



KEMENTERIAN IMIGRASI DAN PEMASYARAKATAN
DIREKTORAT JENDERAL PEMASYARAKATAN
KANTOR WILAYAH SULAWESI BARAT



2025 – 2029

RENCANA STRATEGIS

Direktorat Jenderal Pemasyarakatan
Kantor Wilayah Sulawesi Barat





Kata Pengantar

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Segala puji dan syukur kita panjatkan ke hadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat dan karunia-Nya, yang telah memungkinkan disusunnya Rencana Strategis (Renstra) Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Sulawesi Barat Tahun 2025 – 2029 dengan baik. Renstra ini disusun sebagai pedoman strategis untuk melaksanakan tugas dan fungsi Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Sulawesi Barat selama lima tahun ke depan, dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Rencana Strategis Direktorat Jenderal Pemasyarakatan serta Rencana Strategis Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan Tahun 2025 – 2029.

Dokumen ini sejalan dengan arah kebijakan pembangunan nasional yang tercantum dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2025 – 2029, untuk mendukung pencapaian visi, misi, dan program prioritas Presiden Republik Indonesia. Dalam mewujudkan tujuan strategis tersebut, seluruh jajaran pemasyarakatan di Sulawesi Barat diharapkan untuk senantiasa berkomitmen, bekerja secara profesional, akuntabel, sinergis, transparan, dan inovatif. Pelaksanaan Renstra ini harus berorientasi pada peningkatan kinerja serta penegakan hukum di bidang perlakuan yang optimal.

Semoga Renstra ini dapat menjadi acuan yang efektif dalam pelaksanaan program dan kegiatan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Sulawesi Barat, serta berkontribusi nyata dalam mendukung pencapaian sasaran Direktorat Jenderal Pemasyarakatan dan Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan.

Akhir kata, semoga Allah SWT senantiasa memberikan bimbingan, perlindungan, dan kekuatan kepada kita semua dalam menjalankan amanah ini.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.



Mamuju, 22 Desember 2025
Kepala Kantor Wilayah

Randani Boy



DAFTAR ISI

Kata Pengantar	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	2
1.1 Kondisi Umum	4
1.1.1 Kondisi Umum Kantor Wilayah Ditjen PAS Tahun 2025	6
1.1.2 Capaian Kinerja 2020-2023	24
1.1.3 Capaian Renstra Kantor Wilayah Sulawesi Barat Tahun 2020-2024	28
1.1.4. Capaian Kinerja Anggaran	33
1.2 Potensi dan Permasalahan	34
1.2.1 Potensi	34
1.2.2 Permasalahan	35
1.2.3 Peluang dan Tantangan	38
1.2.4 Aspirasi Masyarakat	39
BAB II VISI, MISI, DAN TUJUAN KEMENTERIAN/LEMBAGA	41
2.1 Visi dan Misi Kementerian/Lembaga	41
2.1.1 Visi Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan	41
2.1.2 Nilai-Nilai Utama Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan	42
2.1.3 Misi Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan	43
2.2 Tujuan Kementerian/Lembaga	46
2.3 Sasaran Strategis, Sasaran Program dan Sasaran Kegiatan	47
2.4 Manajemen Risiko	50
BAB III TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN	57
3.1 Target Kinerja	57
3.2 Kerangka Pendanaan	59
3.3 Roadmap	60
BAB IV MONITORING, EVALUASI, DAN PENGENDALIAN	67
4.1 Monitoring	67
4.2 Evaluasi	68
4.3 Pengendalian	69
BAB V PENUTUP	72
LAMPIRAN I MATRIKS KINERJA DAN PENDANAAN	68
LAMPIRAN II MATRIKS MANAJEMEN RISIKO	69



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar UPT Pemasyarakatan di Sulawesi Barat	7
Tabel 1.2 Jumlah Pegawai berdasarkan Jenis Kelamin	15
Tabel 1.3 Klasifikasi usia tahanan dan narapidana	19
Tabel 1.4 Capaian Kinerja Renstra 2020-2023	24
Tabel 1.5 Capaian Renstra Kanwil Ditjenpas Sulbar Tahun 2020-2024	28
Tabel 1.6 Sasaran Kegiatan beserta Target dan Realisasi 2024.....	29
Tabel 1.7 Sasaran Program beserta Target dan Realisasi	29
Tabel 1.8 Dimensi Penilaian Target dan Realisasi	30
Tabel 1.9 Data Capaian Pembebasan Warga Binaan melalui perolehan Hak Integrasi ...	31
Tabel 1.10 Data Capaian Penerbitan SK Asimilasi Warga Binaan	31
Tabel 1.11 Data capaian pelaksanaan bama melalui SIMONEV BAMA (Tahun 2020-2024)	32
Tabel 1.12 Matriks Capaian Kinerja Anggaran	34
Tabel 1.13 Analisis Potensi dan Permasalahan	36
Tabel 2.1 Sasaran Kegiatan Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Tahun 2025-2029.....	50
Tabel 2.2 Tabel Manajemen Risiko	51
Tabel 3.1 Kerangka Kinerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Sulawesi Barat.....	57
Tabel 3.2 Perjanjian Kinerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Sulawesi Barat.....	58
Tabel 3.3 Target Kinerja	58
Tabel 3.4 Matriks Target dan Kerangka Pendanaan Kanwil Ditjen Pas Sulawesi Barat ...	59
Tabel 3.5 Roadmap Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Sulawesi Selatan Tahun 2025-2029	60



DAFTAR GAMBAR

Gambar.1.1 Peta Sulawesi Barat dan sebaran UPT Sulbar	5
Gambar 1.2 Struktur Organisasi Kantor Wilayah Ditjenpas Sulawesi Barat	8
Gambar. 1.3 Jumlah Sumber Daya Manusia berdasarkan jabatannya.....	16
Gambar. 1.4 Jumlah Sumber Daya Manusia berdasarkan Ijazah.....	16
Gambar. 1.5 Jumlah Sumber Daya Manusia berdasarkan Golongan.....	17
Gambar 1.6 Total penghuni tahun 2020-2024.....	18
Gambar 1.7 Total penghuni dan kapasitas Lapas tahun 2020 - 2024	19
Gambar 1.8 Jenis Kejahatan Tahun 2020-2024.....	20
Gambar 1.9 Jumlah Penghuni Berdasarkan Gender.....	21
Gambar 1.10 Data Capaian Pelaksanaan Rehabilitasi Pemasyarakatan (Tahun 2020-2024)	33
Gambar 2.1 Kaitan Asta Cita dan Misi Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan.....	46
Gambar 2.2 Peta Tanggung Jawab Satker Pemasyarakatan.....	48



BAB



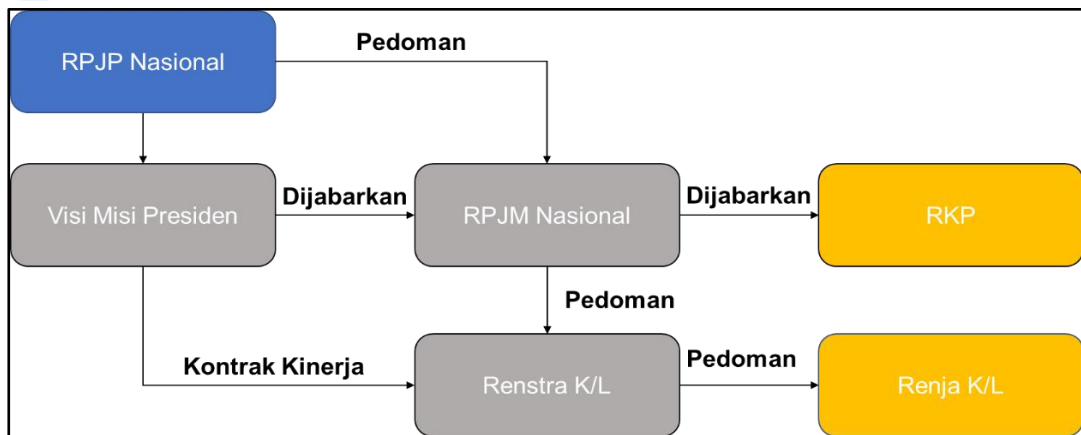


BAB I PENDAHULUAN

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 Pemasyarakatan telah ditetapkan melalui **Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasyarakatan Nomor 11 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan Tahun 2025–2029**. Sejalan dengan itu, Pedoman Penyusunan Renstra Satuan Kerja di lingkungan Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan juga telah diterbitkan melalui 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 Pemasyarakatan 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 Pemasyarakatan tersebut, Renstra Direktorat Jenderal Pemasyarakatan juga telah ditetapkan melalui Keputusan Direktur Jenderal Pemasyarakatan Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan Nomor PAS–62.PR.01.01 Tahun 2025. Kedua dokumen perencanaan ini menjadi acuan bagi Kanwil dan UPT Pemasyarakatan 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 1.1 Alur Keterkaitan Dokumen Perencanaan

Sumber: Permen PPN/Bappenas Nomor 10 Tahun 2023

Salah satu aspek penting dalam penyusunan **Renstra Satuan Kerja** adalah memastikan adanya sinkronisasi dan keselarasan dengan **Renstra Direktorat Jenderal Pemasarakatan** serta **Renstra Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan**, sesuai tugas, fungsi, dan karakteristik masing-masing satuan kerja. Sebagai bagian dari Ditjen Pemasarakatan, setiap **satuan kerja pamasarakatan wajib mengikuti arah kebijakan, strategi, dan target kinerja yang telah ditetapkan dalam Renstra Ditjen Pemasarakatan, dan menjadikannya acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan dan penganggaran setiap tahunnya.**

