK, akta kelahiran, atau dokumen pendukung lainnya) langsung melalui aplikasi M-Paspor atau sistem digital terkait, pemohon tidak lagi perlu membawa salinan fisik ke lokasi pelayanan.

Inovasi lainnya yaitu penyediaan immigration point di perguruan tinggi untuk mendekatkan layanan keimigrasian kepada civitas akademika, khususnya mahasiswa asing, tenaga pendidik internasional, serta peneliti yang memerlukan layanan izin tinggal dan konsultasi keimigrasian. Dengan membuka titik layanan baik berupa loket layanan reguler, help desk, maupun layanan terjadwal kampus dapat menjadi mitra strategis dalam memastikan kepatuhan administrasi keimigrasian bagi seluruh warga negara asing yang beraktivitas di lingkungan akademik. Keberadaan immigration point mempermudah proses pelaporan orang asing, pembaruan izin tinggal, pelayanan alih status, dan pemberian informasi terkait regulasi keimigrasian terbaru.

2. Inovasi terkait penegakan hukum

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki tugas untuk melaksanakan pembinaan, pengendalian, dan pengawasan teknis terhadap penegakan hukum keimigrasian di wilayah kerjanya. Kantor Wilayah berperan memastikan bahwa seluruh Unit Pelaksana Teknis (UPT) Imigrasi menjalankan fungsi pengawasan terhadap WNI dan orang asing, pencegahan pelanggaran keimigrasian, serta penindakan terhadap setiap pelanggaran sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Melalui koordinasi lintas instansi, monitoring kasus, supervisi kegiatan operasi, dan evaluasi berkala, Kantor Wilayah mendukung terciptanya penegakan hukum yang konsisten, akuntabel, dan

berorientasi pada kepastian hukum. Selain itu, Kantor Wilayah juga memberikan pembinaan dan peningkatan kapasitas SDM terkait penegakan hukum, mengoptimalkan pemanfaatan intelijen, serta menyusun rekomendasi strategis untuk perbaikan proses penegakan hukum keimigrasian agar efektif, transparan, dan bebas dari praktik penyimpangan.

Inovasi terkait penegakan hukum yang akan dikembangkan yaitu penguatan fungsi koordinasi sampai dengan tingkat kelurahan dengan melakukan kerja sama pos bantuan hukum dengan Kantor Wilayah Kementerian Hukum Daerah Istimewa Yogyakarta. Kerja sama ini sangat relevan dan penting untuk diperkuat, karena penanganan permasalahan keimigrasian tidak hanya berkaitan dengan aspek administratif dan pengawasan, tetapi juga menyentuh wilayah penegakan hukum yang kerap melibatkan hak-hak dasar warga negara maupun orang asing. Pos Bantuan Hukum memiliki kapasitas dalam memberikan pendampingan hukum, penyuluhan, serta edukasi mengenai hak dan kewajiban hukum, yang dapat membantu memastikan proses penindakan dan pelayanan keimigrasian tetap selaras dengan prinsip HAM, asas keadilan, serta ketentuan perundang-undangan.

Selain itu, kerja sama ini menjadi krusial untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dalam kasus-kasus keimigrasian yang sensitif, seperti deportasi, detensi imigrasi, atau layanan status keimigrasian tertentu. Dengan adanya sinergi, fungsi keimigrasian dapat memperoleh dukungan analisis hukum, mitigasi risiko, dan rujukan yang tepat dalam menangani potensi permasalahan hukum yang muncul. Kerja sama ini juga dapat memperkuat upaya pencegahan pelanggaran, meningkatkan literasi hukum masyarakat dan pemangku kepentingan, serta menciptakan mekanisme layanan yang lebih transparan, akuntabel, dan humanis. Secara keseluruhan, kolaborasi ini akan berdampak langsung pada peningkatan kualitas pelayanan, efektivitas penegakan hukum, dan perlindungan hak konstitusional masyarakat

3. Inovasi terkait tugas dan fungsi dukungan manajemen

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki tugas menyelenggarakan dukungan administrasi, ketatausahaan, dan umum untuk seluruh kegiatan kantor wilayah serta dukungan manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian seluruh kegiatan di wilayah kerjanya. Kantor Wilayah bertanggung jawab memastikan tersedianya sumber daya manusia, sarana prasarana, anggaran, dan sistem informasi yang memadai untuk mendukung operasional Unit Pelaksana Teknis (UPT) Imigrasi.

Inovasi terkait dukungan manajemen yang akan dikembangkan yaitu *early warning system* terkait dengan administrasi dan kedisiplinan kepegawaian. Urgensi pengembangan inovasi *early warning system* terkait administrasi dan kedisiplinan pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta cukup tinggi karena sistem ini dapat menjadi instrumen manajemen yang mampu mendeteksi potensi pelanggaran sejak dini serta mencegah terjadinya masalah kedisiplinan yang lebih besar. Dalam konteks organisasi yang mengelola fungsi strategis seperti pelayanan publik, pengawasan keimigrasian, dan penegakan hukum, konsistensi dan ketertiban administrasi pegawai merupakan pondasi penting agar kinerja operasional berjalan lancar, akuntabel, dan sesuai standar. Dengan adanya sistem peringatan dini, data terkait absensi, kinerja harian,

keterlambatan penyelesaian tugas, kepatuhan terhadap SOP, ataupun tren penurunan produktivitas dapat dimonitor secara otomatis dan real time, sehingga pimpinan memiliki dasar objektif untuk melakukan pembinaan cepat sebelum masalah berkembang.

