



**KEMENTERIAN IMIGRASI DAN PEMASYARAKATAN
REPUBLIK INDONESIA**

**KEPUTUSAN DIREKTUR JENDERAL IMIGRASI
NOMOR IMI.1-094.PR.01.01 TAHUN 2025**

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

DIREKTUR JENDERAL IMIGRASI,

- Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 19 ayat (2) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, Ketentuan Pasal 17 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional, dan ketentuan Pasal 19 ayat (2) Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2025 tentang Penyusunan Rencana Strategis dan Rencana Kerja Kementerian/Lembaga, perlu menetapkan Rencana Strategis Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Timur 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 Nomor 5216) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-undang Nomor 63 Tahun 2024 tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian (Lembaran Negara Tahun 2024 Nomor 227, Tambahan Lembaran Nomor 6996);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 97, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4664) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Proses Perencanaan Dan Penganggaran Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 105, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6056);
4. Peraturan Presiden Nomor 157 Tahun 2024 tentang Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 353);
5. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025-2029

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

MEMUTUSKAN:

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

Ditetapkan di Jakarta

Pada Tanggal 17 Desember 2025

an. Plt. DIREKTUR JENDERAL IMIGRASI,
SEKRETARIS DIREKTORAT JENDERAL,



KEMENIMIPAS
Ditandatangani secara elektronik oleh:

SANDI ANDARYADI



Lampiran
Keputusan Direktur Jenderal Imigrasi
Nomor : IMI.1-094.PR.01.01 TAHUN 2025
Tanggal : 17 Desember 2025

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

BAB I PENDAHULUAN

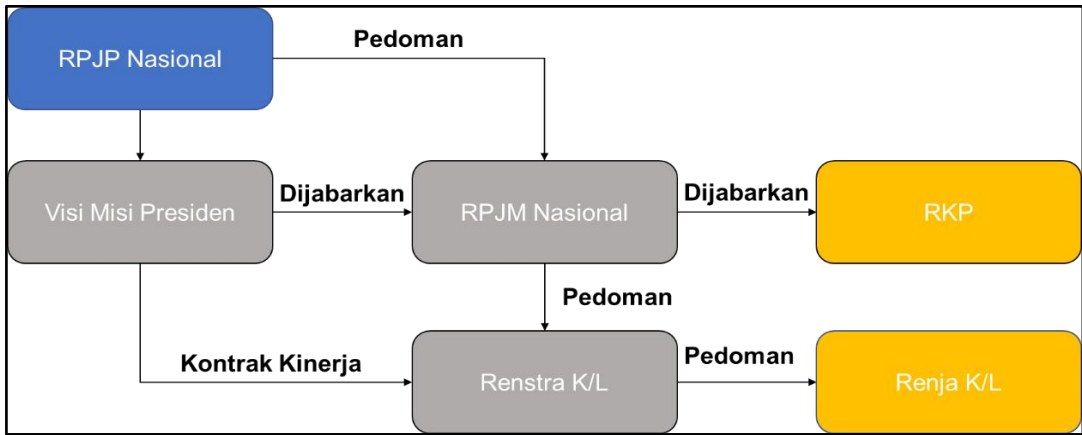
1.1. Kondisi Umum

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-30.PR.01.01 Tahun 2025 Tentang Manual Indikator Kinerja Utama Rencana Strategis Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan 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 Keputusan Direktur Jenderal Imigarsi Nomor IMI.1-063.PR.01.01 Tahun 2025 Tentang Rencana Strategis Direktorat Jenderal Imigrasi Tahun 2025-2029. Kedua dokumen perencanaan ini menjadi acuan bagi Kanwil dan UPT Imigrasi dalam menyusun Renstra Satuan Kerja masing-masing. Renstra ini juga menjadi dasar dalam penyusunan dokumen rencana kerja dan anggaran satuan kerja untuk periode 2025–2029, sebagaimana ditunjukkan dalam alur.



Gambar 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 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian sebagaimana terakhir diubah dengan Undang-Undang Nomor 63 Tahun 2024, Imigrasi melaksanakan fungsi pelayanan keimigrasian, penegakan hukum, pengamanan negara, serta memfasilitasi pembangunan kesejahteraan masyarakat. Sebagai bagian dari Direktorat Jenderal Imigrasi, setiap **satuan kerja keimigrasian 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 pada tabel 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

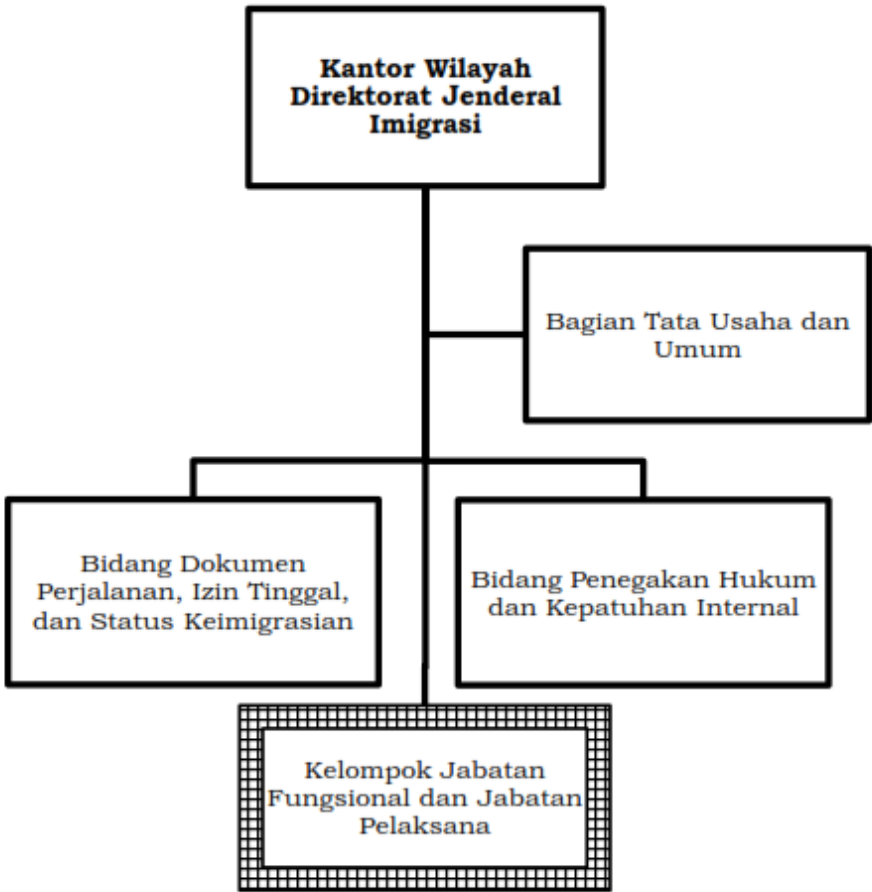
Sumber: Renstra Perubahan Ditjen Imigrasi Tahun 2020-2024

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 NTT

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, Direktorat Jenderal Imigrasi memiliki Unit Pelaksana Teknis/Pelaksana Fungsi yang tersebar baik di wilayah Indonesia maupun di luar wilayah Indonesia, salah satunya Adalah Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTT. Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTT merupakan Kantor Wilayah Tipe B yang berkedudukan di Kota Kupang, Ibukota Provinsi NTT dengan struktur organisasi sebagaimana pada gambar berikut:



Gambar Struktur Organisasi Kantor Wilayah tipe B

(Sumber: Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasayarakatan Nomor 2 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Dirktorat Jenderal Imigrasi)

Kantor wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi membawahi 5 (lima) satuan kerja antara lain:

- a. Kantor Imigrasi Kelas I TPI Kupang;
- b. Rumah Detensi imigrasi Kupang;
- c. Kantor Imigrasi Kelas II TPI Atambua;
- d. Kantor Imigrasi Kelas II TPI Maumere; dan
- e. Kantor Imigrasi Kelas II TPI Labuan Bajo.

Tabel I.2 Unit Pelaksana Teknis dan Wilayah Kerjanya

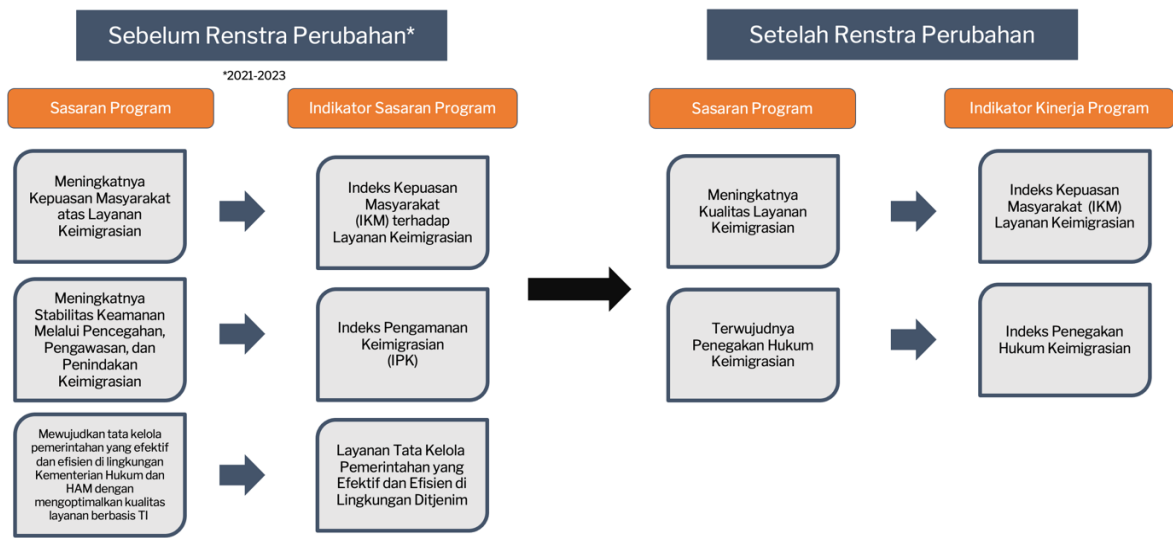
Satuan Kerja	Wilayah Kerja
1. Kantor Imigrasi Kelas I TPI Kupang	1. Kota Kupang; 2. Kabupaten Kupang (Pos Lintas Batas Oepoli); 3. Kabupaten TTS; 4. Kabupaten Rote Ndao; 5. Kabupaten Sabu Raijua; 6. Kabupaten Sumba Barat; 7. Kabupaten Sumba Tengah; 8. Kabupaten Sumba Timur;

Satuan Kerja	Wilayah Kerja
	9. Kabupaten Sumba Barat Daya; 10. Kabupaten Alor.
2. Kantor Rumah Detensi Imigrasi Kupang	Seluruh Wilayah Nusa Tenggara Timur
3. Kantor Imigrasi Kelas II TPI Atmbua	1. Kabupaten Belu (PLBN Mota'ain, PLBN Builalu, PLBT Laktutus, PLBT Lakmaras, PLBT Turiskain); 2. Kabupaten TTU (PLBN Wini dan PLBN Napan, PLBT Darat Haumeniana, ULP Aplasi); 3. Kabupaten Malaka (PLBN Motamasin).
4. Kantor Imigrasi Kelas II TPI Maumere	1. Kabupaten Nagekeo; 2. Kabupaten Ende; 3. Kabupaten Sikka; 4. Kabupaten Flores Timur; 5. Kabupaten Lembata.
5. Kantor Imigrasi Kelas II TPI Labuan Bajo	1. Kabupaten Manggarai Barat; 2. Kabupaten Manggarai Timur; 3. Kabupaten Manggarai; 4. Kabupaten Ngada;

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 berikut 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; 2024), Diolah

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

**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)

Dilingkup Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTT, capaian kinerja pada periode tahun 2020-2024 masih tergabung sebagai Divisi Keimigrasian di bawah Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM NTT. Adapun capaian kinerja adalah dalam kegiatan Penegakan dan Pelayanan Hukum yang terlaksana dalam pelaksanaan Operasi Bidang Keamanan diantaranya pelaksanaan Penyelidikan Intelijen Keimigrasian, Operasi Mandiri, Operasi Gabungan, dan Penyidikan Tindak Pidana Keimigrasian.

Selain itu, juga terlaksana Pembinaan, Pengendalian dan Pengawasan Bidang Teknis Keimigrasian yang dilakukan diseluruh satuan kerja di wilayah NTT, serta Pengawasan Masyarakat/Kelompok Masyarakat melalui koordinasi dan rapat Tim Pengawasan Orang Asing (Timpora) tingkat Provinsi.

Adapun target, realisasi, dan capaian Indikator Kinerja Program Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTT untuk tahun 2020-2024 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

1. Tabel target, realisasi, dan capaian Indikator Kinerja Program Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTT tahun 2020;
2. Tabel target, realisasi, dan capaian Indikator Kinerja Program Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTT tahun 2021-2023;
3. Tabel target, realisasi, dan capaian Indikator Kinerja Program Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTT tahun 2025.

Tabel Target, Realisasi dan Capaian Kinerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTT Tahun 2020

Indikator Kinerja Program	2020		
	Target	Realisasi	Capaian
Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Keimigrasian di Wilayah	7,3	75,1	1.029 %
Persentase Penurunan Pelanggaran Keimigrasian	2%	2%	100%

Sumber: LKJIP Kantor Wilayah Kemenkumham NTT Tahun 2020

Pada Tahun 2020, kinerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTT secara umum menunjukkan capaian yang sangat baik. Indikator Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap Layanan Keimigrasian melampaui target yang telah ditetapkan. Target sebesar 7,3 berhasil direalisasikan dengan nilai 75,1, yang secara perhitungan menghasilkan capaian sangat tinggi. Hal ini mencerminkan peningkatan signifikan terhadap kualitas layanan keimigrasian serta kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan publik yang diberikan.

Sementara itu, indikator Persentase Penurunan Pelanggaran Keimigrasian mencapai target secara optimal. Target penurunan sebesar 2% berhasil direalisasikan sebesar 2% dengan capaian 100%. Capaian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan fungsi pengawasan keimigrasian berjalan efektif, didukung oleh koordinasi yang baik dengan pemangku kepentingan serta konsistensi dalam penegakan hukum keimigrasian.

Secara keseluruhan, capaian kinerja Tahun 2020 menggambarkan bahwa Kanwil Ditjen Imigrasi NTT mampu melaksanakan program dan kegiatan secara efektif, baik pada aspek pelayanan publik maupun pengawasan keimigrasian, meskipun dihadapkan pada berbagai tantangan operasional. Jika diperlukan, saya juga dapat menyesuaikan analisis ini agar selaras dengan format LKJIP, Renstra, atau evaluasi SAKIP.