Dalam konteks pamasarakatan, **Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasarakatan Sulawesi Barat** menghadapi tantangan-tantangan utama yang memerlukan penanganan khusus untuk mendukung pencapaian visi besar bangsa. Salah satu masalah yang dihadapi adalah tingginya tingkat residivisme, yakni pengulangan tindak pidana oleh narapidana yang telah bebas. Hal ini menunjukkan perlunya solusi jangka panjang melalui peningkatan kualitas pembinaan narapidana agar mereka tidak kembali melakukan tindak pidana dan dapat berintegrasi dengan baik ke masyarakat. Selain itu, masalah *overcrowded* atau kepadatan penghuni di lembaga pamasarakatan/rumah tahanan negara di wilayah Sulawesi Barat juga menimbulkan dampak negatif, baik dari sisi kesehatan, keselamatan, hingga efektivitas program pembinaan yang dijalankan. Tingginya kepadatan penghuni ini semakin menekankan pentingnya reformasi sistem pamasarakatan yang lebih manusiawi, modern, dan efisien, sehingga Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasarakatan Sulawesi Barat dapat berkontribusi nyata dalam mendukung pencapaian sasaran pembangunan hukum nasional sekaligus memperkuat ketahanan sosial di daerah.



Menanggapi berbagai permasalahan tersebut, pemerintah Indonesia perlu mendorong pendekatan *restorative justice* sebagai alternatif dalam sistem hukum dan pemasyarakatan. *Restorative justice* menitikberatkan pada penyelesaian perkara yang lebih berorientasi pada pemulihan kerugian yang diderita oleh korban, perbaikan hubungan sosial yang rusak, dan rekonsiliasi antara pelaku, korban, serta masyarakat. Pendekatan ini diharapkan dapat mengubah sistem pemasyarakatan yang semula berfokus pada penghukuman menjadi sebuah sistem yang menitikberatkan pada rehabilitasi, reintegrasi sosial, dan kemanusiaan.

Di tengah usaha untuk membangun sistem pemasyarakatan yang lebih adil dan berfokus pada pemulihan, Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Sulawesi Barat terus mengupayakan peningkatan kualitas layanan yang sesuai dengan standar Hak Asasi Manusia (HAM). Layanan tersebut mencakup pemenuhan hak-hak dasar narapidana, seperti akses terhadap layanan kesehatan yang memadai, pendidikan, keamanan, serta kesempatan untuk mengikuti program bimbingan dan pelatihan yang berfokus pada pengembangan diri dan keterampilan.

Melihat kompleksitas tantangan dan peluang ini, Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Sulawesi Barat memandang pentingnya penyusunan dokumen perencanaan strategis yang komprehensif untuk periode 2025–2029. Dokumen ini akan mencakup tujuan, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan yang terstruktur dan berkesinambungan sebagai upaya *continuous improvement*. Penyusunan perencanaan strategis ini berlandaskan pada Peraturan Menteri PPN/Kepala Bappenas Nomor 10 Tahun 2023 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga Tahun 2025–2029, yang menjadi panduan utama dalam menetapkan langkah-langkah konkret guna memperkuat pemasyarakatan berbasis HAM, meningkatkan efektivitas pembinaan narapidana, dan mendukung penerapan *restorative justice* secara berkelanjutan.

Dokumen ini diharapkan menjadi pedoman yang strategis bagi Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Sulawesi Barat dalam melaksanakan reformasi pemasyarakatan di tingkat daerah, sekaligus berkontribusi nyata terhadap pencapaian sasaran nasional.

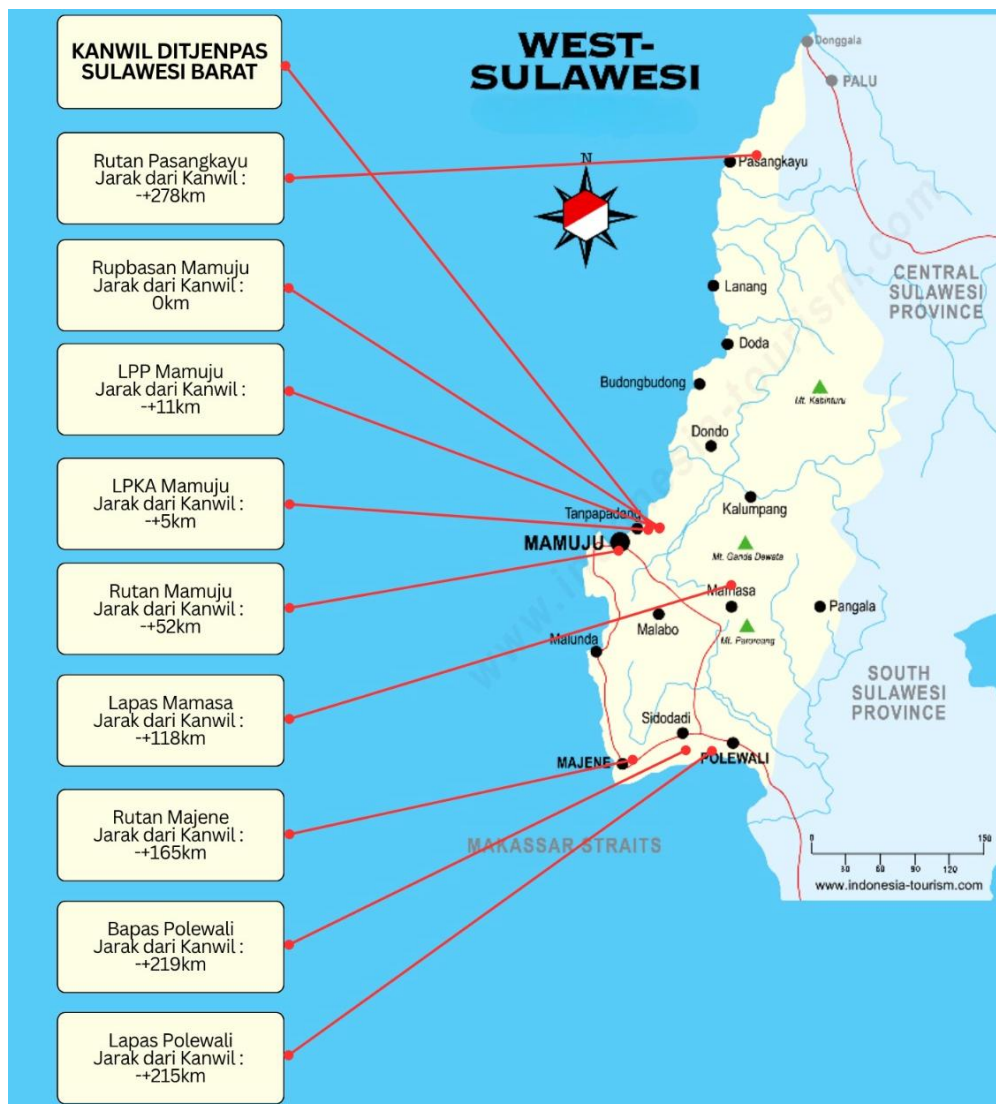
1.1 Kondisi Umum

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Sulawesi Barat merupakan salah satu unit pelaksana di bawah Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan Republik Indonesia yang memiliki tugas utama dalam menyelenggarakan sistem pemasyarakatan di wilayah Sulawesi Barat. Secara Geografis Provinsi Sulawesi Barat terdiri dari: Kabupaten Mamuju sebagai Ibu kota Provinsi, Kabupaten Mamuju Utara, Kabupaten Majene, Kabupaten Polewali Mandar dan Kabupaten Mamasa serta pada pertengahan tahun 2013 ini pemerintah telah menetapkan pembentukan Kabupaten Mamuju Tengah, dengan luas wilayah Secara Keseluruhan 16.787,18 km². Provinsi Sulawesi Barat dibatasi oleh:

1. Sebelah Utara berbatasan dengan Provinsi Sulawesi Tengah
2. Sebelah Timur berbatasan dengan Provinsi Sulawesi Selatan
3. Sebelah Selatan berbatasan dengan Provinsi Sulawesi Selatan
4. Sebelah Barat berbatasan dengan Selat Makassar.

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Sulawesi Barat merupakan salah satu unit pelaksana di bawah Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan Republik Indonesia yang memiliki tugas utama dalam menyelenggarakan sistem pemasyarakatan di wilayah Sulawesi Barat. Kantor Wilayah bertanggung jawab atas pembinaan, perawatan, serta pengawasan terhadap narapidana, tahanan, dan klien pemasyarakatan, guna mewujudkan reintegrasi sosial yang bermartabat dan berkelanjutan di tingkat daerah.

Secara kelembagaan, Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Sulawesi Barat membawahi berbagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pemasyarakatan di wilayah Sulawesi Barat, yang terdiri dari Lembaga Pemasyarakatan (Lapas), Rumah Tahanan Negara (Rutan), Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA), dan Balai Pemasyarakatan (Bapas). Setiap UPT memiliki fungsi strategis dalam pelaksanaan pembinaan dan pembimbingan warga binaan, serta menjaga keamanan dan ketertiban di lingkungan pemasyarakatan daerah.