Selain itu, inovasi ini sangat mendukung terciptanya budaya kerja profesional dan berorientasi kinerja di lingkungan Imigrasi. *Early warning system* membantu memperkuat pengawasan internal tanpa harus menambah beban administratif pegawai maupun pimpinan, karena seluruh proses monitoring dilakukan secara sistematis dan terintegrasi. Sistem ini juga meningkatkan transparansi dan keadilan dalam pembinaan pegawai karena setiap peringatan atau evaluasi berbasis data, bukan persepsi. Dari perspektif manajemen risiko, inovasi ini mampu meminimalkan potensi maladministrasi, pelanggaran kode etik, dan penurunan kualitas layanan yang bisa berdampak pada citra institusi. Dengan demikian, penerapan *early warning system* menjadi langkah strategis untuk meningkatkan efisiensi manajemen, memperbaiki kedisiplinan pegawai, dan memastikan kualitas pelayanan keimigrasian tetap optimal dan terpercaya

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.

Matriks proyeksi Rincian Output (RO) Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta terdiri dari pelaksanaan tugas dan fungsi sesuai yang tercantum dalam Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan Nomor 2 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi yang menyatakan bahwa Kantor Wilayah adalah instansi vertikal pada Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan yang melaksanakan sebagian tugas dan fungsi Direktorat Jenderal Imigrasi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan di provinsi.

Berikut disampaikan Matriks Target RO dan Kerangka Pendanaan tahun 2025-2029:

MATRIKS TARGET RO DAN KERANGKA PENDANAAN 2025-2029

Kode Satker : 692915

Nama Satuan Kerja : Kanwil Ditjen Imigrasi Yogyakarta

KRO	RO	Target RO					Pendanaan				
		2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029
BHB. Operasi Bidang keamanan	BHB.U11-U13. Operasi Intelijen Keimigrasian di Wilayah Barat/Tengah/ Timur (Operasi)	-	22	30	40	50	-	152,319,000	634.800.000	835.900.000	1.037.000.000
	BHB.U01. Operasi Intelijen Keimigrasian di Wilayah (Operasi)	20	-	-	-	-	353,350,000	-	-	-	-
	QHB.U02. Operasi Mandiri di Wilayah (Operasi) Prioritas Nasional	6	4	4	4	4	105,905,000	161,924,000	161,924,000	161,924,000	161,924,000

KRO	RO	Target RO					Pendanaan				
		2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029
	BHB.U14-U16. Operasi Gabungan di Wilayah Barat/Tengah/ Timur (Operasi)	3	2	4	6	8	120,668,000	50,268,000	202,824,000	304.236,000	405.648,000
	BHB.U17-U19. Penyidikan Tindak Pidana Keimigrasian di Wilayah Barat/Tengah/ Timur (Operasi)	1	1	1	1	1	14,403,000	15,270,000	18,980,000	18,980,000	18,980,000
BKA. Pemantauan masyarakat dan kelompok masyarakat	BKA.001. Pengawasan Keimigrasian/ Orang Asing (Orang)	2	14	14	14	14	69,527,000	182,078,000	179,608,000	179,608,000	179,608,000
BIB. Pengawasan dan Pengendalian Masyarakat	BIB.001. Tindakan Administratif Keimigrasian (Orang)	-	6	6	6	6	-	316,518,000	316,518,000	316,518,000	316,518,000
	BIB.004. Pembinaan dan	22	-	-	-	-	852,046,000	-	-	-	-

KRO	RO	Target RO					Pendanaan				
		2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029
	Koordinasi Bidang Teknis Keimigrasian (Orang)										
	BIB.005. Pemantauan dan Evaluasi Bidang Keimigrasian (Orang)	2	-	-	-	-	182,720,000	-	-	-	-
EBD. Layanan Manajemen Kinerja Internal	EBD.001. Pembinaan dan Koordinasi Bidang Layanan Keimigrasian (Laporan)		12	12	12	12	-	925,904,000	869,070,000	898,530,000	954,870,000
	EBD.002. Pembinaan dan Koordinasi Bidang Intelijen, Penegakan Hukum dan Kepatuhan Internal		12	12	12	12	-	1,404,351,000	927,876,000	927,876,000	927,876,000