Tabel Target, Realisasi dan Capaian Kinerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTT Tahun 2021-2023

Indikator Kinerja Sasaran	2021			2022			2023		
	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
Indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan Keimigrasian di Wilayah	3,15	4	129,5%	3,2	3,87	120%	3,25	3,89	120%
Indeks kepuasan internal di Wilayah	3,11	4	131,2%	3,12	3,56	114%	3,13	3,62	115%
Indeks Pengamanan Keimigrasian di Wilayah	3,11	4	131,2%	3,12	3,82	122%	3,13	3,62	115%

Sumber: LKJIP Kantor Wilayah Kemenkumham NTT Tahun 2021, 2022, dan 2023

Berdasarkan Tabel diatas tentang Target, Realisasi, dan Capaian Kinerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Timur (NTT) Tahun 2021–2023, dapat disampaikan bahwa secara umum pelaksanaan kinerja Kanwil Ditjen Imigrasi NTT menunjukkan hasil yang sangat baik. Seluruh indikator kinerja sasaran strategis mampu direalisasikan melampaui target yang telah ditetapkan setiap tahunnya.

1. Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Keimigrasian

Indikator Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap layanan keimigrasian menunjukkan capaian yang konsisten dan melampaui target selama periode 2021–2023. Pada tahun 2021, target sebesar 3,15 berhasil direalisasikan dengan nilai 4,00 atau mencapai 129,5%. Tahun 2022, target meningkat menjadi 3,20 dengan realisasi 3,87 atau capaian 120%. Selanjutnya pada tahun 2023, target kembali meningkat menjadi 3,25 dan direalisasikan sebesar 3,89 dengan capaian 120%.

Capaian ini menggambarkan bahwa kualitas layanan keimigrasian yang diberikan oleh jajaran Kanwil Ditjen Imigrasi NTT dan satuan kerja di bawahnya dinilai sangat memuaskan oleh masyarakat, serta mampu dipertahankan secara berkelanjutan meskipun terjadi peningkatan target kinerja setiap tahun.

2. Indeks Kepuasan Internal

Indeks Kepuasan Internal juga menunjukkan hasil yang melampaui target pada seluruh periode penilaian. Pada tahun 2021, target sebesar 3,11 direalisasikan dengan nilai 4,00 atau mencapai 131,2%. Tahun 2022, target sebesar 3,12 berhasil direalisasikan dengan nilai 3,56 atau capaian 114%. Pada tahun 2023, target sebesar 3,13 direalisasikan dengan nilai 3,62 atau capaian 115%.

Hasil tersebut mencerminkan bahwa tingkat kepuasan pegawai terhadap lingkungan kerja, manajemen organisasi, dan dukungan pelaksanaan tugas berada pada kategori baik hingga sangat baik. Meskipun persentase capaian mengalami penyesuaian seiring dengan meningkatnya target, realisasi indeks menunjukkan tren yang stabil dan positif.

3. Indeks Pengamanan Keimigrasian

Pada indikator Indeks Pengamanan Keimigrasian di Wilayah, kinerja Kanwil Ditjen Imigrasi NTT juga menunjukkan capaian yang sangat baik. Tahun 2021 mencatat capaian 131,2% dengan realisasi nilai 4,00 dari target 3,11. Tahun 2022, target 3,12 direalisasikan sebesar 3,82 atau capaian 122%. Pada tahun 2023, target 3,13 direalisasikan sebesar 3,62 dengan capaian 115%.

Capaian ini menunjukkan bahwa fungsi pengamanan keimigrasian, termasuk pengawasan orang asing dan penegakan hukum keimigrasian, telah dilaksanakan secara efektif dan optimal, meskipun dihadapkan pada dinamika dan kompleksitas tantangan pengawasan di wilayah Nusa Tenggara Timur.

Tabel Target, Realisasi, dan Capaian Kinerja Kantor Wilayah Direktorat jenderal Imigarsi NTT, 2024 (Setelah Renstra Perubahan)

Indikator Kinerja Program	2024		
	Target	Realisasi	Capaian
Persentase Penegakan Hukum Pro Yustitia di Kewilayahan yang ditangani	90%	0	0

Persentase Tindakan Administratif Keimigrasian di Kewilayahan yang ditangani	90%	100%	111%
Persentase Layanan Keimigrasian di Kewilayahan yang diselesaikan terhadap Total Permohonan Layanan Keimigrasian di Kewilayahan yang diterima	90%	97,41%	108,23%

Sumber: LKJIP Kantor Wilayah Kemenkumham NTT Tahun 2024

Sama halnya dengan Direktorat Jenderal Imigrasi, Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi juga menyesuaikan target dan capaian sesuai perubahan Renstra tahun 2024. Pada Tahun 2024, Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTT melaksanakan pengukuran kinerja terhadap tiga indikator utama program di bidang penegakan hukum dan pelayanan keimigrasian. Secara umum, kinerja menunjukkan hasil yang cukup optimal, khususnya pada aspek tindakan administratif dan pelayanan Keimigrasian di kewilayahan.

Indikator Persentase Penegakan Hukum Pro Yustitia di Kewilayahan yang Ditangani ditetapkan dengan target sebesar 90 persen. Namun, hingga akhir tahun 2024 tidak terdapat realisasi penanganan kasus pro justitia, sehingga capaian kinerja tercatat sebesar 0 persen. Tidak tercapainya indikator ini disebabkan oleh tidak ditemukannya pelanggaran keimigrasian di wilayah kerja yang memenuhi unsur tindak pidana keimigrasian untuk diproses secara pro justitia. Kondisi ini mencerminkan situasi kewilayahan yang relatif kondusif serta efektivitas upaya pencegahan dan pengawasan keimigrasian.

Selanjutnya, indikator Persentase Tindakan Administratif Keimigrasian di Kewilayahan yang Ditangani menunjukkan kinerja yang sangat baik. Dari target sebesar 90 persen, realisasi mencapai 100 persen, dengan capaian kinerja sebesar 111 persen. Capaian ini mengindikasikan bahwa seluruh tindakan administratif keimigrasian yang diperlukan dapat ditangani secara tepat waktu dan sesuai ketentuan, sekaligus menunjukkan peningkatan efektivitas pengawasan orang asing serta respons cepat terhadap pelanggaran administratif keimigrasian di wilayah kerja.

Adapun indikator Persentase Layanan Keimigrasian di Kewilayahan yang Diselesaikan terhadap Total Permohonan Layanan yang Diterima juga memperlihatkan kinerja yang melampaui target. Dengan target sebesar 90 persen, realisasi layanan mencapai 97,41 persen, sehingga capaian kinerja tercatat sebesar 108,23 persen. Hal ini mencerminkan komitmen Kantor Wilayah dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik, termasuk ketepatan waktu penyelesaian layanan, optimalisasi koordinasi.

Tahun 2020

**Matriks Target dan Realisasi Indikator Kinerja Kegiatan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTT
Program Penegakan Dan Pelayanan Hukum**

NO.	SASARAN KEGIATAN	LOKASI	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	PENANGGUNG JAWAB
			2020	2020	2020	
SP 5A	Meningkatnya Pelayanan Keimigrasian					Direktur Jenderal Imigrasi
	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap layanan Keimigrasian		7,3	75.1	1.029 %	
SP 5B	Meningkatnya penegakan hukum keimigrasian					Direktur Jenderal Imigrasi
	Persentase penurunan pelanggaran keimigrasian		2%	2 %	100 %	

Tahun 2021-2023

**Matriks Target dan Realisasi Indikator Kinerja Kegiatan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTT
Program Penegakan Dan Pelayanan Hukum**

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 satuan kerja
	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Keimigrasian di Wilayah		3,15	3,2	3,25	4	3,87	3,89	129,5%	120%	120%	
	Indeks Kepuasan Internal di Wilayah		3,11	3,12	3,13	4	3,56	3,62	131,2%	114%	115%	
	Indeks Pengamanan Keimigrasian di Wilayah		3,11	3,12	3,13	4	3,82	2,62	131,2%	122%	115%	

Tahun 2024
Matriks Target dan Realisasi Indikator Kinerja Kegiatan (Level Wilayah)
Program Penegakan Dan Pelayanan Hukum

NO.	Sasaran Strategis/ Indikator Sasaran Strategis/ Sasaran Program/ Indikator Sasaran Program/ Sasaran Kegiatan/ Indikator Sasaran Kegiatan	Lokasi	Target	Realisasi	Capaian	PENANGGUNG JAWAB
			2024	2024	2024	
5254 - Penyelenggaraan Fungsi Pengkoordinasian, Pelayanan dan Penegakan Hukum Keimigrasian di Wilayah						
SK 1	Optimalnya penegakan hukum Keimigrasian di kewilayahan	Daerah				Kepala satuan kerja
IKK 1.1	Persentase penegakan Hukum Pro Yustisia di kewilayahan yang ditangani		90%	0	0	
IKK 1.2	Persentase Tindakan Administratif Keimigrasian di kewilayahan yang ditangani		90%	100%	111%	
SK 1	Meningkatnya Layanan Keimigrasian di Kewilayahan					Kepala satuan kerja
IKK 1.1	Rasio Layanan Keimigrasian di kewilayahan yang diselesaikan terhadap total permohonan layanan Keimigrasian di kewilayahan yang diterima		90%	97,41%	108,23%	

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.

1) Perbandingan Target dan Realisasi Penerimaan PNB

	2020	2021	2022	2023	2024
Target PNB	0	0	0	0	0
Realisasi PNB	0	0	0	0	0

2) Pendapatan PNB satuan kerja imigrasi Berdasarkan Jenis Pelayanan

	2020	2021	2022	2023	2024
Pendapatan Paspor	0	0	0	0	0
Pendapatan Visa	0	0	0	0	0
Pendapatan Izin Keimigrasian dan Izin Masuk Kembali	0	0	0	0	0
Pendapatan Pelayanan Keimigrasian Lainnya	0	0	0	0	0
Pendapatan Dari Penjualan, Pengelolaan BMN, Iuran Badan Usaha	0	0	0	0	0
Pendapatan Denda	0	0	0	0	0
Pendapatan lain-lain	0	0	0	0	0

3) Realisasi Anggaran Berdasarkan Sumber Dana

Sumber Dana	2020	2021	2022	2023	2024
RM	0	0	0	0	0
PNBP	1.009.987.304	1.136.907.193	1.727.437.533	2.103.013.577	3.707.934.092
Total Sumber Dana	1.009.987.304	1.136.907.193	1.727.437.533	2.103.013.577	3.704.965.092

4) Realisasi Anggaran Berdasarkan Jenis Belanja

Jenis Belanja	2020	2021	2022	2023	2024
Belanja Pegawai	0	0	0	0	0
Belanja Barang	1.009.987.304	1.136.907.193	1.727.437.533	2.103.013.577	3.704.965.092
Belanja Modal	0	0	0	0	0
Total Belanja Keseluruhan	1.009.987.304	1.136.907.193	1.727.437.533	2.103.013.577	3.704.965.092

5) Capaian Kinerja Anggaran

Capaian Kinerja Anggaran	2020	2021	2022	2023	2024
Alokasi	1.384.541.000	1.162.141.000	1.732.045.000	2.125.181.000	3.722.548.000
Realisasi	1.009.987.304	1.136.907.193	1.727.437.533	2.103.013.577	3.704.965.092
Capaian (%)	72,95	97,83	99,73	99,02	99,61

1.2. Potensi dan Permasalahan

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTT berkedudukan di Ibukota Provinsi NTT yakni Kota Kupang yang berbatasan dengan Laut Flores di sebelah Utara, Samudera Hindia di sebelah Selatan, Timor Leste di sebelah timur dan Provinsi Nusa Tenggara Barat di sebelah Barat. Provinsi NTT memiliki daratan seluas 4.734.990 ha dan luas wilayah lautan 15.141.773,10 hektar. Provinsi NTT merupakan provinsi kepulauan dengan jumlah pulau sebanyak 1.192 pulau yang mana 760 pulau belum memiliki nama dan memiliki lima pulau besar dikenal dengan nama 'Flobamorata' yang terdiri atas Pulau Flores, Sumba, Timor, Alor dan Lembata.

Provinsi NTT sendiri merupakan salah satu destinasi wisata baik wisatawan lokal maupun wisatawan asing. Kekayaan alam baik wilayah Pantai dan laut, maupun gunung mampu menarik wisatawan untuk datang berkunjung. Hal tersebut merupakan salah satu faktor pendukung peningkatan PNBPN di wilayah NTT.

Selain itu, Provinsi NTT yang merupakan wilayah yang berbatasan darat langsung dengan Negara Timor Leste mempunyai data perlintasan yang cukup tinggi terutama saat menjelang perayaan hari raya Natal maupun tahun baru.

Namun, dengan kondisi karakteristik kepulauan dan tidak jarang kendala musibah dari beberapa gunung berapi yang aktif, Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTT sering kali dihadapkan pada terkendalanya pelaksanaan kegiatan, baik operasi bidang keamanan Keimigrasian maupun dalam memberikan pembinaan, pengendalian, dan pengawasan pelaksanaan tugas dan fungsi satuan kerja, khususnya yang berada di luar Pulau Timor.

Beberapa upaya dilakukan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTT guna tetap melakukan pendampingan kepada satuan kerja apabila mendapat kendala tersebut, yakni secara online dan menyusun rencana kerja susulan guna melakukan pendampingan tersebut.

1.2.1. Potensi

A. Potensi di Tingkat Global

Potensi melalui Trend Migrasi Global, Jumlah manusia yang secara internasional bermigrasi (international migrants) hingga saat ini mencapai 281 juta jiwa dimana jumlah tersebut mencakup 3,5% dari jumlah total penduduk dunia. Pada tahun 2000 persentasenya hanya mencapai 2,8%, sehingga dapat disimpulkan dari tahun ke tahun migrasi global selalu mengalami peningkatan. Asia memang bukan benua utama dalam hal benua asal maupun tujuan manusia di dunia untuk bermigrasi, melainkan Eropa, Kanada dan Amerika Serikat. Meskipun begitu jumlah manusia di Asia yang secara konstan berpergian keluar negeri, melintasi batas-batas negara mencapai mencapai 83,6 juta jiwa yang didominasi kalangan pekerja berusia produktif antara 20 s/d 64 tahun (74%). Menurut IOM sebanyak 150,3 juta jiwa yang rutin bermigrasi adalah pekerja, sedangkan 4,8 juta adalah mahasiswa dan 50 juta jiwa lainnya merupakan pelintas batas negara yang berpergian secara tidak rutin.