Gambar.1.1 Peta Sulawesi Barat dan sebaran UPT Sulbar

1.1.1 Kondisi Umum Kantor Wilayah Ditjen PAS Tahun 2025

Saat ini, Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Sulawesi Barat memiliki beberapa satuan kerja pemasyarakatan yang tersebar di wilayah Sulawesi Barat, yang disebut sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pemasyarakatan. Satuan kerja pemasyarakatan tersebut meliputi 3 Rumah Tahanan Negara, 1 Balai Pemasyarakatan, dan 3 Lembaga Pemasyarakatan, Serta 1 Lembaga Pembinaan Khusus Anak. Keberadaan satuan kerja yang beragam ini bertujuan untuk mendukung pelaksanaan tugas Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Sulawesi Barat dalam memberikan pelayanan, pembinaan, pembimbingan kemasyarakatan, perawatan, pengamanan, dan pengamatan bagi narapidana, anak binaan, tahanan, klien, serta masyarakat yang membutuhkan di wilayah Sulawesi Barat.

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Sulawesi Barat yang berkedudukan di Ibu Kota Provinsi Kabupaten Mamuju. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasyarakatan Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a. Penyusunan rencana, program, kegiatan, dan anggaran di lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan;
- b. Pelaksanaan bimbingan, pembinaan, monitoring, pengendalian, pengawasan, dan pelaksanaan tugas teknis di bidang pelayanan tahanan dan anak, pembinaan narapidana dan anak binaan, pembimbingan kemasyarakatan, perawatan kesehatan, pengamanan, pengamatan, dan intelijen pemasyarakatan, teknologi informasi dan kerja sama pemasyarakatan, serta kepatuhan internal;
- c. Pemantauan, analisis, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas teknis di bidang pelayanan tahanan dan anak, pembinaan narapidana dan anak binaan, pembimbingan kemasyarakatan, perawatan kesehatan, pengamanan, pengamatan, dan intelijen pemasyarakatan, teknologi informasi dan kerja sama pemasyarakatan, serta kepatuhan internal;
- d. Pengoordinasian pelaksanaan operasional satuan kerja di bidang pemasyarakatan
- e. Pengoordinasian perencanaan dan pelaksanaan pengelolaan sumber daya manusia, sarana dan prasarana, serta administrasi keuangan di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan dan satuan kerja di bawahnya; dan
- f. Pelaksanaan urusan administrasi di lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan.

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Sulawesi Barat terdiri dari Bagian Tata Usaha dan Umum, Bidang Pelayanan dan Pembinaan, Bidang Pembimbingan Kemasyarakatan dan Kelompok jabatan Fungsional dan Jabatan.

Propinsi Sulawesi Barat merupakan Pemekaran dari Provinsi Sulawesi Barat yang terdiri dari 6 (enam) Kabupaten, masing – masing ;

- 1) Kabupaten Mamuju Utara;
- 2) Kabupaten Mamuju;
- 3) Kabupaten Majene;
- 4) Kabupaten Polewali Mandar;
- 5) Kabupaten Mamasa; dan



6) Kabupaten Mamuju Tengah.

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Sulawesi Barat berjumlah 8 (delapan) Unit Pelaksana Teknis yaitu :

Tabel 1.1 Daftar UPT Pemasyarakatan di Sulawesi Barat

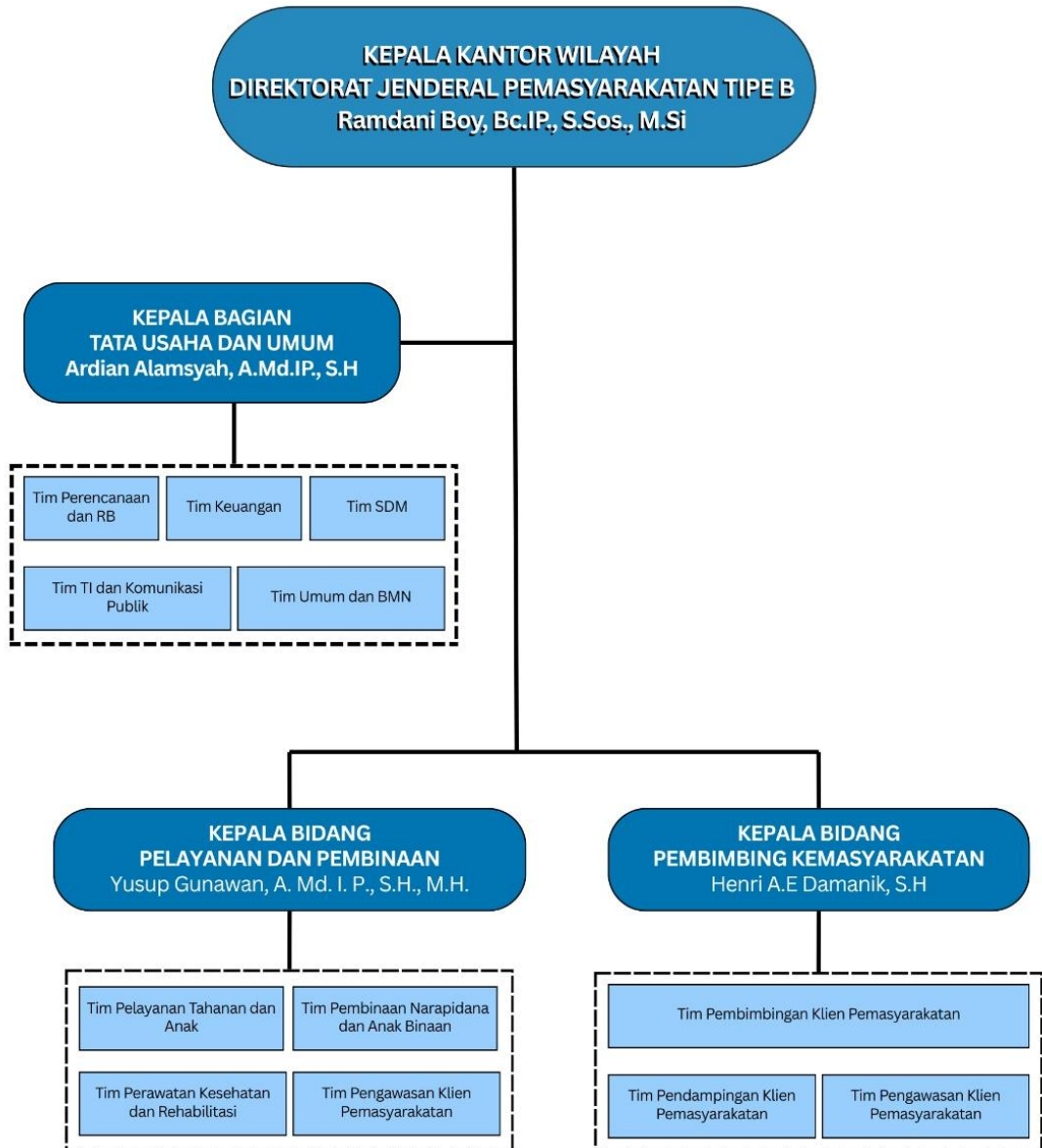
NO.	NAMA UPT	WILAYAH KERJA
1	Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Polewali	Kabupaten Polewali Mandar
2	Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Mamuju	Provinsi Sulawesi Barat
3	Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Mamuju	Kabupaten Mamuju dan Kabupaten Mamuju Tengah
4	Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Majene	Kabupaten Majene
5	Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Pasangkayu	Kabupaten Mamuju Utara
6	Balai Pemasyarakatan Kelas II Polewali	Provinsi Sulawesi Barat
7	Lembaga Pemasyarakatan Kelas III Mamasa	Kabupaten Mamasa
8	Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas III Mamuju	Provinsi Sulawesi Barat

Pembangunan di bidang hukum sebagai bagian integral dari sistem pembangunan nasional dan pemerintahan dan secara sosiologis merupakan landasan yang menjadi perekat di bidang pembangunan sektor lainnya serta sebagai faktor integratif dalam kehidupan berbangsa dan bernegara dalam Negara Kesatuan RI melalui pembangunan sistem hukum nasional berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Sulawesi Barat sebagai instansi vertikal di daerah yang bertugas menyelenggarakan fungsi Direktorat Jenderal Pemasyarakatan di Provinsi Sulawesi Barat yang merupakan perpanjangan tangan dari Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Sulawesi Barat pada tatanan kerangka akuntabilitas dan transparansi kinerja dilatar belakangi oleh beberapa faktor, yakni:

1. Faktor fasilitas/peralatan merupakan faktor terpenting dalam pencapaian tugas dan fungsi organisasi khususnya fasilitas informasi, komunikasi, dan sistem komputerisasi yang On Line pada semua Unit Pelaksana Teknis (UPT);
2. Faktor anggaran merupakan salah satu hal yang menentukan keberhasilan kinerja organisasi dengan sistem anggaran yang berbasis kinerja;
3. Faktor Integrasi dan koordinasi dengan Pemerintah Daerah, Instansi Penegak Hukum dan Instansi terkait serta Organisasi Sosial dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Sulawesi Barat;

4. Faktor Sumber Daya Manusia Aparatur Pemasarakatan diperlukan adanya peningkatan kuantitas dan kualitas Sumber Daya Manusia dalam menunjang keberhasilan tugas dan fungsi organisasi.