KRO	RO	Target RO					Pendanaan				
		2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029
	Keimigrasian (Laporan)										
EBA. Layanan Dukungan Manajemen Internal	EBA.Z07. Layanan BMN (SBKU)	1	1	1	1	1	12,185,000	10,000,000	10,000,000	10,000,000	10,000,000
	EBA.962. Layanan Umum	1	1	1	1	1	919,000,000	151,192,000	597,168,000	597,168,000	597,168,000
	EBA.963. Layanan Data dan Informasi	1	1	1	1	1	51,620,000	66,876,000	302,404,000	302,404,000	302,404,000
	EBA.994. Layanan Perkantoran	1	1	1	1	1	2,288,197,000	8,159,727,000	9,423,963,000	9,484,265,000	9,491,805,000
EBB. Layanan Layanan Sarana Internal dan Prasarana Internal	EBB.951. Sarana Internal	272	20	105	16	14	2,883,509,000	152,872,000	1,537,988,000	3,110,026,000	1,269,295,000
	EBB.971. Prasarana Internal	-	1	10	1	1	-	8,815,943,000	13,783,412,000	20,000,000,000	20,000,000,000
EBC. Layanan Manajemen SDM Internal	EBC.954. Layanan Manajemen SDM	1	1	1	1	1	320,275,000	143,206,000	967,940,000	967,940,000	967,940,000

KRO	RO	Target RO					Pendanaan				
		2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029
EBD. Layanan Manajemen Kinerja Internal	EBD.001. Koordinasi dan Konsultasi Perencanaan dan Pelaksanaan Anggaran	-	1	1	1	1	-	44,272,000	236,136,000	296,632,000	296,632,000
	EBD.Z27. Layanan Manajemen Keuangan (SBKU)	1	1	1	1	1	10,315,000	19,000,000	19,000,000	19,000,000	19,000,000
	EBD.Z32. Layanan Reformasi Kinerja (SBKU)	-	1	1	1	1	-	33,400,000	33,400,000	33,400,000	33,400,000

3.2. Kerangka Pendanaan

Kerangka pendanaan menjabarkan secara menyeluruh kebutuhan anggaran yang diperlukan untuk mendukung pencapaian sasaran strategis dan target kinerja Kantor Wilayah. Kerangka ini mencakup alokasi dana dari berbagai sumber pembiayaan, seperti Rupiah Murni (APBN) dan Pendapatan Negara Bukan Pajak (PNBP) yang diarahkan untuk kegiatan operasional, pembinaan SDM, pengembangan sarana prasarana, digitalisasi layanan, serta pengawasan dan pengendalian teknis. Dengan kerangka pendanaan yang terencana, Renstra Kanwil dapat menjadi acuan dalam perencanaan, pengendalian, dan pemantauan anggaran sehingga setiap program dan kegiatan dilaksanakan secara efisien, transparan, dan berorientasi pada pencapaian hasil yang maksimal.

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

1. Kebutuhan anggaran dari aspek Sumber Daya Manusia (SDM) berkaitan dengan Pengembangan kompetensi dan pelatihan pegawai (teknis keimigrasian, pelayanan publik, penegakan hukum) dan Rekrutmen tambahan pegawai untuk UPT Imigrasi sesuai kebutuhan beban kerja, serta pemeriksaan kesehatan dan kegiatan jasmani dan rohani
2. Kebutuhan anggaran dari aspek sarana dan prasarana yang berkaitan dengan pengadaan lahan dan bangunan untuk gedung kantor maupun rumah dinas, serta renovasi gedung, dan rumah negara, pembelian dan pemeliharaan komputer, printer, dan jaringan internet, Renovasi kantor dan rumah dinas dan peningkatan fasilitas pendukung.
3. Kebutuhan kehumasan dalam rangka penyediaan informasi publik melalui berbagai sarana dan dukungan perjalanan dinas yang berkaitan dengan fungsi kehumasan.
4. Kebutuhan pendanaan dari aspek penegakan hukum yang meliputi pengawasan lapangan, operasi intelijen serta kepatuhan internal
5. Kebutuhan penyelenggaraan pembinaan, pengendalian, pengawasan teknis layanan keimigrasian pada UPT antara lain untuk memastikan layanan pada UPT dan Unit kerja terselenggara dengan baik.

Tabel Proyeksi Pagu Belanja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2025-2029

Sumber Pendanaan	Proyeksi Pendanaan				
	2025	2026	2027	2028	2029
PNBP Keimigrasian	5.812.128.000	12.645.393.000	20.626.210.000	28.128.718.000	26.346.461.000
APBN Rupiah Murni	2.371.592.000	8.159.727.000	9.423.963.000	9.484.265.000	9.491.805.000
Total	8.183.720.000	20.805.120.000	30.050.173.000	37.612.983.000	35.838.796.000

Tentunya proyeksi kerangka pendanaan satuan kerja dalam 5 tahun mendatang memperhitungkan kebutuhan belanja pegawai, belanja operasional, belanja non

operasional (tusi) serta belanja modal. Dalam Menyusun pertimbangkan Angka Kebutuhan pada tahun-tahun sebelumnya, anggaran yang teralokasi, serta realisasi.