Secara geografis Indonesia merupakan wilayah kepulauan yang terdiri dari 17.504 pulau. Mencakup wilayah perairan yang luas serta daratan yang terdiri dari perbukitan dan pegunungan, Indonesia terbagi menjadi 3 bagian yakni barat, tengah dan timur yang berbeda-beda tipologinya. Wilayah Indonesia Bagian Barat (Jawa, Sumatera dan Bali) memiliki medan yang relatif mudah dijangkau didukung dengan telah terbangunnya infrastruktur dan sarana prasarana memadai, sehingga mudah bagi masyarakat dalam hal akses menggunakan moda transportasi darat, laut dan udara untuk berpindah dari satu tempat ke tempat lainnya. Wilayah Indonesia Bagian Tengah memiliki luasan wilayah daratan yang lebih luas (Kalimantan dan Sulawesi) serta infrastruktur dan sarana prasarana yang terbangun cukup baik. Meskipun lebih mahal, namun akses masyarakat masih relative dapat dijangkau oleh moda transportasi darat, laut dan udara. Wilayah Indonesia Bagian Timur adalah wilayah dengan medan geografis paling berat (Sulawesi dan Papua), pun tidak didukung oleh infrastruktur dan sarana prasarana yang memadai. Moda transportasi pilihan adalah melalui udara yang membutuhkan biaya operasional tidak murah. Indonesia termasuk 12 negara yang merupakan pengirim tenaga kerja yang telah menandatangani komitmen 'zero cost' terhadap buruh migran. Ini berpengaruh terhadap birokrasi dan pelayanan pemerintah dalam memfasilitasi para pekerja migran untuk bekerja keluar negeri.

B. Potensi Bidang Penegakan Hukum dan Kepatuhan Internal

1. Telah dibentuk Tim Pengawasan Orang Asing (Tim PORA) dari tingkat kabupaten hingga kecamatan. Permasalahannya apakah pembentukan Timpora telah menghasilkan output dan outcome yang optimal sebagaimana diharapkan dalam rangka mendukung dan menguatkan keamanan negara. Beberapa tantangan yang masih harus dihadapi adalah terkait peningkatan persentase informasi hasil giat pengawasan/intelijen yang ditindaklanjuti dengan kegiatan pengawasan keimigrasian baik operasi mandiri maupun operasi gabungan bersama instansi lainnya;
2. Potensi Geografis dan Ekonomi Pintu Masuk Internasional NTT berbatasan langsung dengan negara tetangga (Timor Leste dan Australia melalui perairan). Ini menjadikan wilayah ini sebagai titik fokus untuk pengawasan dan penegakan hukum keimigrasian, terutama terkait lintas batas tradisional, penyelundupan manusia, dan perdagangan orang;
3. Adanya destinasi super prioritas seperti Labuan Bajo (Taman Nasional Komodo) menarik kunjungan banyak Warga Negara Asing (WNA). Ini meningkatkan potensi penerimaan negara dari visa dan izin tinggal, sekaligus memperluas jangkauan pelayanan dan pengawasan (Patnal dan Gakkum);
4. Zona Ekonomi Khusus (ZEK) dan Investasi pembangunan dan investasi di sektor pariwisata dan maritim di NTT berpotensi menarik tenaga kerja asing (TKA) yang sah. Ini membuka peluang untuk pengawasan TKA yang lebih intensif dan penerbitan izin yang cepat, serta peningkatan kapasitas SDM dengan adanya tantangan geografis dan

lintas batas memacu SDM Gakkum dan Patnal untuk memiliki keahlian khusus dalam pengawasan perbatasan dan pelayanan di wilayah terpencil;

5. Bidang Penegakan Hukum Keimigrasian dan Kepatuhan Internal telah mengimplementasikan Aplikasi Pengawasan Orang Asing (APOA) untuk memudahkan pelaporan dan pengawasan keberadaan dan kegiatan orang asing di wilayah kerja terutama di tempat-tempat penginapan dan lokasi yang dianggap strategis sebagai tempat tujuan Orang Asing. Selain itu terdapat juga Tim PORA dalam rangka pengawasan keberadaan dan kegiatan orang asing di Wilayah Indonesia. Namun demikian, dengan semakin meningkatnya jumlah dan modus kejahatan transnasional, komunikasi, koordinasi dan kerjasama keimigrasian perlu terus dikuatkan dengan instansi lainnya. Misalnya dengan melakukan pengawasan gabungan serta penguatan jaringan intelijen.

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

1. Pertumbuhan pesat sektor pariwisata di NTT, terutama di kawasan Labuan Bajo dan destinasi unggulan lainnya, berkontribusi pada peningkatan kedatangan WNA. Kondisi ini menjadi potensi strategis bagi optimalisasi pelayanan izin tinggal yang semakin mudah, cepat, dan tepat sasaran. Hal ini membuka peluang peningkatan PNPB serta perluasan jangkauan pelayanan keimigrasian, sekaligus meningkatkan efektivitas pengawasan orang asing di lokasi-lokasi wisata;
2. Sebaran penduduk di wilayah pedalaman dan pulau-pulau terluar seperti Alor, Rote, Sabu, dan Sumba yang merupakan bagian dari wilayah kerja Kantor Imigrasi Kelas I TPI Kupang, memiliki jarak cukup jauh dari Kantor Imigrasi, sehingga membuka peluang untuk mengembangkan inovasi pelayanan paspor yang lebih dekat dan mudah dijangkau masyarakat. Kondisi ini dapat mendorong optimalisasi layanan jemput bola seperti Eazy Passport, pelayanan paspor keliling, serta kerja sama pelayanan dengan pemerintah daerah atau instansi terkait di wilayah terpencil.
3. Kondisi wilayah kerja yang terdiri dari pulau-pulau juga berdampak pada Warga Negara Asing (WNA) terhadap pelayanan izin tinggal dan pelayanan terkait status kewarganegaraan. Letak permukiman yang berjauhan dari Kantor Imigrasi membuka peluang pengembangan layanan yang lebih adaptif, seperti pelayanan terpadu di daerah terpencil, mobile service, serta peningkatan kerja sama dengan pemerintah daerah setempat. Upaya tersebut dapat mendukung kemudahan perpanjangan izin tinggal, penyelesaian administrasi kewarganegaraan, serta menjamin kepastian hukum bagi masyarakat dan WNA yang berdomisili jauh dari pusat layanan keimigrasian.
4. Adanya potensi pengembangan dan pembuatan pos baru menjadi tempat pelayanan keimigrasian di beberapa wilayah yang belum memiliki kantor imigrasi, antara lain Bajawa yang termasuk ke dalam wilayah kerja kantor imigrasi kelas II TPI Labuan Bajo.

D. Potensi Bagian Tata Usaha dan Umum

1. Wilayah NTT merupakan wilayah Kepulauan dengan berbagai kekayaan alamnya. Hal tersebut menjadikan NTT salah satu destinasi wisata terbaik bagi wisatawan baik lokal maupun asing yang datang di Indonesia. Salah satu wilayah di NTT dengan jumlah wisatawan asing yang cukup banyak adalah Labuan Bajo. Dengan kondisi alam yang indah, serta adanya spesies hewan langka, yakni Komodo menjadikan Labuan Bajo dipilih sebagai destinasi wisata.
Dengan penyebaran informasi dan publikasi oleh Tim Humas berupa penyajian narasi berita, video edukasi, infografis layanan pada satuan kerja imigrasi yang ada di NTT akan memberikan kemudahan bagi Masyarakat untuk potensi pariwisata yang sangat besar dan beragam, sekaligus dengan informasi pelayanan yang dapat diperoleh Masyarakat;
2. Sejalan dengan potensi alam dan jenis pelayanan yang dipublikasikan kepada Masyarakat di semua lapisan, setiap satuan kerja Imigrasi juga dapat meningkatkan jumlah PNBPN melalui pelayanan Keimigrasian;
3. Provinsi NTT sebagai wilayah yang berbatasan langsung dengan Timor Leste memberikan dampak positif dengan data perlintasan yang tinggi akan menunjang pertumbuhan ekonomi khususnya di wilayah perbatasan. Dengan adanya pertumbuhan ekonomi ini, akan berdampak pada kesejahteraan masyarakat khususnya wilayah perbatasan, serta berpengaruh terhadap pendapatan PNBPN yang tentunya perlu sejalan dengan penguatan pengawasan dan pemantauan Keimigrasian;
4. Selain di bidang pariwisata yang memberikan nilai PNBPN di bidang pelayanan, wilayah kerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTT juga memiliki potensi PNBPN dari penyewaan aset negara berupa tanah dan bangunan pada satuan kerja di wilayahnya.

1.2.2. Permasalahan

A. Permasalahan Global

Permasalahan secara umum melalui Trend Migrasi Global. Dari 258 juta international migrants, sejumlah 25,4 juta jiwa adalah refugee, 25 juta jiwa merupakan korban perdagangan dan perbudakan manusia, 2,5 juta jiwa korban penyeludupan. Sebanyak 14% merupakan anak-anak dan 48,8% merupakan wanita, dimana keduanya rentan menjadi korban Tindak Pidana Perdagangan Orang (TPPO). UNHCR melaporkan pada pertengahan tahun 2018, jumlah refugees di dunia (terkecuali Palestina) mencapai 20,2 juta orang. Terbanyak berasal dari Syria, Afghanistan, Sudan Selatan, Myanmar dan Somalia.

Secara geografis, Indonesia terdiri dari 34 provinsi yang terdiri dari 416 kabupaten dan 98 kota. Kantor Imigrasi sebagaimana diatur dalam Undang Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian berlokasi di ibukota kabupaten dan kota, sehingga dalam pelayanannya sulit menjangkau area terpencil yang salah satunya adalah Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTT.

B. Permasalahan Bidang Penegakan Hukum dan Kepatuhan Internal

1. Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Timur saat ini hanya memiliki 3 (tiga) orang Penyidik Pegawai Negeri Sipil Khusus Keimigrasian (PPNS Keimigrasian). Permasalahannya PPNS Keimigrasian belum optimal dalam melakukan penegakan hukum keimigrasian. Selain itu, belum ada diklat lanjutan PPNS khusus pidana keimigrasian yang bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan kemampuan PPNS keimigrasian dalam menangani penindakan tindak pidana keimigrasian;
2. Wilayah kerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Timur secara geografis didominasi perairan dan pegunungan yang sulit diakses menggunakan alat transportasi pada umumnya sehingga memerlukan dukungan sarana prasarana yang memadai dalam melakukan giat pengawasan keimigrasian, kedepannya fungsi pengawasan dan intelijen keimigrasian akan dikuatkan melalui pendekatan deteksi dan cegah dini / upaya preventif. Permasalahan yang dihadapi kemudian adalah upaya penguatan jaringan intelijen keimigrasian (internal maupun eksternal) belum dilakukan secara optimal, serta belum ada pendidikan berkelanjutan bagi SDM dalam bidang intelijen.

Wilayah NTT dengan wilayah kepulauan yang tersebar luas sejalan dengan pergerakan (mobilitas) petugas dan logistik yang memerlukan dukungan anggaran dan waktu yang cukup banyak. Lokasi operasi seringkali berada di pulau-pulau terpencil atau daerah pesisir yang minim akses dan infrastruktur. Memiliki perbatasan darat langsung dengan Timor Leste di Pulau Timor (Kupang, Belu, Malaka, TTU) dan merupakan gerbang laut menuju Australia dan negara-negara Pasifik lainnya. Garis pantai yang panjang dan tidak terlindungi dengan baik menjadi titik rawan bagi kegiatan *people smuggling* dan *illegal fishing* yang melibatkan awak kapal asing. Akses menuju Pos Lintas Batas Negara (PLBN) atau daerah perbatasan seringkali sulit dan membutuhkan waktu tempuh yang lama, yang dapat menghambat respons cepat dalam penindakan;

3. Wilayah NTT terdiri dari ribuan pulau, membuat jangkauan pengawasan Gakkum menjadi sulit dan memerlukan biaya operasional yang tinggi. Pengawasan terhadap WNA/TKA di pulau-pulau terpencil sering terhambat;
4. Keterbatasan Sarana dan Prasarana, beberapa Pos Lintas Batas Negara (PLBN) atau Kantor Imigrasi di wilayah terpencil mungkin masih menghadapi keterbatasan fasilitas, teknologi, dan konektivitas internet, yang krusial untuk pelayanan Patnal dan penegakan hukum berbasis data. Kerawanan Lintas Batas Ilegal Perbatasan darat dengan Timor Leste dan perairan yang luas menciptakan kerawanan tinggi terhadap lintas batas ilegal dan tindak pidana transnasional, seperti penyelundupan manusia dan perdagangan orang (TPPO);
5. Masalah pengawasan terhadap TKA yang melanggar izin tinggal atau bekerja tanpa izin di sektor-sektor non-formal atau proyek-proyek yang jauh dari pusat kota tetap menjadi tantangan;