1.1.2 Struktur Organisasi Kantor Wilayah Ditjen Pemasarakatan Sulawesi Barat



Gambar 1.2 Struktur Organisasi Kantor Wilayah Ditjenpas Sulawesi Barat

A. Tugas, Fungsi dan Peran

Sesuai dengan Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasarakatan, Struktur Organisasi Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Tipe B terdiri dari (empat) bagian, yaitu:

1. Bagian Tata Usaha dan Umum

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

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

Bagian Tata Usaha dan Umum terdiri dari atas 5 (lima) Tim:

1) Tim Perencanaan dan RB

Tim Perencanaan dan RB mempunyai tugas pada Kantor Wilayah dan Unit Pelaksana teknis meliputi:

- a) Koordinasi dan penyusunan rencana program dan kegiatan pada Kantor Wilayah dan Unit Pelaksana Teknis;
- b) Koordinasi dan penyusunan anggaran pada Kanwil dan Unit Pelaksana Teknis;
- c) Koordinasi dan fasilitasi pengelolaan manajemen kinerja pada Kantor Wilayah dan Unit Pelaksana Teknis;
- d) Koordinasi dan fasilitasi pengelolaan manajemen risiko pada Kantor Wilayah dan Unit Pelaksana Teknis;
- e) Koordinasi dan fasilitasi pelaksanaan reformasi birokrasi pada Kantor Wilayah dan Unit Pelaksana Teknis;
- f) Analisa dan pengolahan data perencanaan dan reformasi birokrasi
- g) Supervisi dan bimbingan teknis perencanaan dan reformasi birokrasi;
- h) Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan perencanaan dan reformasi birokrasi.



2) Tim Keuangan

Tim Keuangan mempunyai tugas pada Kantor Wilayah dan Unit Pelaksana teknis meliputi:

- a) Koordinasi dan fasilitasi pelaksanaan anggaran pada Kantor Wilayah dan Unit Pelaksana Teknis
- b) Koordinasi dan fasilitasi perbendaharaan pada Kantor Wilayah dan Unit Pelaksana Teknis
- c) Koordinasi dan fasilitasi akuntansi dan pelaporan pada Kantor Wilayah dan Unit Pelaksana Teknis;
- d) nalisa dan pengolahan data keuangan
- e) Supervisi dan bimbingan teknis keuangan.
- f) Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan dan keuangan.

3) Tim Sumber Daya Manusia

Tim Sumber Daya Manusia mempunyai tugas pada Kantor Wilayah dan Unit Pelaksana teknis meliputi;

- a) Koordinasi dan fasilitasi pembinaan sumber daya manusia pada Kantor Wilayah dan Unit Pelaksana Teknis
- b) Koordinasi dan fasilitasi pengembangan sumber daya manusia pada Kantor Wilayah dan Unit Pelaksana Teknis,\
- c) Koordinasi dan fasilitasi kesejahteraan sumber daya manusia pada Kantor Wilayah dan Unit Pelaksana Teknis
- d) Analisa dan pengolahan data sumber daya manusia dan reformasi birokrasi.
- e) Supervisi dan bimbingan teknis sumber daya manusia dan reformasi birokrasi.
- f) Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan sumber daya manusia dan reformasi birokrasi.

4) Tim Teknologi Informasi dan Komunikasi Publik

Tim Teknologi Informasi dan Komunikasi Publik mempunyai tugas pada Kantor Wilayah dan Unit Pelaksana teknis meliputi;

- a) Koordinasi dan pengelolaan teknologi informasi pada Kantor Wilayah dan Unit Pelaksana Teknis;
- b) Koordinasi dan pengelolaan data pada Kantor Wilayah dan Unit Pelaksana Teknis
- c) Koordinasi dan pelaksanaan kerja sama pada Kantor Wilayah dan Unit Pelaksana Teknis;
- d) Koordinasi dan pelaksanaan komunikasi publik pada Kantor Wilayah dan Unit Pelaksana Teknis;
- e) Analisa dan pengolahan data teknologi informasi dan komunikasi publik;
- f) Supervisi dan bimbingan teknis teknologi informasi dan komunikasi publik;
- g) Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan teknologi informasi dan komunikasi publik.

5) Tim Umum dan BMN

Tim Umum dan BMN mempunyai tugas pada Kantor Wilayah dan Unit Pelaksana teknis meliputi

- a) Koordinasi dan pengelolaan barang milik negara pada Kantor Wilayah dan Unit Pelaksana Teknis ;
- b) Koordinasi dan pelaksanaan urusan rumah tangga pada Kantor Wilayah
- c) Analisa dan pengolahan data umum dan BMN
- d) Supervisi dan bimbingan teknis umum dan BMN
- e) Koordinasi dan pelaksanaan urusan rumah tangga pada Kantor Wilayah
- f) Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan umum dan BMN;

2. Bidang Pelayanan dan Pembinaan

Mempunyai tugas melaksanakan, dan mengoordinasikan, serta fasilitasi penyelenggaraan pembinaan, monitoring, pengawasan, dan pengendalian tugas di bidang pelayanan tahanan dan anak serta pembinaan narapidana dan anak binaan. Bidang Pelayanan dan Pembinaan menyelenggarakan fungsi:

- a. penyiapan pelaksanaan, koordinasi, dan fasilitasi penyelenggaraan pembinaan di bidang administrasi pelayanan tahanan dan anak, layanan kepribadian dan kemandirian, pendidikan anak, dan layanan perlindungan hukum, serta administrasi pembinaan narapidana dan anak binaan, pembinaan kepribadian dan kemandirian, kegiatan kerja produksi dan pemberdayaan ekonomi, serta integrasi dan pendayagunaan tim pengamat masyarakat di lingkungan satuan kerja dibawahnya;
- b. penyiapan pelaksanaan, koordinasi, dan fasilitasi penyelenggaraan pengawasan dan pengendalian tugas teknis di bidang administrasi pelayanan tahanan dan anak, layanan kepribadian dan kemandirian, pendidikan anak, dan layanan perlindungan hukum, serta administrasi pembinaan narapidana dan anak binaan, pembinaan kepribadian dan kemandirian, kegiatan kerja produksi dan pemberdayaan ekonomi, serta integrasi dan pendayagunaan tim pengamat masyarakat di lingkungan satuan kerja dibawahnya; dan
- c. penyiapan pelaksanaan, koordinasi, dan fasilitasi penyelenggaraan monitoring, analisis, evaluasi, dan penyusunan laporan pelaksanaan tugas teknis di bidang administrasi pelayanan tahanan dan anak, layanan kepribadian dan kemandirian, pendidikan anak, dan layanan perlindungan hukum, serta administrasi pembinaan narapidana dan anak binaan, pembinaan kepribadian dan kemandirian, kegiatan kerja produksi dan pemberdayaan ekonomi, serta integrasi dan pendayagunaan tim pengamat masyarakat di lingkungan satuan kerja dibawahnya.

Bidang Pelayanan Pembinaan terdiri dari :

1) Tim Pelayanan Tahanan dan Anak

Tim Pelayanan Tahanan dan Anak Bidang Pembinaan, Bimbingan dan Teknologi Informasi mempunyai tugas meliputi :

- a) Koordinasi dan pelaksanaan pembinaan pada satuan kerja dibawahnya berupa penyelenggaraan bimbingan teknis, sosialisasi kebijakan, simulasi dan habituasi;
- b) Koordinasi dan pelaksanaan pengawasan pada satuan kerja dibawahnya yang meliputi kepatuhan pelaksanaan prosedur, kualitas penyelenggaraan pelayanan dan produk sesuai standar;