3.3. Roadmap

Penyusunan roadmap pada tingkat Kantor Wilayah Ditjen Imigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta menjadi sangat penting sebagai pedoman strategis untuk memastikan pelaksanaan tugas dan fungsi keimigrasian berjalan secara terarah, efektif, dan berkelanjutan. Roadmap tersebut perlu memuat penguatan aspek sarana dan prasarana serta pengelolaan BMN dan perangkat operasional agar penyediaan fasilitas operasional dapat mendukung kebutuhan organisasi secara optimal. Selain itu, pemetaan rencana kerja sama dengan berbagai instansi terkait baik di tingkat daerah maupun pusat diperlukan untuk memperkuat sinergi dan memperluas jangkauan layanan serta penegakan hukum. Penguatan kelembagaan dan tata laksana juga menjadi bagian krusial dalam roadmap guna mendorong peningkatan kinerja, efektivitas koordinasi, dan standar prosedur yang lebih adaptif terhadap perkembangan lingkungan strategis. Dengan demikian, keberadaan roadmap yang komprehensif akan membantu Kantor Wilayah Ditjen Imigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta mencapai target kinerja secara lebih sistematis dan terukur.

Roadmap 2025–2029 juga disusun sebagai panduan strategis jangka menengah untuk memastikan pembangunan organisasi berjalan terarah, terukur, dan selaras dengan dinamika kebutuhan pelayanan keimigrasian. Roadmap yang mencakup aspek sarana prasarana, pengelolaan BMN, kerja sama, pengembangan SDM, dan tata laksana menjadi penting karena kelima aspek tersebut merupakan pondasi utama dalam mendukung pelayanan publik yang profesional, modern, dan adaptif. Perkembangan teknologi, meningkatnya mobilitas masyarakat, serta kompleksitas tantangan penegakan hukum keimigrasian menuntut kesiapan sarpras dan BMN yang memadai serta terkelola dengan baik. Di sisi lain, kerja sama strategis dengan berbagai pemangku kepentingan diperlukan untuk memperkuat fungsi pengawasan dan pelayanan. Pengembangan SDM juga menjadi area krusial agar pegawai mampu mengimbangi tuntutan kompetensi era digital dan standar layanan berkelas dunia. Sementara itu, penyempurnaan tata laksana diperlukan untuk memastikan seluruh proses bisnis berlangsung efisien, transparan, dan akuntabel. Dengan adanya roadmap tersebut, Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki arah pembangunan yang jelas, konsisten, dan berkesinambungan, sehingga mampu menghadapi tantangan masa depan sekaligus meningkatkan kualitas layanan dan kredibilitas institusi.

Berikut disampaikan roadmap Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2025-2029:

Roadmap Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi D.I Yogyakarta Tahun 2025 s.d. 2029

No	Satuan Kerja	Aspek	2025	2026	2027	2028	2029
1.	Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi D.I Yogyakarta	Sarana dan Prasarana	-	Renovasi Gedung	Pengadaan rumah dinas	pembelian lahan untuk perluasan Gedung bangunan	Pembangunan Gedung sarana prasarana pendukung tusi (aula dan tempat ibadah)
		Barang Milik Negara (BMN) dan Perangkat Operasional	1. Hendy Talky 2. Kamera Zoom 3. UPS 4. Lensa Kamera DSLR 5. Mesin Telephone 6. Kamera Mirrorless 7. PC Komputer 8. Laptop 9. Ipad 10. Brankas 11. Mesin Fotokopi 12. Lemari Arsi 13. Meja Kerja Pegawai 14. Kursi Kerja Pegawai	1. Laptop 2. Printer Warna 3. Printer Laser Jet 4. Scanner 5. Printer Portable 6. meubelair 7. mesin absensi 8. vacuum cleaner 9. sarana olahraga	1. UPS 2. Camera Digital 3. Komputer 4. Laptop 5. Action Camera 6. Kendaraan bermotor roda 2 Patroli 7. Alat Penterjemah Wireless 8. Voice Recorder Watch 9. Spy Hidden Camera 10. Voice	1. Kendaraan dinas roda 4 SUV-listrik 2. Kendaraan roda 2 - Fasilitasif 3. Videotron 4. Kendaraan roda 4 microbus – 15-29 orang	1. Laptop 2. aplikasi pengelolaan dukungan manajemen 3. meubelair 4. AC 5. Paket Speaker 6. karpet lantai

No	Satuan Kerja	Aspek	2025	2026	2027	2028	2029
			15. Meja Kerja Pejabat Struktural 16. Kursi Kerja Pejabat Struktural 17. Kursi Kerja Pimpinan 18. Meja Rapat Ruang Kakanwil 19. Meja Rapat Aula 20. Kursi Rapat 21. Kursi Rapat Pimpinan 22. LCD Proyektor 23. Wall Screen Proyektor 24. Penghancur Kertas 25. Filling Kabinet 26. Meja Kerja Pimpinan 27. Podium/Mimbar 28. AC Split		Recorder 11. Camera Watch 12. Flexible Video Camera 13. GSM Jammer 14. Rompi Anti Peluru 15. Pen Camera 16. Universal Forensic Extraction Device (UFED) 17. Borgol 18. Taser Gun 19. Lisensi 20. sarana olahraga		