6. Efektivitas operasional TIMPORA terkadang terkendala oleh perbedaan prioritas dan keterbatasan anggaran dari masing-masing instansi anggota
- C. Permasalahan Bidang Dokumen Perjalanan, Izin Tinggal dan Status Keimigrasian
1. Peningkatan mobilitas wisatawan dan WNA berpotensi meningkatkan pelanggaran izin tinggal (overstay) serta kegiatan yang menyimpang dari izin yang diberikan;
 2. Keterbatasan akses transportasi membuat masyarakat di pulau-pulau terluar seperti Pulau Alor, Rote, Sabu, dan Sumba harus menempuh perjalanan panjang dengan biaya tinggi untuk mengurus paspor. Hal ini menimbulkan ketimpangan akses pelayanan, rendahnya tingkat permohonan paspor di wilayah tertentu, serta masih tingginya angka permohonan yang tertunda karena faktor jarak dan biaya menuju kantor layanan resmi;
 3. Sebaran Warga Negara Asing (WNA) yang tinggal di pulau-pulau terluar seringkali tidak sebanding dengan ketersediaan akses layanan keimigrasian. Jarak antarpulau dan keterbatasan transportasi menuju Kantor Imigrasi menyebabkan pelayanan izin tinggal dan penyelesaian administrasi kewarganegaraan belum dapat dijangkau secara merata. Kondisi ini berpotensi menimbulkan kesulitan dalam pemenuhan kewajiban keimigrasian secara tepat waktu, serta berisiko menghambat kepastian status hukum WNA yang tinggal jauh dari pusat pelayanan;
 4. Adanya temuan WNA yang sedang menjalani masa detensi di Rudenim tetap dapat mengajukan permohonan visa/izin tinggal melalui e-Visa atau aplikasi Molina. Hal ini terjadi karena belum adanya pemblokiran otomatis dalam sistem, sehingga WNA yang seharusnya tidak lagi memenuhi syarat izin tinggal masih dapat mengakses layanan keimigrasian. Kondisi ini berpotensi menimbulkan penyalahgunaan dokumen keimigrasian dan menghambat proses penegakan hukum;
 5. Masih terdapat Anak Berkewarganegaraan Ganda Terbatas (ABG) belum terdaftar dan dilaporkan di setiap kantor Imigrasi. Rendahnya pelaporan disebabkan kurangnya pemahaman masyarakat menimbulkan ketidaktertiban data dan kesulitan dalam pemenuhan hak dokumen keimigrasian bagi anak tersebut.
- D. Permasalahan Bagian tata Usaha dan Umum
1. Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi bidang teknis Keimigrasian di wilayah, Kantor Wilayah sering kali menemukan permasalahan. Untuk melaksanakan tugas dan fungsi operasi bidang keamanan petugas sering terkendala sarana yang belum tersedia berupa kendaraan patroli yang dapat digunakan di wilayah NTT dengan karakteristik di beberapa wilayahnya berbukit dan kondisi infrastruktur jalan kurang baik atau rusak total. Sebagai upaya tetap terlaksananya operasi bidang keamanan tersebut, perlu menggunakan kendaraan sewa dengan spesifikasi khusus yang mana biaya sewa tersebut sering kali melebihi Standar Biaya Masukan (SBM) yang ditetapkan di wilayah NTT;
 2. Sarana dan prasarana penunjang sangat vital dalam pelaksanaan tugas Gakkum dan Patnal, terutama di daerah yang sulit dijangkau. Kanwil Ditjenim NTT sering kekurangan kendaraan operasional yang memadai, terutama kendaraan patroli yang dapat

menjangkau pulau-pulau terpencil dan wilayah perbatasan. Keterbatasan dalam teknologi pengawasan, seperti drone, peralatan penyadap/pemantau canggih, dan sistem komunikasi yang andal, menghambat kemampuan petugas untuk melakukan deteksi dini dan pengawasan efektif terhadap lalu lintas orang asing ilegal atau tindak pidana keimigrasian;

3. Belum optimalnya pengelolaan BMN khususnya di satuan kerja dikeranakan adanya permasalahan antara lain:
 - a. permasalahan terkait tanah dan bangunan Pos Imigrasi berlokasi di Wini, Kabupaten TTU yang merupakan aset kepemilikan Kantor Imigrasi Kelas II TPI Atambua saat ini telah menjadi PLBN Wini dan berubah status menjadi kepemilikan Badan Nasional Pengelola Perbatasan Negara (BNPPN) sehingga terindikasi terdapat duplikasi pencatatan dan kepemilikan aset negara tersebut;
 - b. Terdapat 1 bangunan Pos Imigrasi yang terletak di Napan, Kabupaten TTU yang telah dilakukan penghapusan terhadap aset tersebut dan memiliki pemenang lelang, namun sampai dengan saat ini belum dilakukan pembongkaran oleh pemenang lelang;
 - c. Dalam pelaksanaan koordinasi yang terkait dengan pengelolaan dukungan manajemen khususnya dalam penertiban aset BMN masih ditemui kendala dalam penyamaan persepsi terkait penyelesaian status BMN yang membutuhkan validasi dari instansi terkait. Dalam upaya penyelesaian hal tersebut, Kantor Wilayah tetap berupaya membangun koordinasi dan sinergi antar instansi
 - d. Terdapat sebidang tanah milik Kantor Imigrasi Kelas I TPI Kupang yang masih bersertifikat a.n. perorangan (SHM) dan belum dilakukan balik nama dikarenakan masih terdapat kesulitan dalam kelengkapan administrasi berupa persetujuan batas tanah dengan pihak yang berbatasan dengan tanah tersebut.
4. Dalam pelaksanaan tugas di bidang Kearsipan, belum dilakukan pemilahan terhadap arsip-arsip fisik berdasarkan fungsi, sifat/tingkat kerahasiaan. Serta pengelolaan arsip berdasarkan Subjek/Isinya dikarenakan keterbatasan ruang dan lemari penyimpanan. Terkait arsip Vital belum dilakukan pendataan dan alih media yang dapat berakibat tidak terdatanya arsip tersebut dan tidak memiliki salinan digital. Yang berakibat hilangnya bukti hukum, gangguan serius pada operasional organisasi, kerugian finansial, tidak bisa memenuhi kewajiban administrasi, Resiko bencana tanpa cadangan (*Backup*), kehilangan hak pegawai, serta reputasi organisasi menurun. Dengan tidak tersedianya penyimpanan arsip digital yang tidak aman dapat mengakibatkan kebocoran data (*data breach*), perubahan atau manipulasi dokumen, kehilangan data (*data loss*), serangan *malware/ransomware*, penyalahgunaan arsip, hilangnya integritas arsip, gangguan operasional, reputasi organisasi menurun. Sehingga membutuhkan Aplikasi Arsip yang aman dan mudah diakses;

5. Belum optimalnya pengelolaan SDM, dimana masih terdapat beberap permasalahan antara lain:
 - a. permasalahan dalam penentuan berproses penjatuhan hukuman disiplin kepada pegawai di wilayah kerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTT dengan jenis hukuman disiplin berat;
 - b. keterbatasan SDM Kuantitas dan kualitas SDM di bidang Penegakan Hukum dan Kepatuhan Internal sebagaimana yang telah dijelaskan dalam permasalahan bidang Penegakan Hukum dan Kepatuhan Internal, dimana petugas di Kantor Wilayah NTT seringkali belum memadai untuk cakupan wilayah yang luas dan karakteristik perbatasan yang kompleks. Jumlah PPNS Imigrasi, Petugas Intelijen dan Penindakan yang tersedia sangat terbatas jika dibandingkan dengan luas wilayah Provinsi NTT yang terdiri dari ratusan pulau dan memiliki perbatasan darat serta laut langsung dengan negara lain (Timor Leste dan Australia). Kebutuhan akan petugas dengan keahlian khusus dalam analisis intelijen, siber Imigrasi, dan teknik penindakan modern di wilayah perbatasan masih minim;
 - c. dalam pelaksanaan tugas dan fungsi kerja sama selama ini SDM yang menangani kerja sama belum diikutsertakan dalam pelatihan teknik Diplomasi dan komunikasi kelembagaan sehingga diharapkan kedepannya menemukan kendala belum adanya pelatihan teknik komunikasi Diplomatik.
6. Selain itu, terdapat kendala dalam pembagian atau penempatan SDM yang bertugas pada beberapa Pos Imigrasi seperti Pos Imigrasi Rote, Pos Imigrasi Oepoli, Pos Imigrasi Anakalang dan Pos Imigrasi Maritaing. Yang mana Pos Imigrasi tersebut membutuhkan petugas yang *standby*.

1.2.3. Peluang dan Tantangan

- A. Peluang dan Tantangan Bidang Penegakan Hukum Keimigrasian dan Kepatuhan Internal
 1. Pemanfaatan Posisi Geografis untuk Pengawasan Keimigrasian NTT yang berbatasan langsung dengan negara tetangga (Timor Leste dan Australia). Ini memberikan peluang untuk memperkuat kerja sama antar-lembaga (TNI, Polri, Bea Cukai) dalam pengawasan perlintasan batas dan penegakan hukum keimigrasian, serta menjadi pusat pengawasan WNA di wilayah perbatasan;
 2. Dengan berkembangnya sektor pariwisata super prioritas seperti Labuan Bajo, terdapat peluang untuk mengoptimalkan pelayanan keimigrasian (visa, izin tinggal) yang cepat dan mudah untuk menarik wisatawan dan investor, sambil tetap memastikan pengawasan WNA berjalan ketat;
 3. Adanya dorongan nasional untuk e-Government memberikan peluang besar untuk menerapkan sistem digital terpadu dalam pengawasan keimigrasian, dan pelaporan kinerja, yang dapat meningkatkan efisiensi dan transparansi;

4. Kondisi geografis NTT yang terdiri dari banyak pulau menyulitkan mobilitas dan jangkauan pengawasan keimigrasian. Selain itu, keterbatasan sinyal internet di beberapa lokasi menjadi tantangan dalam implementasi sistem digital;
 5. Sebagai wilayah perbatasan, NTT rentan terhadap tindak pidana seperti penyelundupan manusia (*people smuggling*) dan perdagangan orang (*trafficking in persons*), yang menuntut peningkatan kapasitas intelijen dan penyidikan keimigrasian;
 6. Tantangan dalam pemerataan dan peningkatan jumlah serta kualitas SDM, terutama dalam penguasaan teknologi modern dan keahlian spesifik di bidang penegakan hukum dan pembinaan, seringkali dihadapi oleh Kanwil.
- B. Peluang dan Tantangan Bidang Dokumen Perjalanan, Izin Tinggal, dan Status Keimigrasian
1. Perkembangan pada sektor pariwisata di wilayah NTT, imigrasi berpeluang untuk menjadikan Pos Imigrasi sebagai tempat pelayanan keimigrasian bagi WNA maupun WNI, sehingga secara tidak langsung menjadi daya tarik tersendiri bagi WNA untuk menikmati tempat wisata di NTT karena adanya kemudahan jarak pengurusan izin keimigrasian apabila diperlukan, serta memudahkan WNI dalam memperoleh dokumen perjalanan.
 2. Pelaksanaan revitalisasi dan reaktifasi Pos Imigrasi, serta pembentukan Pos Imigrasi baru sebagai tempat pelayanan keimigrasian di beberapa wilayah, antara lain pembentukan pos imigrasi di Bajawa yang termasuk ke dalam wilayah kerja Kantor Imigrasi kelas II TPI Labuan Bajo, reaktivasi Pos Imigrasi di Pulau Rote, Pos Imigrasi Maritaing di Kabupaten Alor, Pos Imigrasi di Kabupaten Sumba Tengah yang merupakan wilayah kerja Kantor Imigrasi Kelas I TPI Kupang. Reaktivasi Pos Imigrasi merupakan upaya untuk meningkatkan pelayanan keimigrasian kepada masyarakat dengan Prima;
 3. Meningkatkan frekuensi pelayanan paspor secara periodik melalui skema *Eazy* paspor di setiap kabupaten yang jaraknya jauh dari Kantor Imigrasi terdekat guna meningkatkan PNPB, namun pelaksanaan inovasi layanan *Eazy Passport* di wilayah kepulauan membutuhkan biaya operasional yang besar serta waktu yang lama. Mobilisasi peralatan dan SDM ke pulau-pulau terluar tidak selalu sebanding dengan jumlah pemohon yang dilayani, sehingga efektivitas dan efisiensi kegiatan sering menjadi tantangan;
 4. Pelaksanaan layanan *Eazy Passport* di wilayah pulau-pulau terluar seringkali terkendala oleh keterbatasan jaringan internet yang tidak stabil, sehingga gangguan jaringan dapat menghambat proses penginputan data maupun verifikasi dokumen;
 5. Belum optimalnya integrasi sistem data dan alur informasi antara Imigrasi, menyebabkan status WNA yang sedang menjalani masa detensi atau hukuman tidak otomatis terbaca pada aplikasi pengajuan visa. Akibatnya, masih terdapat celah pemanfaatan sistem oleh WNA yang seharusnya sudah tidak memenuhi syarat izin tinggal.

6. Belum optimalnya pendataan ABG di satuan kerja karena minimnya informasi dan luasnya sebaran penduduk, sehingga pemutakhiran data menjadi terhambat.

C. Peluang dan Tantangan Bagian Tata Usaha dan Umum

1. Keterbatasan sarana dan prasarana penunjang kegiatan tugas dan fungsi sehari-hari.

Dalam pelaksanaan di bidang Dukungan Manajemen, Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTT memiliki kendala belum adanya sarana dan prasarana yang memadai dalam pelaksanaan tugas. Kantor Wilayah NTT belum memiliki Gedung Kantor dan Meubelair, yang mana sampai dengan saat ini masih menggunakan gedung bersama dengan Kantor Wilayah Kementerian Hukum NTT dan Kantor Wilayah Kementerian HAM NTT. Penggunaan bersama Gedung Kantor mengakibatkan beberapa permasalahan diantaranya kenyamanan pegawai dalam bekerja karena terbatasnya ruangan sehingga harus berbagi ruangan kerja dengan pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum NTT, tidak adanya gudang penyimpanan arsip, gudang penyimpanan barang persediaan dan BMN serta terbatasnya lahan parkir kendaraan. Dalam menyikapi keadaan tersebut, Kantor wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi tetap memaksimalkan ketersediaan ruangan, lahan maupun sarana prasarana lainnya, serta bersinergi agar setiap kegiatan pelayanan dapat berjalan;

2. Optimalisasi penyebaran informasi dan publikasi pelayanan Keimigrasian melalui promosi wisata dan kekayaan alam

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTT yang terletak di salah satu wilayah dengan banyak destinasi wisata sehingga memberikan kemudahan dalam mempromosikan keindahan alamnya sekaligus penyebaran informasi terkait Keimigrasian khususnya bagi wisatawan asing. Penyebaran informasi tersebut dikonsepskan dan dipublikasikan oleh tim Humas yang diharapkan dapat diterima oleh seluruh lapisan Masyarakat. Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi di bidang kehumasan, tim humas masih menggunakan sarana yang tersedia berupa 1 unit kamera dengan spesifikasi yang tidak memadai dan memaksimalkan penggunaan perangkat pribadi untuk pengambilan gambar, video, serta pengeditan baik untuk konten maupun berita;

3. Pembentukan kelembagaan sesuai kebutuhan masyarakat

Karakteristik wilayah NTT yang merupakan wilayah kepulauan menjadi salah satu kendala bagi Masyarakat dalam memperoleh pelayanan Keimigrasian dan pelaksanaan penegakan hukumnya. Salah satu daerah yang dimaksud adalah Pulau Sumba. Pulau Sumba terdiri dari 4 (empat) Kabupaten, yakni Kabupaten Sumba Timur, Sumba Tengah, Sumba Barat, dan Sumba Barat Daya dengan jumlah penduduk 850.257 jiwa (*Sumber: BPS Provinsi NTT*). Tidak jarang warga di pulau tersebut memilih pergi ke Bali untuk mendapatkan pelayanan Keimigrasian baik pembuatan Paspor maupun Layanan Izin Tinggal dikarenakan biaya yang dikeluarkan lebih kecil dibandingkan dengan pergi ke Kupang yang membawahi wilayah tersebut, sehingga

sering terjadi adanya data Orang Asing yang berada di Pulau Sumba tidak tercatat di NTT, namun tercatat di Bali.