- c) Koordinasi dan pelaksanaan pengendalian pada satuan kerja dibawahnya, yang meliputi identifikasi dan analisa masalah, tindakan korektif, dan pendampingan pelaksanaan tindak lanjut;
 - d) Koordinasi dan pelaksanaan monitoring dan evaluasi pada satuan kerja dibawahnya, yang meliputi monitoring kebijakan di wilayah, evaluasi pelaksanaan kebijakan, pelaporan hasil evaluasi dan pemberian rekomendasi tindak lanjut.
- 2) Tim Pembinaan Narapidana dan Anak Binaan
- Tim Pembinaan Narapidana dan Anak Binaan mempunyai tugas meliputi:
- a) Koordinasi dan pelaksanaan pembinaan pada satuan kerja dibawahnya, yang meliputi penyelenggaraan bimbingan teknis, sosialisasi kebijakan, dan simulasi dan habituasi;
 - b) Koordinasi dan pelaksanaan pengawasan pada satuan kerja dibawahnya, yang meliputi kepatuhan pelaksanaan prosedur, kualitas penyelenggaraan pelayanan, dan produk sesuai standar;
 - c) Koordinasi dan pelaksanaan pengendalian pada satuan kerja dibawahnya, yang meliputi identifikasi dan Analisa masalah, tindakan korektif, dan pendampingan pelaksanaan tindak lanjut;
 - d) Koordinasi dan pelaksanaan monitoring dan evaluasi pada satuan kerja dibawahnya, yang meliputi monitoring kebijakan di wilayah, evaluasi pelaksanaan kebijakan, dan pelaporan hasil evaluasi dan pemberian rekomendasi tindak lanjut.
- 3) Tim Perawatan dan Kesehatan Rehabilitasi
- Perawatan dan Kesehatan Rehabilitasi mempunyai tugas meliputi:
- a) Koordinasi dan pelaksanaan pembinaan pada satuan kerja dibawahnya, yang meliputi penyelenggaraan bimbingan teknis, sosialisasi kebijakan, dan simulasi dan habituasi;
 - b) Koordinasi dan pelaksanaan pengawasan pada satuan kerja dibawahnya, yang meliputi kepatuhan pelaksanaan prosedur, kualitas penyelenggaraan pelayanan, dan produk sesuai standar;
 - c) Koordinasi dan pelaksanaan pengendalian pada satuan kerja dibawahnya, yang meliputi identifikasi dan analisa masalah, tindakan korektif, dan pendampingan pelaksanaan tindak lanjut;
 - d) Koordinasi dan pelaksanaan monitoring dan evaluasi, pada satuan kerja dibawahnya, yang meliputi monitoring kebijakan di wilayah, evaluasi pelaksanaan kebijakan, dan pelaporan hasil evaluasi dan pemberian rekomendasi tindak lanjut.
- 4) Tim Pengamanan dan Intelijen dan Kepatuhan Internal
- Tim Pengamanan dan Intelijen dan Kepatuhan Internal mempunyai tugas meliputi:
- a) Koordinasi dan pelaksanaan pembinaan pada satuan kerja dibawahnya, yang meliputi penyelenggaraan bimbingan teknis, sosialisasi kebijakan, dan simulasi dan habituasi;

- b) Koordinasi dan pelaksanaan pengawasan pada satuan kerja dibawahnya, yang meliputi kepatuhan pelaksanaan prosedur, kualitas penyelenggaraan pelayanan, dan produk sesuai standar;
- c) Koordinasi dan pelaksanaan pengendalian pada satuan kerja dibawahnya, yang meliputi identifikasi dan analisa masalah, tindakan korektif, dan pendampingan pelaksanaan tindak lanjut;
- d) Koordinasi dan pelaksanaan monitoring dan evaluasi pada satuan kerja dibawahnya, yang meliputi monitoring kebijakan di wilayah, evaluasi pelaksanaan kebijakan, dan pelaporan hasil evaluasi dan pemberian rekomendasi tindak lanjut.

3. Bidang Pembimbingan Kemasyarakatan

Mempunyai tugas melaksanakan dan mengoordinasikan, serta fasilitasi penyelenggaraan pembinaan, monitoring, pengawasan, dan pengendalian tugas di bidang pembimbingan kemasyarakatan. Dalam melaksanakan segala tugasnya Bidang Pembimbingan Kemasyarakatan menyelenggarakan fungsi :

- a. penyiapan pelaksanaan, koordinasi, dan fasilitasi penyelenggaraan pembinaan di bidang administrasi pembimbingan kemasyarakatan, pendampingan klien masyarakat, pembimbingan klien masyarakat, dan pengawasan klien masyarakat di lingkungan satuan kerja dibawahnya;
- b. penyiapan pelaksanaan, koordinasi, dan fasilitasi penyelenggaraan pengawasan dan pengendalian tugas teknis di bidang administrasi pembimbingan kemasyarakatan, pendampingan klien masyarakat, pembimbingan klien masyarakat, dan pengawasan klien masyarakat di lingkungan satuan kerja dibawahnya; dan
- c. penyiapan pelaksanaan, koordinasi, dan fasilitasi penyelenggaraan monitoring, analisis, evaluasi, dan penyusunan laporan pelaksanaan tugas teknis di bidang administrasi pembimbingan kemasyarakatan, pendampingan klien masyarakat, pembimbingan klien masyarakat, dan pengawasan klien masyarakat di lingkungan satuan kerja dibawahnya.

Bidang Pembimbingan Kemasyarakatan terdiri atas:

1) Tim Bimbingan dan Pemberdayaan Klien

Tim Bimbingan dan Pemberdayaan Klien mempunyai tugas meliputi :

- a) Koordinasi dan pelaksanaan pembinaan pada satuan kerja dibawahnya, yang meliputi penyelenggaraan bimbingan teknis, sosialisasi kebijakan, dan simulasi dan habituasi;
- b) Koordinasi dan pelaksanaan pengawasan pada satuan kerja dibawahnya, yang meliputi, kepatuhan pelaksanaan prosedur, kualitas penyelenggaraan pelayanan, dan produk sesuai standar;
- c) Koordinasi dan pelaksanaan pengendalian pada satuan kerja dibawahnya, yang meliputi identifikasi dan analisa masalah, tindakan korektif, dan pendampingan pelaksanaan tindak lanjut;
- d) Koordinasi dan pelaksanaan monitoring dan evaluasi pada satuan kerja dibawahnya, yang meliputi, monitoring kebijakan di wilayah, evaluasi pelaksanaan kebijakan dan pelaporan hasil evaluasi dan pemberian

rekomendasi tindak lanjut.

2) Tim Pendampingan Klien Pemasarakatan

Tim Pendampingan Klien Pemasarakatan mempunyai tugas meliputi:

- a) Koordinasi dan pelaksanaan pembinaan pada satuan kerja dibawahnya, yang meliputi, penyelenggaraan bimbingan teknis, sosialisasi kebijakan, dan simulasi dan habituasi;
- b) Koordinasi dan pelaksanaan pengawasan pada satuan kerja dibawahnya, yang meliputi kepatuhan pelaksanaan prosedur, kualitas penyelenggaraan pelayanan, dan produk sesuai standar;
- c) Koordinasi dan pelaksanaan pengendalian pada satuan kerja dibawahnya, yang meliputi identifikasi dan Analisa masalah, tindakan korektif, dan pelaksanaan tindak lanjut;
- d) Koordinasi dan pelaksanaan monitoring dan evaluasi pada satuan kerja dibawahnya, yang meliputi, monitoring kebijakan di wilayah, evaluasi pelaksanaan kebijakan dan pelaporan hasil evaluasi dan pemberian rekomendasi tindak lanjut;

3) Tim Pengawasan Klien Pemasarakatan

Tim Pengawasan Klien Pemasarakatan mempunyai tugas meliputi:

- a) Koordinasi dan pelaksanaan pembinaan pada satuan kerja dibawahnya, yang meliputi penyelenggaraan bimbingan teknis, sosialisasi kebijakan, dan simulasi dan habituasi;
- b) Koordinasi dan pelaksanaan pengawasan pada satuan kerja dibawahnya, yang meliputi kepatuhan pelaksanaan prosedur, kualitas penyelenggaraan pelayanan, dan produk sesuai standar;
- c) Koordinasi dan pelaksanaan pengendalian pada satuan kerja dibawahnya, yang meliputi identifikasi dan Analisa masalah, tindakan korektif, dan pendampingan pelaksanaan tindak lanjut di bidang;
- d) Koordinasi dan pelaksanaan monitoring dan evaluasi pada satuan kerja dibawahnya, yang meliputi monitoring kebijakan di wilayah, evaluasi pelaksanaan kebijakan, dan pelaporan hasil evaluasi dan pemberian rekomendasi tindak lanjut.

4. Kelompok Jabatan Fungsional dan Jabatan Pelaksana

Jabatan fungsional dan jabatan pelaksana dapat ditetapkan di lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasarakatan sesuai dengan kebutuhan yang pelaksanaannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Secara umum Kualitas dan kuantitas SDM di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasarakatan Sulawesi Barat baik di bidang hukum, para peneliti hukum, perancang peraturan perundang-undangan khususnya dalam program Legislasi Daerah, Penyidik PPNS dan aparat hukum lainnya maupun SDM di bidang administrasi, Pemasarakatan dan Keimigrasian masih perlu ditingkatkan. Dalam rangka menunjang Program Pemerintah Daerah Sulawesi Barat menuju daerah pertanian, pertambangan, dan hasil laut, maka peran Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasarakatan Sulawesi Barat terutama pelayanan hukum, kewarganegaraan, perseroan terbatas, pengawasan notaris dan pelayanan