No	Satuan Kerja	Aspek	2025	2026	2027	2028	2029
			29. AC Standing 30. Sound System 31. CCTV 32. Harddisk Eksternal 33. Genset 34. Kulkas 35. Dispenser 36. Set Sofa Lobby 37. Set Sofa Ruang Kakanwil 38. Meja Sofa Ruang Kakanwil 39. Coffee Maker 40. Tiang Bendera Indoor 41. Mic wireless conference 42. Mic Wireless 43. Speaker Ruangan 44. Speaker Active 45. Microphone Neck 46. Mesin Pompa				

No	Satuan Kerja	Aspek	2025	2026	2027	2028	2029
			Air 47. Tangga 48. Mesin Pemotong Rumput 49. Drone 50. Action Cam 51. Drybox 52. SDCard 53. Screen Proyektor				
		Kerja Sama	Nota Kesepahaman Sinergi Kemitraan Strategis Bidang Keimigrasian (MPP Sleman)	Perjanjian Kerja Sama UKK di UGM Kerja Sama pelaksanaan Intelijen dan Pengawasan Keimigrasian dengan Pos BanKum Kanwil Kemenkum	Nota Kesepahaman tentang Sinergi Penyelenggaraa n Hukum dan HAM di Wilayah Kabupaten Bantul (ULP)	1. Nota Kesepakatan Penyelenggaraan MPP Kota Yogyakarta 2. Nota Kesepahaman Sinergi Kemitraan Strategis Bidang Keimigrasian (MPP Sleman)	Kerjasama di bidang SDM dengan perguruan tinggi
		Kelembagaan	Kajian Pembentukan Kantor Imigrasi	Kajian Pembentukan Kantor Imigrasi	Kajian Pembentukan Kantor Imigrasi	Kajian Pembentukan Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI	Kajian Peningkatan Kelas Kantor Imigrasi di wilayah Daerah Istimewa

No	Satuan Kerja	Aspek	2025	2026	2027	2028	2029
			Kelas II TPI Kulon Progo	Kelas III Non TPI Gunung Kidul	Kelas II Non TPI Sleman	Bantul	Yogyakarta
		Sumber Daya Manusia	Uji Kompetensi Manajerial, Sosial dan Kultural bagi Jabatan Fungsional	Koordinasi dengan pusdiklat Kemendagri Regional Yogyakarta untuk penyelenggaraan Pendidikan dan pelatihan dasar CPNS	Pemetaan potensi pegawai bekerja sama dengan fakultas psikologi	Pemetaan kompetensi pegawai bekerja sama dengan BKN Kantor Regional Wilayah Yogyakarta	Kerjasama dengan perguruan tinggi terkait dengan pemagangan dan penelitian mahasiswa
		Tata Laksana	1. Penyusunan Standar Operasional Prosedur Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Anggaran; 2. Penyusunan Standar Operasional Prosedur pengumpulan data kinerja	Penyusunan Standar Operasional Prosedur Kegiatan Bindalwasnis di Lingkungan Kanwil	Penyusunan Standar Operasional Prosedur Penegakan Hukum	Penyusunan Standar Operasional Prosedur Kepatuhan Internal	Penyusunan Standar Operasional Prosedur Dukungan Manajemen

BAB IV

MONITORING, EVALUASI, DAN PENGENDALIAN

Monitoring, evaluasi, dan pengendalian (monev) di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi disusun dengan mempedomani pedoman penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Satuan Kerja, sebagai bagian integral untuk memastikan pencapaian target kinerja dan sasaran strategis. Kegiatan monev dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan melalui pengumpulan data kinerja, analisis capaian, identifikasi kendala, serta penentuan tindak lanjut yang diperlukan. Hasil monitoring dan evaluasi digunakan sebagai dasar pengendalian program dan kegiatan, perbaikan proses, alokasi anggaran, serta pengambilan keputusan manajerial yang tepat waktu. Dengan penerapan rencana monev yang terstruktur, Kanwil dapat memastikan seluruh program dan kegiatan, baik dalam pelayanan keimigrasian, penegakan hukum, maupun dukungan manajemen, berjalan efektif, efisien, dan akuntabel sesuai Renstra yang telah ditetapkan.

4.1.1. Monitoring

Monitoring pelaksanaan program dan kegiatan pada Satuan Kerja (Satker) Unit Pelaksana Teknis (UPT) Keimigrasian merupakan proses sistematis untuk memastikan setiap program, kegiatan, dan output yang dilaksanakan sesuai dengan rencana, sasaran, dan standar kinerja yang telah ditetapkan. Monitoring ini bertujuan untuk:

1. Memastikan pencapaian target kinerja
Memantau realisasi kegiatan seperti penerbitan paspor, izin tinggal, pelayanan orang asing, dan penegakan hukum sesuai indikator kinerja yang telah ditetapkan dalam Renstra dan RKT (Rencana Kerja Tahunan).
2. Mendeteksi kendala atau hambatan
Mengidentifikasi masalah operasional, SDM, sarana prasarana, atau anggaran yang dapat mengganggu pelaksanaan program.
3. Memberikan dasar pengambilan keputusan
Hasil *monitoring* menjadi acuan pimpinan UPT dan Kanwil untuk melakukan koreksi, penyesuaian anggaran, atau perbaikan proses agar target kinerja tercapai.