Mengingat hal tersebut, perlu adanya pembentukan UPT di pulau tersebut yang memudahkan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan Keimigrasian serta memudahkan pelaksanaan pengawasan Keimigrasian terhadap keberadaan dan kegiatan Orang Asing di wilayah tersebut.

4. Optimalisasi SDM dalam pelaksanaan tugas dan fungsi bidang fasilitatif dan teknis Keimigrasian

Jumlah SDM yang bertugas di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTT saat ini masih terbatas jika dibandingkan dengan beban kerja, baik dalam pelaksanaan tugas dan fungsi teknis maupun fasilitatif.

Kompetensi pegawai juga belum merata, khususnya dalam bidang teknologi informasi, hukum, dan layanan berbasis HAM, sementara kesempatan mengikuti pelatihan masih terbatas akibat kuota, lokasi geografis, dan beban tugas. Tingginya tingkat mutasi dan rotasi pegawai turut menimbulkan kesenjangan adaptasi serta kekosongan posisi tertentu. Di sisi lain, masih kurangnya SDM dengan keahlian khusus seperti analis data, pengelola sistem informasi, dan pranata humas menyebabkan beberapa fungsi strategis belum berjalan optimal. Wilayah NTT yang terdiri dari banyak pulau juga menjadi tantangan tersendiri dalam koordinasi, supervisi, dan pemerataan pelatihan.

Selain itu, masih ditemui permasalahan dalam kedisiplinan, kepatuhan internal, serta pengelolaan kinerja yang belum sepenuhnya berbasis output dan outcome. Perencanaan SDM jangka panjang yang belum terstruktur secara komprehensif semakin memperkuat kebutuhan untuk melakukan penguatan kapasitas dan tata kelola SDM secara berkelanjutan di lingkungan Kantor Wilayah.

Namun dalam pelaksanaannya, SDM yang bertugas di Kantor Wilayah mengoptimalkan seluruh SDM yang tersedia sehingga setiap tugas dapat berjalan dengan baik, serta sebagai upaya penumpukan tugas tim SDM melakukan analisa beban kerja sehingga setiap beban tugas dapat terukur.

BAB II

VISI, MISI, TUJUAN, SASARAN DAN MANAJEMEN RISIKO

KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL IMIGRASI NUSA TENGGARA TIMUR

2.1. Visi dan Misi

1.1.1. 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 NTT sebagai satuan kerja di lingkungan Direktorat Jenderal 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.**

1.1.2. 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)**

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

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

Adapun penjabarannya sebagai berikut:

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

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

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

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

kualitas SDM melalui pelatihan berkelanjutan, penerapan standar operasional yang jelas, serta penggunaan sistem informasi yang terintegrasi guna mempercepat proses kerja dan meminimalkan potensi penyimpangan. Selain itu, setiap pegawai wajib menegakkan nilai integritas, akuntabilitas, dan transparansi dalam setiap tahapan pelayanan maupun pengawasan.

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

2.2. Tujuan

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

1. **Tujuan 1.** Meningkatkan kualitas penegakan dan pelayanan hukum bidang keimigrasian dan pemasarakatan dalam rangka menjaga tegaknya kedaulatan negara serta mewujudkan reintegrasi sosial, yang memiliki **Indikator Kinerja Tujuan 1.** Indeks penegakan dan pelayanan hukum bidang Imigrasi dan Pemasarakatan;
2. **Tujuan 2.** Meningkatkan kualitas sistem keimigrasiandan pemasarakatan yang modern, terintegrasi, dan akuntabel melalui pengembangan kompetensi dan peningkatan profesionalisme sumber daya manusia yang berintegritas, responsif, dan adaptif di bidang keimigrasian dan pemasarakatan, yang memiliki **Indikator Kinerja Tujuan 2.** Indeks RB Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan.

2.3. Sasaran Kegiatan

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

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

Sasaran strategis Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan adalah sebagai berikut:

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

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

1. Program Penegakan dan Pelayanan Hukum

2. Program Dukungan Manajemen

Kedua Program tersebut memiliki Sasaran Program beserta Indikator sebagai berikut:

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

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

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

2.4. Manajemen Risiko

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

bahwa identifikasi risiko beserta langkah perlakuannya merupakan bagian integral dari mekanisme pengendalian dan evaluasi Renstra maupun Rencana Kerja K/L.

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

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

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

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

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTT Menyusun matriks manajemen risiko level kegiatan, yakni risiko teridentifikasi yang dapat mempengaruhi atau menghambat capaian target kinerja kegiatan, yang memuat:

1. Indikasi perlakuan risiko tetap selaras dan tidak keluar dari fokus risiko strategis organisasi.
Perlakuan risiko yang dirumuskan dalam penyusunan Rencana Strategis Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTT telah menunjukkan keselarasan yang kuat dengan fokus risiko strategis organisasi. Hal ini tercermin dari pemetaan risiko yang secara langsung dikaitkan dengan sasaran strategis, indikator kinerja utama, serta mandat organisasi sebagaimana ditetapkan dalam dokumen perencanaan nasional dan kebijakan Direktorat Jenderal Imigrasi. Setiap alternatif perlakuan risiko diarahkan untuk mengurangi dampak dan kemungkinan terjadinya risiko strategis tanpa mengalihkan perhatian pada risiko operasional yang bersifat sektoral atau jangka pendek. Dengan demikian, langkah-langkah mitigasi yang

ditetapkan tetap berada dalam koridor prioritas strategis organisasi dan mendukung pencapaian tujuan pembangunan serta peningkatan kinerja Kanwil Imigrasi NTT secara berkelanjutan

2. Risiko-risiko yang diidentifikasi dan merupakan penjabaran operasional dari risiko pada level program dan strategis, bukan risiko baru yang tidak memiliki keterkaitan.

Identifikasi risiko dilakukan secara berjenjang sebagai penjabaran dari risiko strategis dan risiko program, guna menjamin konsistensi serta akuntabilitas pengelolaan risiko dalam pelaksanaan Rencana Strategis Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTT.

3. Risiko yang diidentifikasi benar-benar relevan dengan tugas dan fungsi.

Risiko yang diidentifikasi merupakan risiko yang secara langsung berkaitan dan relevan dengan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi, serta disusun sebagai penjabaran operasional dari sasaran strategis dan program kerja, sehingga tidak mencakup risiko di luar kewenangan maupun risiko yang tidak memiliki keterkaitan dengan pelaksanaan tugas dan fungsi.

4. Risiko pada tingkat kegiatan harus menggambarkan kondisi nyata yang dihadapi satker dalam memberikan layanan, melakukan pengawasan, maupun melaksanakan penegakan hukum Keimigrasian;

5. Memuat aspek karakteristik wilayah sebagai faktor penting dalam penyusunan risiko level kegiatan, khususnya kondisi geografis, demografis, sosial-budaya, dan kerawanan wilayah Provinsi Nusa Tenggara Timur yang memiliki tantangan berupa wilayah kepulauan, keterbatasan akses transportasi, perlintasan lintas negara, serta potensi mobilitas orang asing, sehingga berpengaruh langsung terhadap efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi Keimigrasian.

Tabel Manajemen Risiko Sasaran Kegiatan (Kanwil/UPT Imigrasi)

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.	Belum adanya kendaraan penunjang operasi Intelijen dan Pengawasan berupa Mobil dan Motor Patroli;	Pengusulan belanja berupa pengadaan Kendaraan Patroli.	Kepala Kantor Wilayah	Tersedianya sarana yang dapat menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi Intelijen sehari-hari;
		2.	Belum adanya alat-alat untuk kegiatan pengawasan berupa HT (Handy Talky), Borgol.	1. Pengusulan belanja berupa pengadaan 2. HT (Handy Talky), Borgol		Tersedianya sarana yang dapat menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi Intelijen sehari-hari;

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	No	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
Meningkatnya Layanan Keimigrasian di Kewilayahan	Indeks Kualitas Layanan Keimigrasian di Wilayah	1.	Kurangnnya pemahaman petugas terkait permasalahan status kewarganegaraan dan pemahaman mengenai peraturan izin tinggal di wilayahnya.	Perlu adanya internalisasi secara periodik terkait peraturan kewarganegaraan dan ijin tinggal kepada petugas.	Kepala Kantor Wilayah	Petugas memiliki Pemahaman terhadap peraturan kewarganegara an dan ijin tinggal, serta mempunyai kemampuan menyelesaikan permasalahan kewarganegara an dan ijin tinggal.
				Perlu adanya keterlibatan petugas dalam penyelesaian permasalahan kewarganegaraan dan ijin tinggal.		
Meningkatnya Pelaksanaan Reformasi	Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi	1.	Belum optimalnya pelaksanaan tugas dan fungsi karena	Perlu adanya keterlibatan petugas dalam penyelesaian	Kepala Kantor Wilayah	Tersedianya sarana dan prasarana yang

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	No	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
Birokrasi di Lingkup Kewilayahan	Birokrasi di Lingkup kewilayahan		kurangnya sarana prasarana penunjang pelaksanaan tugas;	permasalahan kewarganegaraan dan ijin tinggal.		dapat menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi sehari-hari;
		2.	Kekurangan SDM pada unit kerja sehingga beban kerja tidak seimbang	Melakukan analisis kebutuhan pegawai dan beban kerja unit;		Ketersediaan pegawai sesuai beban kerja dan tidak ada unit yang kekurangan pegawai
		3.	Belum optimalnya pelaksanaan tugas dan fungsi karena minimnya pelatihan yang bersifat khusus	Pengusulan pelatihan pegawai sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi tertentu		Tercapainya SDM yang handal dan profesional;

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	No	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
			maupun tertentu			
	Indeks Kepuasan Unit Kerja Lingkup UPT Imigrasi terhadap Layanan Kesekretariatan di UPT Masing-masing	1.	Belum optimalnya penyelesaian permasalahan atau kendala oleh tim kesekretariatan UPT	Membuat mekanisme penyelesaian permasalahan menggunakan <i>time line</i> (maksimal 1 x 24 jam untuk permasalahan pengoordinasian dan 3 x 24 jam untuk permasalahan yang memerlukan penyelesaian secara teknis), secara transparan dan sesuai ketentuan	Kepala Kantor Wilayah	Tercapainya kepuasan Unit Kerja Lingkup UPT Imigrasi terhadap Layanan Kesekretariatan di UPT Masing-masing

BAB III

TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

3.1. Target Kinerja

3.1.1. Informasi Kinerja

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

Kerangka Kinerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTT

No.	Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Sasaran Strategis / Sasaran Program / Indikator Kinerja Program / Sasaran Kegiatan / Indikator Kinerja Kegiatan	Lokasi	Target Kinerja					Penanggungjawab
			2025	2026	2027	2028	2029	
Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTT								
6161 - Penyelenggaraan Fungsi Pengkoordinasian, Pelayanan dan Penegakan Hukum Keimigrasian di Wilayah								
SK. 8	Meningkatnya Layanan Keimigrasian di Kewilayahan	Wilayah						Kepala Kantor Wilayah Imigrasi, UPT Imigrasi
IKK 8.1	Indeks Kualitas Layanan Keimigrasian di Wilayah		91,00	92,20	93,40	94,00	95,20	
SK.9	Optimalnya Penegakan Hukum keimigrasian di Wilayah	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	
6163 - Dukungan Manajemen dan Teknis Lainnya di Wilayah								
SK. 13	Meningkatnya Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkup Kewilayahan	Wilayah						Kepala Kantor Wilayah Imigrasi, UPT Imigrasi
IKK 13.1	Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di Lingkup kewilayahan		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	
IKK 13.2	Indeks Kepuasan Unit Kerja Lingkup UPT Imigrasi terhadap Layanan Kesekretariatan di UPT Masing-Masing		3,51	3,52	3,53	3,54	3,55	

Renstra Satuan kerja tidak terdapat arah kebijakan dan strategi; dimana hal tersebut bersifat strategis dan hanya dirumuskan dan disusun oleh Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan serta Direktorat Jenderal Imigrasi; maka satuan kerja hanya melaksanakan strategi-strategi yang telah ditetapkan Direktorat Jenderal Imigrasi dalam kegiatan teknis atau inovasi kegiatan teknis yang tidak menyimpang jauh dari strategi tersebut; serta berkontribusi untuk pencapaian target kinerja kegiatan sebagaimana pada matriks.

Adapun proyeksi inovasi pelayanan dan penegakan hukum; maupun yang bersifat dukungan manajemen dalam 5 tahun mendatang (2025-2029) dijabarkan sebagai berikut.

1. Inovasi terkait pelayanan

SIMBAKA (Sistem Informasi Aturan Keimigrasian & Bahasa Lokal). Dalam rangka meningkatkan aksesibilitas informasi dan memperluas jangkauan layanan keimigrasian, telah dikembangkan sebuah inovasi berupa website pencarian aturan keimigrasian. Platform digital ini dirancang untuk memudahkan masyarakat dalam menemukan berbagai ketentuan, pedoman, serta prosedur terkait layanan keimigrasian, seperti penerbitan paspor, izin tinggal, fasilitas keimigrasian, dan ketentuan bagi orang asing. Keunggulan utama dari inovasi ini adalah penyediaan konten aturan dalam bahasa Indonesia yang dilengkapi dengan terjemahan ke bahasa lokal pada beberapa materi tertentu, terutama yang sering dibutuhkan oleh masyarakat, seperti persyaratan dan tata cara penerbitan paspor. Penyediaan versi bahasa lokal tersebut ditujukan untuk mengakomodasi kebutuhan masyarakat di wilayah Nusa Tenggara Timur yang pada sebagian daerahnya masih dominan menggunakan bahasa daerah dalam aktivitas sehari-hari. Melalui pendekatan ini, masyarakat yang memiliki keterbatasan dalam memahami Bahasa Indonesia tetap dapat memperoleh informasi keimigrasian secara jelas, mudah, dan tidak menimbulkan salah tafsir. Inovasi ini diharapkan dapat meningkatkan literasi keimigrasian, memperluas jangkauan edukasi, serta menciptakan layanan yang lebih inklusif, adaptif, dan sesuai dengan karakteristik sosial budaya masyarakat setempat.