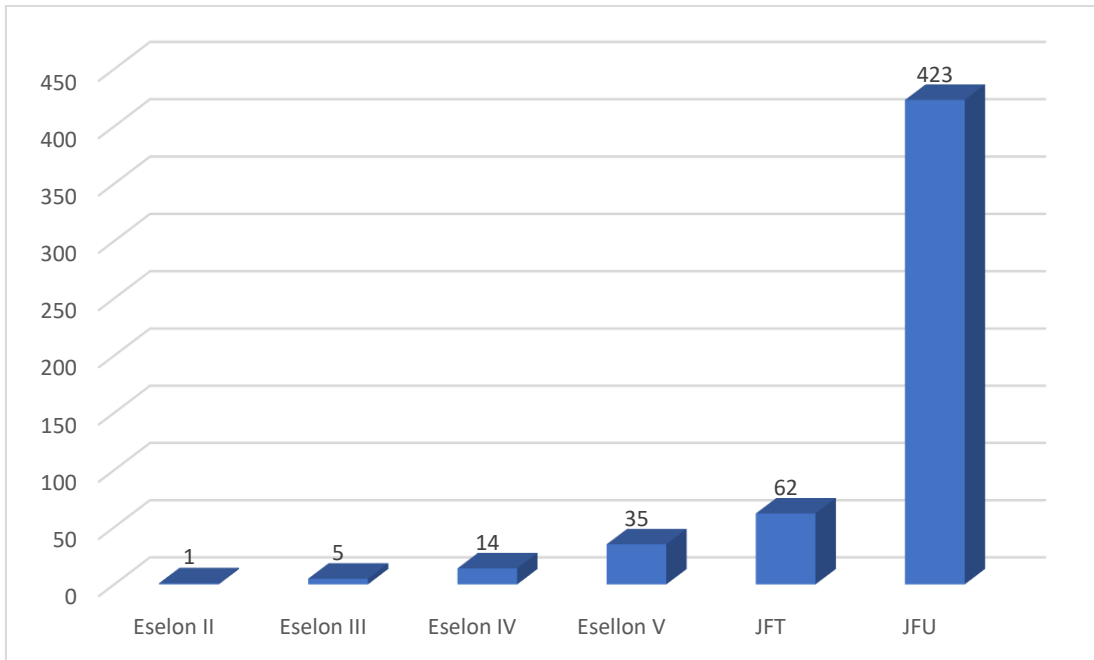
Keimigrasian diperlukan adanya alokasi anggaran yang memadai sesuai dengan volume kinerja Kantor Wilayah.

B. Sumber Daya Manusia

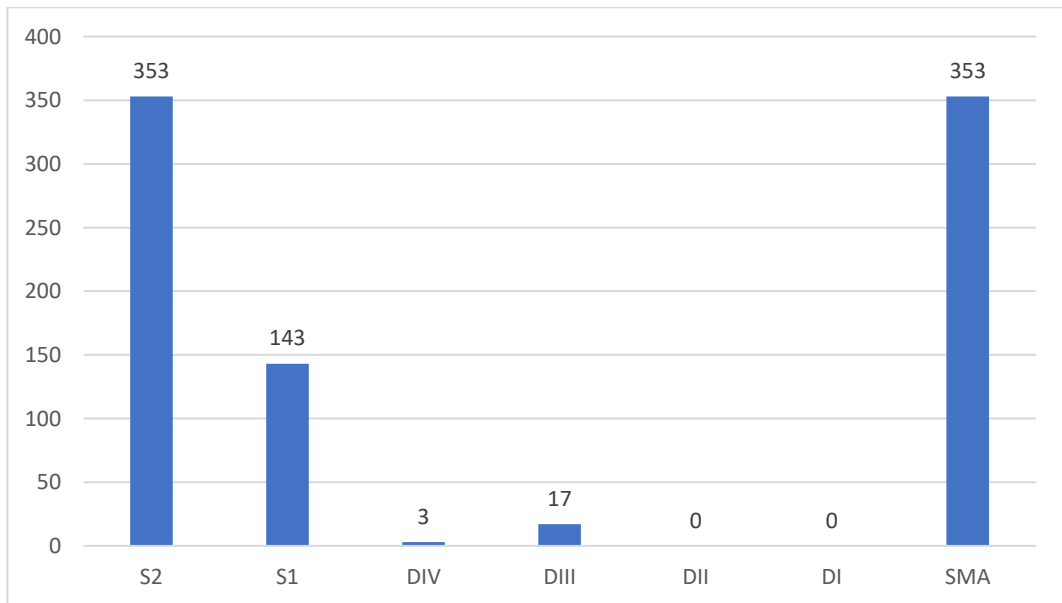
Dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran kinerja yang telah ditetapkan, pelaksanaan program dan kegiatan pada Kantor Wilayah Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan Sulawesi Barat didukung oleh Sumber Daya Manusia yang memiliki profesionalisme dan kompetensi tinggi. Data Sistem Kepegawain) Kantor Wilayah Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan Sulawesi Barat menunjukkan terdapat 527 Pegawai yang tersebar di 10 Satuan Kerja termasuk Kantor Wilayah. Berikut adalah jumlah pegawai di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan Sulawesi Barat pada tahun 2025

Tabel 1.2 Jumlah Pegawai berdasarkan Jenis Kelamin

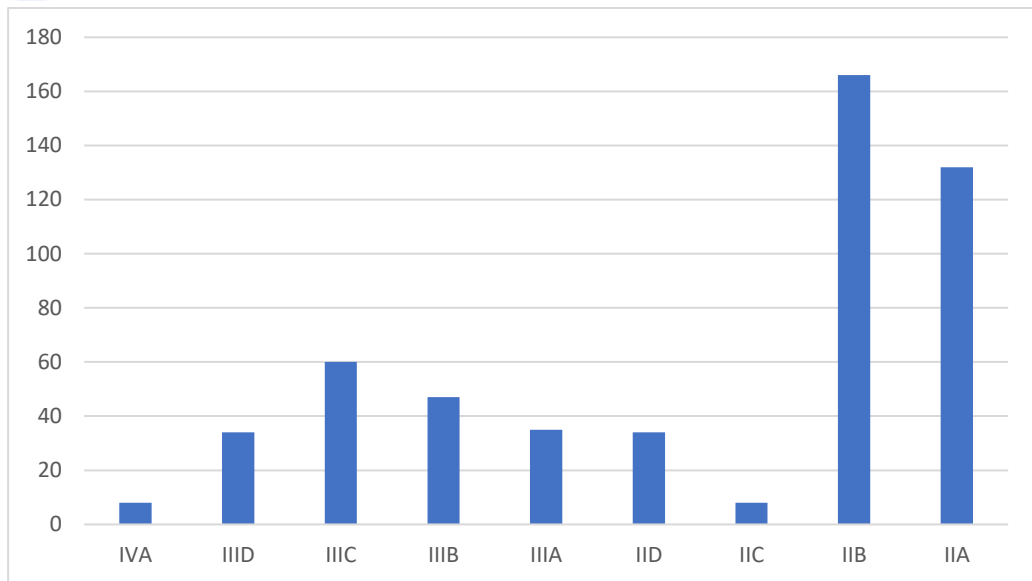
NO	SATUAN KERJA	JUMLAH PEGAWAI		
		PRIA	WANITA	TOTAL
1.	Kantor Wilayah	35	15	50
2.	Lapas Kelas IIB Polewali	78	18	96
3.	LPKA Kelas II Mamuju	34	6	40
4.	Rutan Kelas IIB Mamuju	55	10	65
5.	Rutan Kelas IIB Majene	53	18	71
6.	Rutan Kelas IIB Pasangkayu	55	6	61
7.	Bapas Kelas II Polewali	31	9	40
8.	LPP Kelas III Mamuju	14	42	56
9.	Lapas Kelas III Mamasa	45	3	48
JUMLAH		400	127	527



Gambar. 1.3 Jumlah Sumber Daya Manusia berdasarkan jabatannya



Gambar. 1.4 Jumlah Sumber Daya Manusia berdasarkan Ijazah



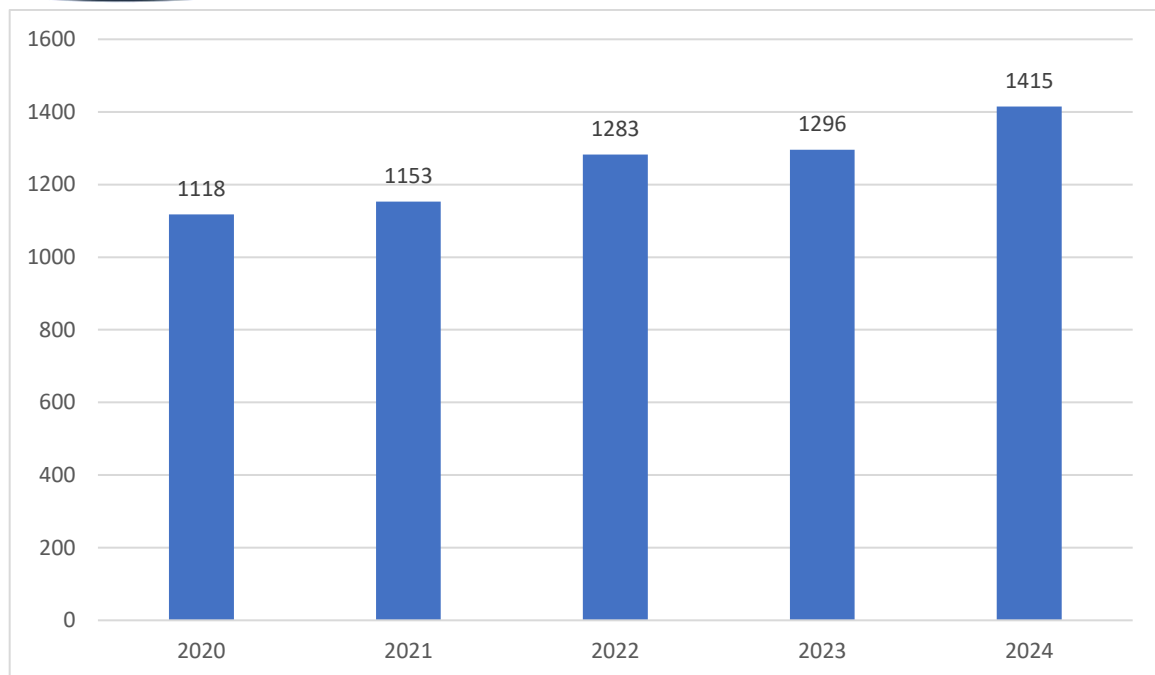
Gambar. 1.5 Jumlah Sumber Daya Manusia berdasarkan Golongan

Jumlah total pegawai di lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Sulawesi Barat saat ini 527 menunjukkan kondisi yang terus berkembang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Mayoritas pegawai ditempatkan pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pemasyarakatan yang tersebar di wilayah Sulawesi Barat.