4. Mendukung transparansi dan akuntabilitas

Dengan data *monitoring* yang terdokumentasi, pimpinan dapat melaporkan capaian kegiatan secara akurat kepada Kanwil dan pemangku kepentingan terkait.

Pelaksanaan *monitoring* dilakukan melalui:

1. Pemantauan rutin menggunakan indikator kinerja (KPI) dan target output.
2. Laporan periodik (bulanan atau triwulan) dari masing-masing UPT kepada Kanwil.
3. Supervisi lapangan oleh tim Kanwil untuk mengecek implementasi program dan kepatuhan terhadap SOP.
4. Pemanfaatan sistem informasi manajemen yang memungkinkan pemantauan real-time terhadap data pelayanan, penegakan hukum, dan kegiatan operasional lainnya.

Dengan sistem *monitoring* yang efektif, UPT Keimigrasian dapat memastikan program dan kegiatan berjalan sesuai rencana, tepat sasaran, efisien, dan akuntabel.

4.1.2. Evaluasi

Evaluasi merupakan kegiatan penilaian yang lebih mendalam untuk mengukur tingkat keberhasilan pelaksanaan program, kegiatan, dan pencapaian indikator kinerja. Evaluasi dilakukan berdasarkan data hasil monitoring, capaian indikator, serta hasil analisis risiko. Evaluasi Renstra dilaksanakan dalam tiga bentuk:

- 1) Evaluasi Tahunan untuk menilai ketercapaian target tahunan, efektivitas strategi, serta efisiensi penggunaan sumber daya;
- 2) Evaluasi Tengah Periode (*Mid-Term Review*) dilakukan pada pertengahan periode Renstra untuk menilai relevansi visi, misi, strategi, serta melakukan penyesuaian apabila terjadi perubahan lingkungan strategis atau kebijakan nasional;
- 3) Evaluasi Akhir Periode dilakukan pada tahun terakhir periode renstra untuk menilai capaian tujuan dan sasaran secara menyeluruh, serta memberikan rekomendasi bagi penyusunan Renstra periode berikutnya.

4.1.3. Pengendalian

Pengendalian adalah tindak lanjut yang dilakukan berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi, guna memastikan sasaran strategis dapat dicapai. Pengendalian mencakup Tindakan korektif, penyempurnaan strategi, serta penyesuaian program dan kegiatan bila diperlukan. Aspek pengendalian meliputi:

- 1) Tindakan Korektif Jangka Pendek
perbaikan segera terhadap deviasi (penyimpangan) yang ditemukan dalam *monitoring* rutin, misalnya keterlambatan pelaksanaan kegiatan atau serapan anggaran;
- 2) Penyesuaian Strategi dan Arah Kebijakan
apabila hasil evaluasi menunjukkan bahwa strategi yang diterapkan kurang efektif dalam mencapai sasaran;
- 3) Revisi Dokumen Perencanaan
jika terdapat perubahan kebijakan nasional, lingkungan strategis, atau alokasi sumber daya maka Satker dapat melakukan penyesuaian sesuai mekanisme yang berlaku;
- 4) Pemanfaatan Hasil Evaluasi
Seluruh hasil evaluasi wajib digunakan sebagai masukan pada penyusunan Renja tahunan dan Renstra periode selanjutnya.

BAB V

PENUTUP

Dokumen Rencana Strategis ini hadir sebagai panduan bagi seluruh pejabat dan pegawai di lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta, untuk melaksanakan program dan kegiatan secara terarah, terukur, dan berkesinambungan. agar setiap pegawai menanamkan nilai profesionalisme, inovasi, dan integritas dalam setiap langkah, serta membangun budaya kerja yang sinergis antara unit dan lintas instansi. Dengan disiplin pelaksanaan, pengendalian yang cermat, dan evaluasi berkelanjutan, seluruh kegiatan diharapkan mampu menjawab kebutuhan masyarakat, meningkatkan kualitas pelayanan keimigrasian, serta memperkuat penegakan hukum dan manajemen internal. Rencana Strategis ini bukan hanya sekadar dokumen perencanaan, tetapi juga menjadi wujud komitmen kolektif untuk menghadirkan pelayanan yang prima, transparan, dan akuntabel, sehingga Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta dapat terus memberikan kontribusi nyata bagi tercapainya tujuan strategis nasional dan kepercayaan publik terhadap institusi imigrasi.