2. Inovasi terkait penegakan hukum

Aplikasi KOMODO (Kontrol Mobilitas dan Data Orang Asing) hadir sebagai solusi atas berbagai kelemahan pencatatan konvensional. Melalui sistem digital ini, pendataan orang asing yang menginap di kapal dapat dilakukan secara cepat, mudah, akurat, dan terintegrasi. PIC kapal bisa mencatat data orang asing secara cepat, sedangkan Stakeholder yang memiliki otoritas dapat melihat data orang asing yang telah dicatat oleh PIC dengan mudah. Selain itu, terdapat fitur Tombol Darurat yang berfungsi untuk melaporkan peristiwa insidental atau kejadian di perairan/laut yang dilengkapi dengan titik koordinat sehingga proses identifikasi dan evakuasi khususnya terhadap orang asing di perairan/laut NTT bisa segera dilakukan.

3. Inovasi terkait dukungan manajemen

a. Aplikasi NUSA (Nomor Urut Surat Arsip) Aplikasi NUSA dikembangkan sebagai solusi digital untuk meningkatkan efisiensi dan ketertiban dalam pengelolaan nomor surat keluar di lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Timur. Dalam praktik administrasi, pengelolaan nomor surat secara manual seringkali menghadapi berbagai kendala, seperti pengelolaan data yang tidak efektif, keamanan yang rentan, duplikasi nomor surat, dan kesulitan dalam pelacakan arsip. Oleh karena itu, NUSA hadir untuk menjawab tantangan tersebut melalui pendekatan berbasis sistem informasi yang cepat, akurat, dan terdokumentasi dengan baik. Tujuan utama dari pengembangan aplikasi ini adalah untuk menyediakan sistem penomoran surat yang otomatis, konsisten, dan sesuai urutan; mempercepat proses pencatatan dan pengarsipan nomor surat keluar; memberikan kemudahan bagi pengguna dalam mengakses, memverifikasi, dan mengelola nomor surat melalui perangkat digital;

b. Aplikasi SAPA (Sistem Administrasi Pencatatan Tamu) merupakan inovasi digital yang dikembangkan untuk meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam proses pencatatan tamu di lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Nusa Tenggara Timur. Aplikasi ini

berfungsi sebagai sistem pencatatan tamu berbasis website yang memungkinkan proses pendataan dilakukan secara cepat, terstruktur, dan terintegrasi dalam satu platform. Dengan SAPA, data tamu yang sebelumnya dicatat secara manual di buku fisik kini dapat diinput secara elektronik oleh petugas penerima tamu (User), sehingga meminimalisir risiko kehilangan data, kesalahan pencatatan, dan duplikasi informasi.

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 Target Rincian Output Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTT
Tahun 2025-2029

KRO	RO	Target RO				
		2025	2026	2027	2028	2029
BHB. Operasi Bidang keadaan	BHB.U12 Operasi Intelijen Keimigrasian di Wilayah Tengah (Operasi)	16	22	22	24	24
	QHB.U02. Operasi Mandiri di Wilayah (Operasi) Prioritas Nasional	6	5	6	8	8
	BHB.U15. Operasi Gabungan di Wilayah Tengah (Operasi)	2	5	5	6	6
	BHB.U18. Penyidikan Tindak Pidana Keimigrasian di Wilayah Tengah (Operasi)	1	2	1	1	1
BKA. Pemantauan masyarakat dan kelompok masyarakat	BKA.001. Pengawasan Keimigrasian (Orang)	2	14	14	16	16
BIB. Pengawasan dan Pengendalian Masyarakat	BIB.001. Tindakan Administratif Keimigrasian (Orang)		6	6	6	6
EBD. Layanan Manajemen Kinerja Internal	EBD.001. Pembinaan dan Koordinasi Bidang Layanan Keimigrasian (Laporan)	12	12	18	18	18

KRO	RO	Target RO				
		2025	2026	2027	2028	2029
	EBD.002. Pembinaan dan Koordinasi Bidang Intelijen, Penegakan Hukum dan Kepatuhan Internal Keimigrasian (Laporan)	12	12	18	18	18
EBA. Layanan Dukungan Manajemen Internal	EBA.Z07. Layanan BMN (SBKU)	1	1	1	1	1
	EBA.962. Layanan Umum	1	1	1	1	1
	EBA.963. Layanan Data dan Informasi	1	1	1	1	1
	EBA.994. Layanan Perkantoran	1	1	1	1	1
EBB. Layanan Layanan Sarana Internal dan Prasarana Internal	EBB.951. Sarana Internal	1	1	1	1	1
	EBB.971. Prasarana Internal	1	1	1	1	1
EBC. Layanan Manajemen SDM Internal	EBC.954. Layanan Manajemen SDM	1	1	1	1	1
EBD. Layanan Manajemen Kinerja Internal	EBD.001. Koordinasi dan Konsultasi Perencanaan dan Pelaksanaan Anggaran	1	1	1	1	1
	EBD.Z27. Layanan Manajemen Keuangan (SBKU)	1	1	1	1	1
	EBD.Z32. Layanan Reformasi Kinerja (SBKU)	1	1	1	1	1

3.2. Kerangka Pendanaan

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

1. Pelaksanaan tugas dan fungsi sebagai penegak hukum dan memberikan pelayanan Keimigrasian kepada Masyarakat melalui penyelidikan dan pengawasan terhadap keberadaan dan kegiatan Orang Asing baik secara mandiri maupun gabungan, serta penyelenggaraan desiminasi secara langsung kepada Masyarakat sebagai upaya mengenalkan Keimigrasian ke semua lapisan Masyarakat;
2. Kebutuhan pengadaan dan pelayanan publik yang selaras dengan upaya transformasi digital guna mendukung proses administrasi Keimigrasian yang lebih efisien seperti:

- a. Sistem Informasi Keimigrasian Terintegrasi: Pengembangan sistem informasi keimigrasian yang terintegrasi dan dapat diakses secara online untuk memudahkan proses administrasi;
 - b. Aplikasi Mobile: Pengembangan aplikasi mobile untuk memudahkan masyarakat mengakses layanan keimigrasian;
 - c. Aplikasi penomoran online yang memudahkan dalam sistem persuratan;
 - d. Sistem Keamanan: Sistem keamanan yang kuat untuk melindungi data dan informasi keimigrasian;
 - e. Pelatihan dan Pengembangan SDM: Pelatihan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan kemampuan petugas keimigrasian dalam menggunakan teknologi digital;
 - f. Infrastruktur Teknologi: Infrastruktur teknologi yang memadai untuk mendukung proses administrasi keimigrasian, seperti server, jaringan, dan lain-lain;
 - g. Kerja Sama dengan Instansi Lain: Kerja sama dengan instansi lain, seperti kepolisian, pemerintah daerah, dan lain-lain, untuk meningkatkan efisiensi pelayanan;
 - h. Monitoring dan Evaluasi: Monitoring dan evaluasi secara terus-menerus untuk meningkatkan kualitas pelayanan keimigrasian.
3. Kebutuhan pengadaan dan pemeliharaan atas sarana dan prasarana penunjang pelaksanaan tugas dan operasional, diantaranya:
 - a. pembelian atau pembangunan gedung Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTT;
 - b. pembelian atau pembangunan rumah negara yang diperuntukan bagi pejabat struktural maupun pegawai non struktural;
 - c. pengadaan meubelair guna mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi sehari-hari;
 - d. pengadaan sarana penunjang perkantoran untuk pelaksanaan tugas dan fungsi
 - e. Pemeliharaan Rumah Negara dan sarana penunjang perkantoran yang sampai saat ini belum dialihfungsikan dari Kantor Wilayah Kementerian Hukum NTT ke Kanwil Direktorat Jenderal Imigrasi NTT. Kebutuhan kehumasan dalam rangka penyediaan informasi publik melalui berbagai sarana dan dukungan perjalanan dinas yang berkaitan dengan fungsi kehumasan;
 4. Kebutuhan peningkatan kapasitas sumber daya manusia yang memerlukan anggaran, meliputi kegiatan:
 - a. pemeriksaan Kesehatan pegawai;
 - b. kegiatan penyegaran jasmani dan Rohani;
 - c. pelatihan / diklat / bimtek / sertifikasi bagi pegawai
 - d. Penyelenggaraan Ujian Kompetensi Manajerial, Sosial Kultural bagi ASN dari penyelenggara tersertifikasi
 5. Pelaksanaan pembinaan, pengendalian, dan pengawasan kepada satuan kerja di wilayah NTT baik di bidang teknis maupun fasilitatif Keimigrasian yang memerlukan alokasi anggaran guna merealisasikan kegiatan tersebut;
 6. Pelaksanaan penyusunan anggaran dan evaluasi kinerja, serta pelaksanaan anggaran melalui kegiatan rekonsiliasi untuk pelaporan keuangan dan BMN yang terukur dan terarah.

Matriks Kerangka Pendanaan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTT Tahun 2025-2029

KRO	RO	Pendanaan				
		2025	2026	2027	2028	2029
BHB. Operasi Bidang keamanan	BHB.U12 Operasi Intelijen Keimigrasian di Wilayah Tengah (Operasi)	457.832.000	833.360.000	833.360.000	909.120.000	909.120.000
	QHB.U02. Operasi Mandiri di Wilayah (Operasi) Prioritas Nasional	222.660.000	161.924.000	194.310.000	259.080.000	259.080.000
	BHB.U15. Operasi Gabungan di Wilayah Tengah (Operasi)	175.550.000	393.840.000	393.840.000	472.608.000	472.608.000
	BHB.U18. Penyidikan Tindak Pidana Keimigrasian di Wilayah Tengah (Operasi)	57.964.000	192.657.000	57.964.000	57.964.000	57.964.000
BKA. Pemantauan masyarakat dan kelompok masyarakat	BKA.001. Pengawasan Keimigrasian (Orang)	248.080.000	806.444.000	806.444.000	1.036.000.000	1.036.000.000
BIB. Pengawasan dan Pengendalian Masyarakat	BIB.001. Tindakan Administratif Keimigrasian (Orang)	-	438.232.000	438.232.000	438.232.000	438.232.000

KRO	RO	Pendanaan				
		2025	2026	2027	2028	2029
EBD. Layanan Manajemen Kinerja Internal	EBD.001. Pembinaan dan Koordinasi Bidang Layanan Keimigrasian (Laporan)	381.788.000	1.486.320.000	2.229.480.000	2.229.480.000	2.229.480.000
	EBD.002. Pembinaan dan Koordinasi Bidang Intelijen, Penegakan Hukum dan Kepatuhan Internal Keimigrasian (Laporan)	469.582.000	1.457.080.000	2.185.620.000	2.185.620.000	2.185.620.000
EBA. Layanan Dukungan Manajemen Internal	EBA.Z07. Layanan BMN (SBKU)	96.095.000	9.944.000	10.000.000	10.000.000	10.000.000
	EBA.962. Layanan Umum	309.747.000	355.112.000	375.350.000	390.000.000	415.000.000
	EBA.963. Layanan Data dan Informasi	53.099.000	203.460.000	215.000.000	235.000.000	252.250.000
	EBA.994. Layanan Perkantoran	1.787.101.000	7.125.983.000	7.550.000.000	7.550.000.000	7.550.000.000
EBB. Layanan Layanan Sarana Internal dan Prasarana Internal	EBB.951. Sarana Internal	1.813.326.000	107.021.000	2.745.002.845	1.750.000.000	550.000.000
	EBB.971. Prasarana Internal	-	-	42.551.000	8.734.100.000	3.189.800.000
EBC. Layanan Manajemen SDM Internal	EBC.954. Layanan Manajemen SDM	124.590.000	188.150.000	195.000.000	225.400.000	250.000.000
EBD. Layanan Manajemen Kinerja Internal	EBD.001. Koordinasi dan Konsultasi Perencanaan dan Pelaksanaan Anggaran	-	333.880.000	380.250.000	415.100.000	452.350.000

KRO	RO	Pendanaan				
		2025	2026	2027	2028	2029
	EBD.Z27. Layanan Manajemen Keuangan (SBKU)	140.275.000	19.000.000	19.000.000	19.000.000	19.000.000
	EBD.Z32. Layanan Reformasi Kinerja (SBKU)	36.479.000	33.400.000	33.400.000	33.400.000	33.400.000

Tabel Proyeksi Pagu Belanja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTT
Tahun 2025-2029

Sumber Pendanaan	Proyeksi Pagu Belanja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTT				
	2025	2026	2027	2028	2029
PNBP Keimigrasian	4.163.124.000	7.019.824.000	11.154.804.000	19.400.104.000	12.759.904.000
APBN Rupiah Murni	2.211.044.000	7.125.983.000	7.550.000.000	7.550.000.000	7.550.000.000
Total	6.374.168.000	14.145.807.000	18.704.804.000	26.950.104.000	20.309.904.000

3.3. Roadmap

Penyusunan Roadmap Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTT tahun 2025-2029 memperhatikan hal-hal yang bersifat konsisten dan keberlanjutan untuk menjabarkan proyeksi perencanaan Kantor Wilayah NTT terkait dukungan manajemen yang mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi di wilayah NTT. Melalui penyusunan Roadmap yang selaras dengan Renstra Ditjenim diharapkan dapat memberikan kemudahan dalam penyusunan Rencana Kerja Anggaran Kementerian/Lembaga (RKA/K-L) 2025-2029, serta penyusunan Rencana Aksi.