C. Kondisi Hunian

Dalam menjalankan tugas dan fungsi kami di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Sulawesi Barat, kami memandang penting untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai kondisi tingkat hunian di Lapas, Rutan, LPKA, maupun Lembaga Pemasyarakatan Perempuan (LPP) yang ada di wilayah ini. Tingginya jumlah penghuni yang melebihi kapasitas tersedia merupakan salah satu tantangan utama yang kami hadapi dalam mewujudkan sistem pemasyarakatan yang efektif, manusiawi, dan berkeadilan. Fenomena overcrowded tidak hanya memengaruhi kualitas layanan pembinaan dan rehabilitasi, tetapi juga menimbulkan konsekuensi lain berupa gangguan kesehatan, potensi masalah keamanan, serta keterbatasan fasilitas yang tersedia.

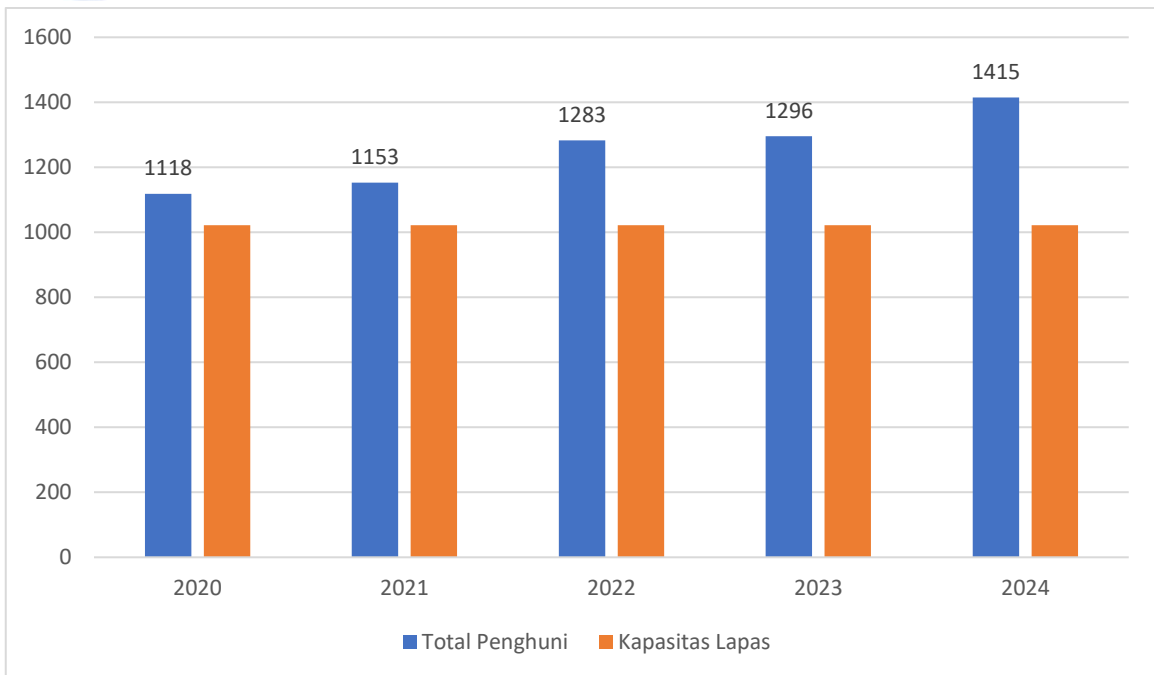
Sebagai bentuk transparansi dan komitmen kami dalam mengelola pemasyarakatan, kami menyajikan data dan grafik yang menggambarkan jumlah penghuni dari tahun ke tahun, distribusi kapasitas dan jumlah penghuni per Unit Pelaksana Teknis (UPT) di Sulawesi Barat, serta perbandingan tingkat kepadatan di berbagai satuan kerja pemasyarakatan di Sulawesi Barat. Melalui pemaparan ini, kami berharap masyarakat dan pemangku kepentingan dapat memahami kondisi aktual sekaligus mendukung upaya bersama dalam mencari solusi atas tantangan pemasyarakatan di wilayah Sulawesi Barat.



Gambar 1.6 Total penghuni tahun 2020-2024

Berdasarkan data lima tahun terakhir, jumlah penghuni Lapas dan Rutan di Sulawesi Barat menunjukkan tren peningkatan yang konsisten. Pada tahun 2020, tercatat sebanyak 1.118 orang, kemudian meningkat menjadi 1.153 orang pada 2021. Lonjakan signifikan terjadi di tahun 2022 dengan jumlah penghuni mencapai 1.283 orang, dan terus bertambah menjadi 1.296 orang pada 2023. Hingga tahun 2024, angka tersebut naik tajam menjadi 1.415 orang. Kenaikan ini mencerminkan tantangan yang dihadapi oleh Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Sulawesi Barat, terutama dalam hal pengelolaan kapasitas hunian, pelayanan pembinaan, dan pemenuhan hak-hak warga binaan. Overcrowding yang terjadi tidak hanya menekan kualitas layanan rehabilitasi, tetapi juga berdampak pada aspek kesehatan, keamanan, dan efektivitas program pembinaan. Oleh karena itu, diperlukan strategi terpadu yang mencakup peningkatan kapasitas fisik, penambahan sumber daya manusia, serta penerapan kebijakan pemidanaan alternatif yang lebih humanis dan berorientasi pada reintegrasi sosial.

Pada tahun 2024 jumlah warga binaan kembali naik hampir sama dengan tahun 2021, karena berakhirnya kebijakan pengurangan masa pidana. Masalah utamanya adalah hukuman penjara masih menjadi pilihan utama, sehingga angka pemenjaraan tetap tinggi. Melihat tren ini, Direktorat Jenderal Pemasyarakatan perlu memperhatikan perubahan jumlah warga binaan setiap tahun dan mencari tahu penyebabnya, agar program pemasyarakatan seperti pelayanan, pembinaan, pembimbingan, perawatan, pengamanan, dan pengamatan bisa berjalan sesuai kebutuhan.



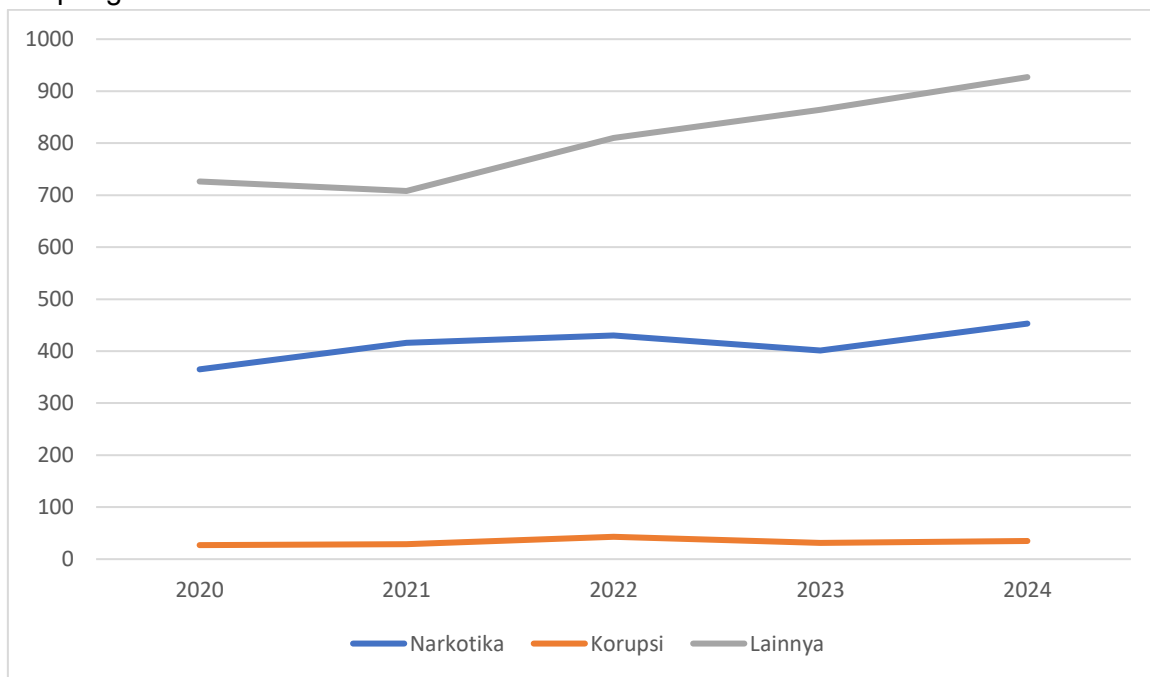
Gambar 1.7 Total penghuni dan kapasitas Lapas tahun 2020 - 2024

Dari grafik menunjukkan bahwa jumlah penghuni Lapasa/Rutan di Sulawesi Barat terus meningkat dari tahun 2020 hingga 2024, sementara kapasitas lapas tetap sama, sekitar 1.020 orang. Pada tahun 2024, total penghuni mencapai 1.415 orang, jauh melebihi kapasitas. Ini menandakan masalah kelebihan penghuni (*overcrowding*) yang semakin serius setiap tahun. Secara keseluruhan, kondisi *overcrowded* ini menjadi masalah yang perlu ditangani secara serius. Pembahasan lebih detail mengenai tingkat *overcrowded* di setiap wilayah dapat memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai distribusi kepadatan di Lapas/Rutan di seluruh Indonesia, sehingga dapat diambil langkah-langkah strategis yang tepat untuk menangani permasalahan ini, baik melalui pembangunan fasilitas tambahan maupun penerapan program-program alternatif seperti *restorative justice* yang dapat mengurangi tekanan pada *overcrowded* yang terjadi." ubahlah isi paragraf tersebut dari yang semula milik Direktorat Jenderal Pemasyarakatan menjadi Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Sulawesi Barat.