Dengan tersusunnya Rencana Strategis ini, Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta juga memiliki landasan yang kuat untuk mengarahkan penyelenggaraan tugas dan fungsi keimigrasian secara lebih terencana, sistematis, dan selaras dengan kebijakan nasional di bidang penegakan hukum, pelayanan publik, dan fasilitasi pembangunan. Rencana Strategis ini tidak hanya memuat visi, misi, tujuan, dan sasaran strategis, tetapi juga merumuskan berbagai strategi, indikator kinerja, serta langkah-langkah operasional yang harus diwujudkan dalam periode perencanaan. Dengan komitmen yang kuat dari seluruh unsur organisasi, diharapkan pelaksanaan program dan kegiatan dapat berjalan lebih efektif, efisien, transparan, dan akuntabel sehingga mampu meningkatkan kualitas penyelenggaraan tugas dan fungsi di bidang keimigrasian di wilayah kerja.

Pelaksanaan Rencana Strategis ini tentunya juga membutuhkan dukungan menyeluruh dari seluruh pemangku kepentingan, baik internal maupun eksternal, sehingga implementasi rencana strategis dapat berlangsung secara konsisten dan terintegrasi. Sinergi antarlembaga, peningkatan kapasitas dan profesionalitas SDM, pemanfaatan teknologi informasi, serta ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai merupakan faktor penting yang harus terus diperkuat agar hasil yang dicapai selaras dengan target kinerja yang telah ditetapkan.

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	Penanggu ng Jawab
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029		
(1)								(2)					(3)	(4)
Direktorat Jenderal Imigrasi								9.644.357.710 .598	10.960.922.406 .234	12.058.598.176 .459	12.997.139.245 .046	13.912.788.945 .122		
SS 1	Meningkatnya Kualitas Penegakan Hukum dan Pelayanan Bidang Keimigrasian dan Pemasyarakatan							4.330.818.844 .613	4.922.024.953. 419	5.414.938.536. 015	5.842.886.981. 872	6.247.566.748. 634		
IKS S 1.1	Indeks Penegakan Hukum dan Pelayanan Bidang Imigrasi dan Pemasyarakatan		3,45	3,52	3,57	3,63	3,68							
Program Penegakan dan Pelayanan Hukum								4.330.818.844 .613	4.922.024.953. 419	5.414.938.536. 015	5.842.886.981. 872	6.247.566.748. 634		
SP 1	Terwujudnya Penegakan Hukum Keimigrasian							745.709.135.4 22	847.506.927.49 6	932.380.059.96 9	1.011.443.406. 534	1.075.747.512. 369		Direktorat Jenderal Imigrasi
IKP 1.1	Indeks Penegakan Hukum Keimigrasian		3,77	3,80	3,82	3,84	3,87							
6161 - Penyelenggaraan Fungsi Pengkoordinasian, Pelayanan dan Penegakan Hukum Keimigrasian di Wilayah														
SK. 9	Optimalnya penegakan hukum keimigrasian di kewilayahan	Wilayah						1.047.409.000	2.282.728.000	2.442.530.000	2.705.110.000	2.959.242.000	11.437.019.000	Kepala Kantor Wilayah Ditjen Imigrasi
IKK 9.1	Indeks penegakan hukum keimigrasian di wilayah		90,80	91,53	92,02	92,52	93,01							

No.	Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Sasaran Strategis / Sasaran Program / Indikator Kinerja Program / Sasaran Kegiatan / Indikator Kinerja Kegiatan	Loka si	Target Kinerja					Alokasi					Total Alokasi	Penanggu ng Jawab
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029		
(1)								(2)					(3)	(4)
SP 2	Meningkatnya Kualitas Layanan Keimigrasian							3.585.109.709.191	4.074.518.025.923	4.482.558.476.046	4.831.443.575.338	5.171.819.236.265		Direktorat Jenderal Imigrasi
IKP 2.1	Indeks Kualitas Layanan Keimigrasian		3,73	3,76	3,78	3,81	3,83							
6161 - Penyelenggaraan Fungsi Pengkoordinasian, Pelayanan dan Penegakan Hukum Keimigrasian di Wilayah														
SK. 8	Meningkatnya layanan keimigrasian di kewilayahan	Wilayah						589.566.000	925.904.000	869.070.000	898.530.000	954.870.000	4.237.940.000	Kepala Kantor Wilayah Ditjen Imigrasi
IKK 8.1	Indeks Kualitas Layanan Keimigrasian di Wilayah		91,00	92,20	93,40	94,00	95,20							
SS. 2	Meningkatnya Tata Kelola Penyelenggaraan Keimigrasian dan Pemasarakatan yang Berintegritas, Efektif, dan Efisien							5.313.538.865.985	6.038.897.452.815	6.643.659.640.444	7.154.252.263.174	7.665.222.196.488		
IKS S 2.1	Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan													
Program Dukungan Manajemen								5.313.538.865.985	6.038.897.452.815	6.643.659.640.444	7.154.252.263.174	7.665.222.196.488		
SP 4	Meningkatnya Penerapan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Direktorat Jenderal Imigrasi							5.313.538.865.985	6.038.897.452.815	6.643.659.640.444	7.154.252.263.174	7.665.222.196.488		Ditjen Imigrasi