Adapun Roadmap Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTT tahun 2020-2029 yang menampilkan rencana kerja dan anggaran, Rencana Kebutuhan Barang Milik Negara (RKBMN), Analisa Jabatan (Anjab) dan Analisa Beban Kerja (ABK) berkaitan dengan sumber daya pelaksana dan/atau kebutuhan pegawai, umum dan rumah tangga Adalah sebagai berikut:

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

ROADMAP KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL IMIGRASI NTT 2025 S.D. 2029						
NO.	ASPEK	2025	2026	2027	2028	2029
1.	Sarana dan Prasarana (Sarpras)	Pengajuan penggunaan gedung/aset <i>idle</i> milik Pemerintah Provinsi (Pemprov) NTT, antara lain: a. Eks Gedung Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Prov. NTT; b. Eks Gedung Bank Bukopin (Kepemilikan Pemprov NTT).	Pengajuan permohonan hibah gedung/aset <i>idle</i> yang digunakan	Pengajuan anggaran pembangunan gedung kantor utama <i>(pengajuan dilakukan setelah mendapatkan persetujuan RKBMN 2027)</i>	Pembangunan gedung utama Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTT dan pengadaan fasilitas pendukung	Pengadaan perangkat pengolah data dan teknologi informasi
		Pemeliharaan gedung/aset <i>idle</i> yang akan digunakan	Pengajuan hibah tanah Pemprov. NTT untuk pembangunan rumah dinas	Pengajuan renovasi aset Kantor Imigrasi Kelas I TPI Kupang dialih fungsikan sebagai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTT <i>(renovasi dilakukan apabila tidak mendapatkan</i>	Pembangunan rumah dinas	Pemeliharaan gedung kantor utama dan rumah dinas

ROADMAP KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL IMIGRASI NTT 2025 S.D. 2029						
NO.	ASPEK	2025	2026	2027	2028	2029
				<i>persetujuan hibah aset idle Pemprov. NTT)</i>		
		Pengajuan pembangunan ruang layanan	Pengadaan mebelair pendukung pelaksanaan tugas dan fungsi	Pengadaan fasilitas gedung baru Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTT	Pengajuan pengadaan sumur bor	Pengadaan sumur bor
		Pengajuan mebelair pendukung pelaksanaan tugas dan fungsi	Pengadaan Perangkat Teknologi dan Informasi, serta Kehumasan	Pengajuan pembangunan rumah dinas	Pengajuan pengadaan pengaspalan halaman Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTT	Pengadaan pengaspalan halaman Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTT
		Pengajuan Perangkat Teknologi dan Informasi, serta Kehumasan	Pengadaan kendaraan dinas pejabat, kendaraan operasional, dan kendaraan khusus			
		Pengajuan kendaraan dinas pejabat, kendaraan operasional, dan kendaraan khusus	Pengadaan genset			
		Pengajuan genset				
2.	Barang Milik Negara (BMN) dan Perangkat Teknologi Informasi	Inventarisasi BMN penggunaan bersama dan sementara Kantor	Pengajuan transfer aset berupa eks gedung Kantor Imigrasi Kelas I TPI	Penghapusan BMN dengan kondisi rusak berat	BMN kelengkapan pembangunan kantor utama dan rumah dinas	BMN Pengadaan sumur bor

ROADMAP KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL IMIGRASI NTT 2025 S.D. 2029						
NO.	ASPEK	2025	2026	2027	2028	2029
		Wilayah Kementerian Hukum NTT	Kupang kepada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTT			
			BMN kelengkapan untuk gedung Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTT			BMN Pengadaan pengaspalan halaman Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTT
			BMN kendaraan pejabat, kendaraan operasional, dan kendaraan khusus			
			Pengadaan Perangkat Teknologi dan Informasi, serta Kehumasan			
			Pengadaan genset			
			Pengadaan solar cell khusus penggunaan pendingin ruangan			
3.	Kerja Sama	Perjanjian Kerja Sama (PKS) dengan Pemprov NTT terkait penggunaan aset	Pengoordinasian terkait reaktivasi forum <i>Joint Border</i>	Pelaksanaan forum <i>Joint Border Committee</i> RI-RDTL		

ROADMAP KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL IMIGRASI NTT 2025 S.D. 2029						
NO.	ASPEK	2025	2026	2027	2028	2029
		kepemilikan Pemprov NTT	<i>Committee</i> RI-RDTL kepada Pemprov, NTT			
		PKS dengan Bank Rakyat Indonesia terkait ketahanan pangan dan bantuan sosial	PKS dengan penyedia media informasi terkait penyebaran informasi publik			
4.	Kelembagaan	Pengoordinasian terkait pengusulan kenaikan kelas Kantor Imigrasi Kelas II TPI Atambua menjadi Kantor Imigrasi Kelas I TPI Atambua	Reaktivasi fungsi Pos Imigrasi Maritaing, Alor			
		Tindak lanjut pelaksanaan revitalisasi dan reaktivasi Pos Imigrasi Sumba Tengah	Reaktivasi fungsi Pos Imigrasi Rote Ndao			
			Reaktivasi fungsi Pos Imigrasi Oepoli			
			Reaktivasi fungsi Pos Imigrasi aplasi			
			Reaktivasi fungsi Pos Imigrasi Sumba Tengah			

ROADMAP KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL IMIGRASI NTT 2025 S.D. 2029						
NO.	ASPEK	2025	2026	2027	2028	2029
5.	Sumber Daya Manusia (SDM)	Anjab dan ABK untuk usulan formasi pegawai (<i>tenaga IT, tenaga administrasi, tenaga arsiparis, tenaga kehumasan, tenaga penutur bahasa, tenaga perencanaan, tenaga pengelola barang dan jasa, pengelola keuangan, tenaga pemeriksa keimigrasian</i>)	Anjab dan ABK untuk usulan formasi pegawai (<i>tenaga IT, tenaga administrasi, tenaga arsiparis, tenaga kehumasan, tenaga penutur bahasa, tenaga perencanaan, tenaga pengelola barang dan jasa, pengelola keuangan, tenaga pemeriksa keimigrasian</i>)	Anjab dan ABK untuk usulan formasi pegawai (<i>tenaga IT, tenaga administrasi, tenaga arsiparis, tenaga kehumasan, tenaga penutur bahasa, tenaga perencanaan, tenaga pengelola barang dan jasa, pengelola keuangan, tenaga pemeriksa keimigrasian</i>)	Anjab dan ABK untuk usulan formasi pegawai (<i>tenaga IT, tenaga administrasi, tenaga arsiparis, tenaga kehumasan, tenaga penutur bahasa, tenaga perencanaan, tenaga pengelola barang dan jasa, pengelola keuangan, tenaga pemeriksa keimigrasian</i>)	Anjab dan ABK untuk usulan formasi pegawai (<i>tenaga IT, tenaga administrasi, tenaga arsiparis, tenaga kehumasan, tenaga penutur bahasa, tenaga perencanaan, tenaga pengelola barang dan jasa, pengelola keuangan, tenaga pemeriksa keimigrasian</i>)
		Pelatihan teknis pegawai dalam rangka peningkatan kapasitas SDM: a. Pelatihan penanganan Deteni dan pengungsi; b. Pelatihan pemeriksaan penindakan Keimigrasian; c. Pelatihan Diklat Intelijen; d. Pelatihan PPNS	Pelatihan teknis pegawai dalam rangka peningkatan kapasitas SDM: a. Pelatihan penanganan Deteni dan pengungsi; b. Pelatihan pemeriksaan penindakan Keimigrasian; c. Pelatihan Diklat Intelijen; d. Pelatihan PPNS	Pelatihan teknis pegawai dalam rangka peningkatan kapasitas SDM: a. Pelatihan penanganan Deteni dan pengungsi; b. Pelatihan pemeriksaan penindakan Keimigrasian; c. Pelatihan Diklat Intelijen; d. Pelatihan PPNS	Pelatihan teknis pegawai dalam rangka peningkatan kapasitas SDM: a. Pelatihan penanganan Deteni dan pengungsi; b. Pelatihan pemeriksaan penindakan Keimigrasian; c. Pelatihan Diklat Intelijen; d. Pelatihan PPNS	Pelatihan teknis pegawai dalam rangka peningkatan kapasitas SDM: a. Pelatihan penanganan Deteni dan pengungsi; b. Pelatihan pemeriksaan penindakan Keimigrasian; c. Pelatihan Diklat Intelijen; d. Pelatihan PPNS

ROADMAP KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL IMIGRASI NTT 2025 S.D. 2029						
NO.	ASPEK	2025	2026	2027	2028	2029
		Keimigrasian.	Keimigrasian.	Keimigrasian.	Keimigrasian.	Keimigrasian.
		Pelatihan fasilitatif pegawai dalam rangka peningkatan kapasitas SDM: a. Pelatihan kehumasan dan pengelolaan informasi publik; b. Pelatihan Bahasa/TOEFL; c. Pelatihan Bahasa isyarat; d. Pelatihan pengadaan barang dan jasa; e. Pelatihan bendahara; f. Pelatihan pengelolaan BMN; g. Pelatihan perencanaan anggaran; h. Pelatihan protokoler; i. Pelatihan bela diri;	Pelatihan fasilitatif pegawai dalam rangka peningkatan kapasitas SDM: a. Pelatihan kehumasan dan pengelolaan informasi publik; b. Pelatihan Bahasa/TOEFL; c. Pelatihan Bahasa isyarat; d. Pelatihan pengadaan barang dan jasa; e. Pelatihan bendahara; f. Pelatihan pengelolaan BMN; g. Pelatihan perencanaan anggaran; h. Pelatihan protokoler; i. Pelatihan bela diri;	Pelatihan fasilitatif pegawai dalam rangka peningkatan kapasitas SDM: a. Pelatihan kehumasan dan pengelolaan informasi publik; b. Pelatihan Bahasa/TOEFL; c. Pelatihan Bahasa isyarat; d. Pelatihan pengadaan barang dan jasa; e. Pelatihan bendahara; f. Pelatihan pengelolaan BMN; g. Pelatihan perencanaan anggaran; h. Pelatihan protokoler; i. Pelatihan bela diri;	Pelatihan fasilitatif pegawai dalam rangka peningkatan kapasitas SDM: a. Pelatihan kehumasan dan pengelolaan informasi publik; b. Pelatihan Bahasa/TOEFL; c. Pelatihan Bahasa isyarat; d. Pelatihan pengadaan barang dan jasa; e. Pelatihan bendahara; f. Pelatihan pengelolaan BMN; g. Pelatihan perencanaan anggaran; h. Pelatihan protokoler; i. Pelatihan bela diri; j. Pelatihan teknologi informasi; k. Pelatihan kearsipan.	Pelatihan fasilitatif pegawai dalam rangka peningkatan kapasitas SDM: a. Pelatihan kehumasan dan pengelolaan informasi publik; b. Pelatihan Bahasa/TOEFL; c. Pelatihan Bahasa isyarat; d. Pelatihan pengadaan barang dan jasa; e. Pelatihan bendahara; f. Pelatihan pengelolaan BMN; g. Pelatihan perencanaan anggaran; h. Pelatihan protokoler; i. Pelatihan bela diri; j. Pelatihan teknologi informasi; k. Pelatihan kearsipan.

ROADMAP KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL IMIGRASI NTT 2025 S.D. 2029						
NO.	ASPEK	2025	2026	2027	2028	2029
		j. Pelatihan teknologi informasi; k. Pelatihan kearsipa; l. Pelatihan teknik diplomasi dan komunikasi kelembagaan; m. Pelatihan analisis data dan evidence-based reporting n. Pelatihan dan Sertifikasi Teknis MASN Tingkat Pelaksana o. Pelatihan Tekniks : Konseling Karier dan Kinerja; p. Pelatihan Penyusunan HCDP (Human Capital Development Plan)	j. Pelatihan teknologi informasi; k. Pelatihan kearsipan.	j. Pelatihan teknologi informasi; k. Pelatihan kearsipan.		
		Bantuan biaya Pendidikan bagi	Bantuan biaya Pendidikan lanjutan	Bantuan biaya Pendidikan lanjutan	Bantuan biaya Pendidikan lanjutan bagi	Bantuan biaya Pendidikan lanjutan bagi

ROADMAP KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL IMIGRASI NTT 2025 S.D. 2029						
NO.	ASPEK	2025	2026	2027	2028	2029
		pegawai studi S-1 dan S-2.	bagi pegawai studi S-1 dan S-2.	bagi pegawai studi S-1 dan S-2.	pegawai studi S-1 dan S-2.	pegawai studi S-1 dan S-2.
6.	Tata Laksana	Penyusunan pedoman kerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTT	Reviu dan Penyempurnaan pedoman kerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTT	Reviu dan Penyempurnaan pedoman kerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTT	Reviu dan Penyempurnaan pedoman kerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTT	Reviu dan Penyempurnaan pedoman kerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTT
		Penyusunan Standar Operasional Prosedur Administrasi Pemerintahan (SOPAP) Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTT	Reviu dan penyempurnaan SOPAP Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTT	Reviu dan penyempurnaan SOPAP Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTT	Reviu dan penyempurnaan SOPAP Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTT	Reviu dan penyempurnaan SOPAP Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTT

BAB IV

MONITORING, EVALUASI, DAN PENGENDALIAN

4.1.1. Monitoring

Monitoring adalah kegiatan pemantauan secara berkala terhadap pelaksanaan program dan kegiatan satuan kerja yang berada di wilayah NTT. Monitoring dilakukan untuk memastikan bahwa seluruh aktivitas berjalan sesuai dengan rencana, jadwal, serta penggunaan sumber daya yang telah ditetapkan. Monitoring dilakukan melalui:

1. Pelaporan rutin mingguan, bulanan, triwulanan, semester, dan tahunan yang disampaikan kepada pimpinan, baik terkait kegiatan teknis maupun fasilitatif;
2. Analisis progress kinerja dan serapan anggaran untuk mengidentifikasi kesenjangan antara target dan realisasi;
3. Rapat koordinasi internal sebagai forum untuk membahas capaian, hambatan, serta Langkah tindak lanjut jangka pendek;
4. Monitoring pelaksanaan kegiatan sesuai target yang telah ditentukan dan tetap mempertimbangkan efisiensi dan efektifitas pelaksanaan kegiatan. Monitoring dilakukan baik kegiatan fasilitatif maupun kegiatan teknis;
5. Monitoring pelaksanaan anggaran dan capaian kinerja Kantor Wilayah sebagai satuan kerja dan sebagai Pembina bagi unit pelaksana teknis di wilayah kerjanya.

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 Kantor Wilayah dilaksanakan dalam tiga bentuk:

1. Evaluasi Tahunan untuk menilai ketercapaian target tahunan, efektivitas strategi, serta efisiensi penggunaan sumber daya. Selain itu melalui evaluasi tahunan dapat terdapat capaian kinerja dan memudahkan dalam pemetaan permasalahan yang dihadapi Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTT;
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. Salah satu evaluasi per tengah periode adalah melalui rekonsiliasi keuangan yang dilakukan setiap semesternya. Melalui rekonsiliasi dapat diketahui capaian rincian output juga deteksi dini adanya kekeliruan dalam pelaksanaan anggaran dan rencana aksi;
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. Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTT melaksanakan upaya pengendalian melalui proses pendampingan kepada satuan kerja serta pengawasan terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi dengan memperhatikan beberapa aspek pengendalian meliputi:

1. Tindakan Korektif Jangka Pendek

Pelaksanaan monitoring secara rutin yang dilakukan setiap 2 minggu terkait pelaksanaan anggaran. Hal tersebut dilakukan sebagai upaya agar unit pelaksana teknis yang berada

di wilayah kerja NTT memiliki pelaksanaan anggaran yang akuntabel, baik dari penyerapan, rencana penarikan dana, hingga capaian outputnya.