No.	Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Sasaran Strategis / Sasaran Program / Indikator Kinerja Program / Sasaran Kegiatan / Indikator Kinerja Kegiatan	Loka si	Target Kinerja					Alokasi					Total Alokasi	Penanggu ng Jawab
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029		
(1)								(2)					(3)	(4)
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	Wilay ah						6.546.745.000	17.596.488.000	26.980.755.000	34.768.435.000	32.935.244.000	118.814.933.000	Kepala Kantor Wilayah Ditjen Imigrasi
IKK 13.1	Persentase pelaksanaan rencana aksi reformasi birokrasi di lingkup kewilayahan		100%	100%	100%	100%	100%							
IKK 13.2	Indeks kepuasan unit kerja lingkup UPT Imigrasi terhadap layanan kesekretariatan di UPT masing-masing		3,51	3,52	3,53	3,54	3,55							

LAMPIRAN II MATRIKS MANAJEMEN RISIKO

No	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
1	2	3	4	5
Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta				
Program Penegakan dan Pelayanan Hukum				
Penegakan Hukum				
1	Keterbatasan data dan Informasi dalam penegakan hukum keimigrasian	Penguatan Sistem Informasi dan Database Intelijen dan Pengawasan Keimigrasian	Kepala Kantor Wilayah dan Kepala Bidang Penegakan Hukum dan Kepatuhan Internal	Tercapainya Nilai Indeks Penegakan Hukum Keimigrasian di Wilayah
		Pelatihan teknik pengumpulan data intelijen dan pengawasan, serta peningkatan kemampuan dalam analisis data dan pemanfaatan sistem informasi		
2	Lemahnya Koordinasi Antar Instansi	Pembentukan Forum Koordinasi Resmi dengan Instansi Terkait untuk menyatukan persepsi		
		Melakukan pelatihan lintas instansi secara bersama untuk membangun pemahaman prosedur, teknologi, dan peran masing-masing		
3	Penyalahgunaan atau celah pada sistem Gakkum yang mengakibatkan potensi Korupsi, Kolusi, Nepotisme dan mengakibatkan kerugian negara	Penguatan Sistem Pengendalian Internal		
		Audit internal, eksternal dan pengawasan secara berkala		
	Pelayanan			

No	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
4	Dinamika perubahan Regulasi yang cepat membuat proses bisnis pelayanan Keimigrasian sering berubah-ubah	Pelatihan dan Diseminasi Internal di lingkup wilayah terkait perubahan regulasi & proses bisnis pelayanan	Kepala Kantor Wilayah dan Kepala Bidang Dokumen Perjalanan, Izin Tinggal dan Status Keimigrasian	Tercapainya Nilai Indeks Kualitas Layanan Keimigrasian di Wilayah
		Komunikasi Publik yang Efektif dengan menyampaikan regulasi baru melalui kanal media sosial, website dan lainnya		
5	Gangguan Sistem Layanan Keimigrasian	Pemeliharaan sarana prasarana kesisteman dan penguatan tim IT untuk penanganan insiden		
		Pembuatan kanal pengaduan masyarakat yang responsif		
Program Dukungan Manajemen				
	Reformasi Birokrasi			
1	Pejabat/Pegawai belum memahami konsep RB dan Pembangunan Zona Integritas	Pelatihan, Sosialisasi RB dan Pembangunan Zona Integritas yang terstruktur	Kepala Kantor Wilayah dan Seluruh Jajaran di Lingkungan Kantor Wilayah	Tercapainya Nilai Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di Lingkup kewilayahan
		Pendampingan khusus untuk unit kerja yang masih rendah pemahamannya		
2	Penyusunan Dokumen RB Tidak Berkualitas	Pendampingan dan pelatihan teknis untuk memperbaiki kualitas dokumen RB		
		Menyediakan contoh/template dokumen yang benar sebagai acuan bagi seluruh unit		
	Layanan Kesekretariatan			

No	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
3	Keterlambatan Proses Administrasi Ketatausahaan	Mengimplementasikan aplikasi elektronik dan penguatan kearsipan untuk mempercepat administrasi persuratan	Kepala Kantor Wilayah dan Kepala Bagian Tata Usaha dan Umum	Tercapainya Nilai Indeks Kepuasan Unit Kerja Lingkup UPT Imigrasi terhadap Layanan Kesekretariatan di UPT Masing-masing
		Memperbaiki atau menambah komputer, printer, jaringan internet, serta peralatan kerja lainnya untuk menjamin kecepatan layanan		
4	Kurangnya Koordinasi Internal antara Kesekretariatan dengan Bidang Teknis	Rapat Koordinasi Berkala membahas kebutuhan administrasi, rencana kegiatan, dan kendala di lapangan		
		Menentukan <i>focal point</i> (penanggung jawab komunikasi) di masing-masing bidang		