Selain itu, pengendalian juga dilaksanakan di bidang teknis Keimigrasian yang rutin dilaksanakan setiap bulan dan semester terhadap pelaksanaan pelayanan dan penegakan hukum Keimigrasian di UPT Imigrasi se NTT.

2. Penyesuaian Strategi dan Arah Kebijakan

Pelaksanaan penyesuaian dilaksanakan apabila hasil evaluasi menunjukkan bahwa strategi yang diterapkan kurang efektif dalam mencapai sasaran. Penyesuaian tersebut dilaksanakan melalui rangkaian monitoring rutin dan pengendalian.

Efektivitas pengendalian sangat bergantung pada konsistensi verifikasi dan validasi atas seluruh bukti tindak lanjut. Setiap unit kerja yang bertanggung jawab perlu menyampaikan laporan kemajuan secara periodik, baik melalui dokumen tertulis maupun bukti fisik lainnya yang terkait dengan strategi dan arah kebijakan. Kantor Wilayah, sebagai pengelola pengendalian, wajib melakukan pengecekan silang (*cross-check*) terhadap bukti tersebut untuk memastikan akurasi, kelengkapan, serta kesesuaian tindak lanjut dengan rekomendasi evaluasi. Validasi berlapis ini menjadi jaminan bahwa pengendalian tidak bersifat administratif belaka, tetapi benar-benar berorientasi pada perubahan kinerja.

3. Revisi Dokumen Perencanaan

Revisi dokumen perencanaan dilakukan apabila terdapat perubahan kebijakan nasional, lingkungan strategis, atau alokasi sumber daya yang dilaksanakan sesuai mekanisme dan berdasarkan ketentuan yang berlaku.

4. Pemanfaatan Hasil Evaluasi

Seluruh hasil evaluasi digunakan sebagai masukan pada penyusunan rencana kerja tahunan dan Rencana Strategis periode selanjutnya, Rencana Strategis memuat akan memuat capaian kinerja selama 5 tahun sebelumnya dan rencana pelaksanaan kinerja selama 5 tahun berjalan. Selain itu, Rencana Strategis juga memuat potensi dan permasalahan yang diharapkan dapat menjadi acuan dalam penyusunan rencana kerja berdasarkan pemetaan kebutuhan secara real.

BAB V

PENUTUP

Rencana strategis Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTT periode 2025-2029 merupakan dokumen Rencana Strategis pertama yang disusun setelah adanya reformasi kelembagaan berupa pemisahan Kementerian Hukum dan HAM yang disusun sesuai ketentuan perundang-undangan, yang berpedoman pada Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan Nomor 11 Tahun 2025 Tent Rencana Strategis Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan Tahun 2025-2029.

Rencana strategis memuat seluruh pencapaian yang telah dilaksanakan selama kurun waktu 5 tahun terhitung tahun 2020-2024, khususnya di bidang teknis Keimigrasian mengingat pada periode tersebut Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTT masih tergabung Bersama Kementerian Hukum dan HAM sebagai Divisi Keimigrasian yang merupakan Divisi di bidang teknis Keimigrasian. Penyusunan rencana strategis periode tahun 2025-2029 merupakan suatu upaya dalam menetapkan arah kebijakan serta perencanaan dan strategi dalam pelaksanaan program kerja yang terarah selama 5 tahun.

Rencana Strategis ini juga diharapkan dapat menjadi pedoman dalam penyusunan laporan kinerja tahunan Satuan Kerja, serta menjadi pedoman dalam proses perencanaan dan capaian kinerja sehingga tercapai penegakan dan pelayanan hukum Keimigarsian, serta layanan dukungan manajemen yang PRIMA kepada masyarakat.

LAMPIRAN I MATRIKS KINERJA DAN PENDANAAN

No.	Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Sasaran Strategis / Sasaran Program / Indikator Kinerja Program / Sasaran Kegiatan / Indikator Kinerja Kegiatan	L o k a s i	Target Kinerja					Alokasi					Total Alokasi	Penanggung Jawab
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029		
(1)								(2)					(3)	(4)
Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi NTT								6.374.168.000	14.145.807.000	18.704.804.000	26.950.104.000	20.309.904.000		
Program Penegakan dan Pelayanan Hukum														
6161 - Penyelenggaraan Fungsi Pengkoordinasian, Pelayanan dan Penegakan Hukum Keimigrasian di Wilayah														
SK. 8	Meningkatnya layanan keimigrasian di kewilayahan	W i l a y a h						381.788.000	1.486.320.000	2.229.480.000	2.229.480.000	2.229.480.000	8.556.548.000	Kepala Kantor Wilayah
IKK 8.1	Indeks Kualitas Layanan Keimigrasian di Wilayah		91,00	92,20	93,40	94,00	95,20							

No.	Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Sasaran Strategis / Sasaran Program / Indikator Kinerja Program / Sasaran Kegiatan / Indikator Kinerja Kegiatan	L o k a s i	Target Kinerja					Alokasi					Total Alokasi	Penanggung Jawab
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029		
(1)								(2)					(3)	(4)
SK. 9	Optimalnya penegakan hukum keimigrasian di kewilayahan	W i l a y a h						1.631.668.000	4.283.537.000	4.909.770.000	5.358.624.000	5.358.624.000	21.542.223.000	Kepala Kantor Wilayah
IKK 9.1	Indeks penegakan hukum keimigrasian di wilayah		90,80	91,53	92,02	92,52	93,01							
Program Dukungan Manajemen								4.360.712.000	8.375.950.000	11.565.554.000	19.362.000.000	12.721.800.000		
6163 - Dukungan Manajemen dan Teknis Lainnya di Wilayah														
SK. 13	Meningkatnya pelaksanaan reformasi birokrasi di	W i l a						4.360.712.000	8.375.950.000	11.565.554.000	19.362.000.000	12.721.800.000	56.386.016.000	Kepala Kantor Wilayah

No.	Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Sasaran Strategis / Sasaran Program / Indikator Kinerja Program / Sasaran Kegiatan / Indikator Kinerja Kegiatan	L o k a s i	Target Kinerja					Alokasi					Total Alokasi	Penanggung Jawab
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029		
(1)								(2)					(3)	(4)
	lingkup kewilayahan	y a h												
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 NTT				
Program Penegakan dan Pelayanan Hukum				
1.	Pelayanan			
	Kurangnya pemahaman petugas terkait permasalahan status kewarganegaraan dan pemahaman mengenai peraturan izin tinggal di wilayahnya.	1. Perlu adanya internalisasi secara periodik terkait peraturan kewarganegaraan dan ijin tinggal kepada petugas.	Kepala Kantor Wilayah	1. Petugas memiliki pemahaman terhadap peraturan kewarganegaraan dan ijin tinggal
		2. Perlu adanya keterlibatan petugas dalam penyelesaian permasalahan kewarganegaraan dan ijin tinggal.		2. Petugas mempunyai kemampuan menyelesaikan permasalahan kewarganegaraan dan ijin tinggal.
	Pengamanan			

No	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2.	a. Belum optimalnya pelaksanaan pengawasan dan pemantauan kewilayahan karena belum terpenuhinya kebutuhan kendaraan penunjang operasi Intelijen dan Pengawasan berupa Mobil dan Motor Patroli;	1. Pengusulan belanja modal berupa pengadaan kendaraan patroli yang disertai dengan telaahan kebutuhan satuan kerja; 2. Pengoordinasian kepada Direktorat Jenderal Imigrasi untuk dapat melakukan proses hibah kendaraan patroli	Kepala Kantor Wilayah	Tersedianya sarana yang dapat menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi Intelijen sehari-hari;
	b. Belum adanya alat-alat untuk kegiatan pengawasan berupa HT (Handy Talky), Borgol.	1. Pengusulan belanja modal berupa pengadaan kendaraan patroli yang disertai dengan telaahan kebutuhan satuan kerja; 2. Pengoordinasian kepada Direktorat Jenderal Imigrasi untuk dapat melakukan proses hibah kendaraan patroli	Kepala Kantor Wilayah	Tersedianya sarana yang dapat menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi Intelijen sehari-hari;
	c. Belum optimalnya pengoordinasian Timpora	Membangun sinergitas lebih kuat melalui pengoordinasian yang terarah dalam pembahasan kegiatan dan keberadaan Orang Asing di wilayah NTT	Kepala Kantor Wilayah	Terciptanya sinergitas antar anggota Timpora Tingkat Provinsi NTT
	d. Belum terpenuhinya kebutuhan PPNS dalam melakukan penegakan hukum keimigrasian	Pengusulan PPNS, pendidikan dan pelatihan kepada patugas Penegakan Hukum dan Kepatuhan Internal	Kepala Kantor Wilayah	Terakomodirnya kebutuhan PPNS dan penguatan petugas Penegakan Hukum dan Kepatuhan Internal
Program Dukungan Manajemen				

No	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Perencanaan dan Keuangan			
	a. Belum terpenuhinya kebutuhan pengelola keuangan yang tersertifikasi	Pengusulan kebutuhan pengelola keuangan yang tersertifikasi kepada tim SDM sehingga pelaksanaan anggaran dapat berjalan dengan lebih optimal	Kepala Kantor Wilayah	Terselenggaranya pelaksanaan anggaran dapat berjalan dengan lebih optimal
	b. Belum optimalnya pelaksanaan rencana aksi pada Kantor Wilayah	1. Penyusunan perencanaan kebutuhan real dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi;	Kepala Kantor Wilayah	Terselenggaranya rencana aksi Kantor Wilayah yang sesuai dengan target yang telah ditentukan
		2. Membuat pemetaan terhadap kendala dan membuat penelaahan dalam upaya tindak lanjut dan penyelesaiannya;		
		3. Pengusulan belanja barang dan modal dalam pemenuhan sarana dan prasarana pendukung pelaksanaan tugas sehari-hari		
	c. Belum dapat terbentuknya kelembagaan di wilayah NTT dengan karakteristik wilayah kepulauan	1. Membuat pemetaan kebutuhan satuan kerja baru di wilayah NTT sebagai upaya untuk mengakomodir kebutuhan Masyarakat dalam memperoleh pelayanan dan penegakan hukum Keimigrasian;	Kepala Kantor Wilayah	Terbentuknya satuan kerja baru untuk memperoleh pelayanan dan penegakan hukum Keimigrasian
		2. Pembentukan Tim dalam pengusulan satuan kerja baru di wilayah NTT;		

No	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		3. Penyusunan penelaahan dan pemenuhan data dukung, serta pengoordinasian kepada Direktorat Jendrel Imigrasi.		
2.	Kehumasan dan Teknologi Informasi			
	Belum optimalnya pelaksanaan publikasi dan konten penyebaran informasi karena keterbatasan sarana penunjang	1. Pengusulan belanja modal pengadaan peralatan dan mesin khususnya perangkat teknologi dan informasi;	Kepala Kantor Wilayah	Tersebarnya informasi tentang Keimigrasian kepada seluruh lapisan masyarakat
		2. Optimalisasi perangkat yang tersedia pada Kantor Wilayah		
3.	BMN, Umum Dan Rumah Tangga			
	a. Belum optimalnya pelaksanaan tugas dan fungsi karena kurangnya sarana prasarana penunjang pelaksanaan tugas	Pengusulan belanja modal berupa pembelian Gedung dan/atau pembelian lahan serta pembangunan gedung Kantor Wilayah, pengusulan pengadaan mebeleur, serta perangkat teknologi informasi lainnya	Kepala kantor wilayah	Tersedianya sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi sehari-hari; Ketersediaan pegawai sesuai beban kerja dan tidak ada unit yang kekurangan pegawai
	b. Belum optimalnya pelaksanaan kearsipan yang sesuai ketentuan, baik dalam pemisahan arsip-arsip fisik berdasarkan fungsi, sifat/tingkat kerahasiaan, serta	Menyiapkan ruangan khusus untuk arsip yang dapat digunakan sesuai peruntukan dan ketentuan yang berlaku	Kepala kantor wilayah	Tersedianya ruang arsip yang memadai

No	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	pengelolaan arsip berdasarkan Subjek/Isinya dikarenakan keterbatasan ruang dan lemari penyimpanan			
4.	SDM dan Kerja Sama			
	a. Belum optimalnya pelaksanaan tugas karena jumlah SDM pada unit kerja tidak seimbang dengan beban kerja	Melakukan analisis kebutuhan pegawai dan beban kerja unit;	Kepala Kantor Wilayah	Terpenuhinya kebutuhan pegawai/SDM
	b. belum optimalnya pelaksanaan tugas dan fungsi karena minimnya pelatihan yang bersifat khusus maupun tertentu	Pengusulan pelatihan pegawai sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi tertentu	Kepala Kantor Wilayah	Terselenggaranya pelatihan bagi pegawai di Kantor Wilayah dan Satuan Kerja
	c. Penyalahgunaan wewenang dan integritas	Pengendalian kepatuhan internal yang konsisten dan berkala;	Kepala Kantor Wilayah	Meningkatnya jumlah laporan pelanggaran integritas yang ditindaklanjuti;
	d. Kompetensi pegawai tidak sesuai dengan kebutuhan jabatan	1. Penyusunan rencana pelatihan;	Kepala Kantor Wilayah	1. Peningkatan capaian nilai kinerja;
		2. Pengiriman pegawai untuk mengikuti pelatihan / diklat / sertifikasi;		2. Meningkatnya jumlah pegawai yang memiliki sertifikasi.
		3. Penempatan pegawai sesuai dengan kompetensi		
	e. Pemutakhiran data kepegawaian yang tidak akurat (terdapat disparitas data)	1. Melakukan verifikasi berkala pada SIASN dan StarASN terintegrasi;	Kepala Kantor Wilayah	

No	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		2. Monitoring Laporan Kepegawaian Bulanan (mutasi masuk/keluar, perubahan data/status pegawai).		Data pegawai valid dan tidak ada pegawai yang masuk dalam disparitas
	f. Disiplin ASN menurun/pelanggaran kode etik	Sosialisasi peraturan disiplin	Kepala Kantor Wilayah	Penurunan jumlah pelanggaran disiplin;