Tabel 1.3 Klasifikasi usia tahanan dan narapidana

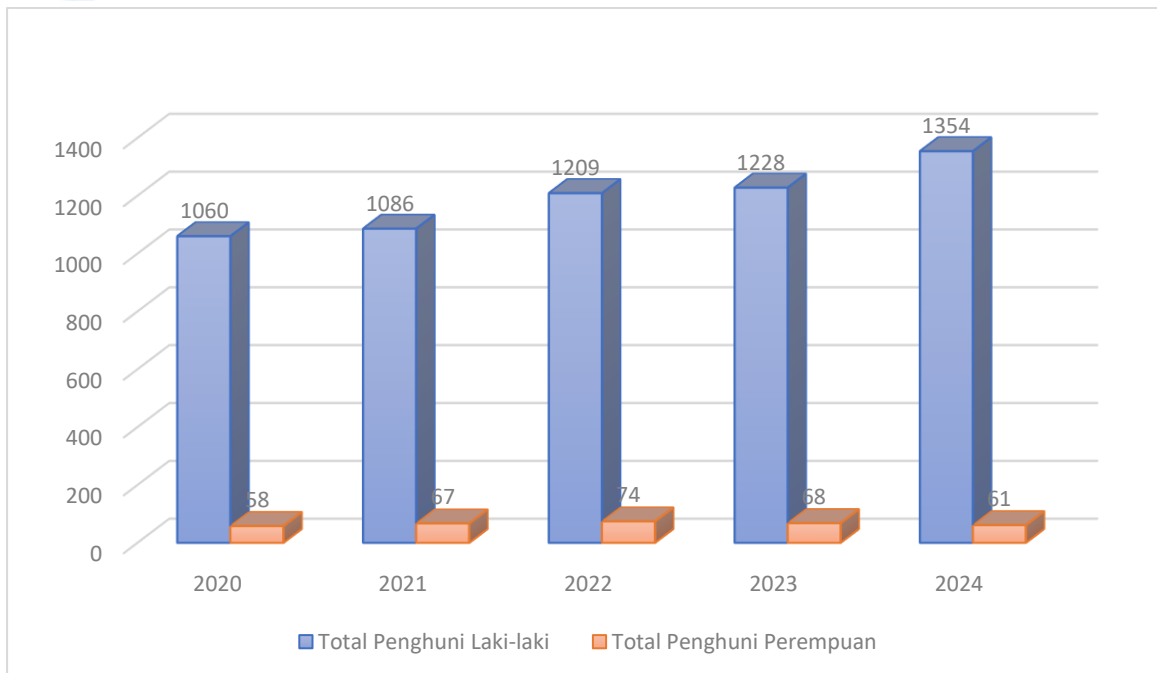
Tahun	Anak	Dewasa	Lansia	Total
2020	20	1098	-	1118
2021	7	1146	-	1153
2022	19	1264	-	1283
2023	16	1280	-	1296
2024	13	1402	-	1415

Jumlah penghuni Lapas dan Rutan di lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Sulawesi Barat mengalami peningkatan setiap tahun dari 2020 hingga 2024. Pada tahun 2020, total penghuni tercatat sebanyak 1.118 orang, terdiri dari 20 anak dan 1.098 dewasa. Jumlah ini terus meningkat, dengan penurunan jumlah anak namun lonjakan signifikan pada kelompok dewasa. Tahun 2021 mencatat 1.153 penghuni, lalu naik menjadi 1.283 pada 2022, 1.296 pada 2023, dan mencapai puncaknya pada 2024 dengan total 1.415 orang, terdiri dari 13 anak dan 1.402 dewasa. Kategori lansia belum tercatat secara eksplisit dalam data. Tren ini menunjukkan bahwa kapasitas lembaga pemasyarakatan di Sulawesi Barat semakin terbebani, dan perlu diimbangi dengan kebijakan pemasyarakatan yang adaptif terhadap perubahan jumlah penghuni.



Gambar 1.8 Jenis Kejahatan Tahun 2020-2024

Berdasarkan grafik di atas, terlihat adanya perubahan tren jenis kejahatan dari tahun ke tahun. Dua jenis kejahatan yang tidak dominan adalah korupsi. Sepanjang periode 2020 hingga 2024, kejahatan narkotika tidak menunjukkan penurunan yang signifikan, terutama pada tahun 2024. Di sisi lain, kejahatan lainnya, di luar korupsi dan narkotika, mengalami peningkatan yang cukup tajam. Sementara itu, kejahatan korupsi tidak menunjukkan adanya kenaikan pada tahun 2024 dibandingkan tahun-tahun sebelumnya.



Gambar 1.9 Jumlah Penghuni Berdasarkan Gender

Data tersebut menunjukkan akumulasi jumlah penghuni laki-laki dan perempuan di dalam Lapas dan Rutan di Sulawesi Barat selama periode 2020 hingga 2024. Sepanjang lima tahun tersebut, jumlah penghuni laki-laki terus meningkat dari 1.060 orang pada tahun 2020 menjadi 1.354 orang pada tahun 2024. Sementara itu, jumlah penghuni perempuan juga mengalami kenaikan, meskipun lebih lambat, dari 58 orang pada tahun 2020 menjadi 91 orang pada tahun 2024. Kenaikan jumlah penghuni ini mencerminkan tren pemerataan yang konsisten, dan menunjukkan bahwa baik Lapas maupun Rutan di wilayah ini menampung semakin banyak warga binaan dari tahun ke tahun, sehingga perlu perhatian khusus terhadap kapasitas dan layanan pemasyarakatan yang tersedia.

D. Sarana Prasarana

Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan Republik Indonesia yang dibentuk pada tahun 2024 sebagai perpecahan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Sulawesi Bara sebelumnya adalah Divisi Pemasyarakatan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Selatan. Sehingga sebagai organisasi yang baru dibentuk masih perlu dukungan sarana dan prasarana pendukung dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Berikut gambaran umum kondisi sarana dan prasarana Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Sulawesi Barat :

1. Bangunan Gedung Kantor yang ditempati saat ini merupakan Gedung Kantor Rupbasan Kelas II Mamuju yaitu memiliki 2 lantai dengan luas bangunan 400m² yang saat ini ditempati oleh 2 Kantor, Kantor Wilayah Ditjenpas Sulawesi Barat dengan Kantor Rupbasan Kelas II Mamuju.
2. Status kepemilikan tanah tersebut masih tercatat di satuan kerja Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Mamuju, dan Bangunan masih tercatat sebagai

Kantor Rupbasan Kelas II Mamuju sesuai dokumen kepemilikan Nomor : SHM No. 26 tanggal 12 Juni 2017. Posisi bangunan gedung tersebut terletak diantara LPKA Kelas II Mamuju dan LPP Kelas III Mamuju, sehingga pelaksanaan tugas utama Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasarakatan Sulawesi Barat dalam pengawasan dan pembinaan lebih efektif;

Penggunaan gedung Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasarakatan Sulawesi Barat hanya digunakan untuk ruang kerja bagian tata usaha dan umum, ruang kerja bidang teknis dan ruang pertemuan. Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasarakatan Sulawesi Barat saat ini berfokus pada penyediaan sarana prasarana yang mendukung pelayanan publik, peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat yang membutuhkan,serta penyesuaian kerangka hukum yang berlaku.

Kebutuhan barang publik pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasarakatan Sulawesi Barat sangat vital untuk mendukung tugas dan fungsi pembinaan serta pengawasan Unit Pelaksana Teknis (UPT) di bawahnyameliputi :

- a. Infrastruktur dan Bangunan: Diperlukan pemeliharaan gedung kantor dan UPT yang berstandar pelayanan publik.
- b. Sarana Keamanan: Kebutuhan akan peralatan keamanan dengan spesifikasi khusus, seperti sistem pengawasan modern, kamera CCTV, dan peralatan deteksi dini untuk menjaga keamanan dan ketertiban.
- c. Teknologi Informasi: Pengembangan sistem informasi pelayanan publik yang modern dan akuntabel untuk mendukung efisiensi administrasi dan keterbukaan informasi.
- d. Barang Milik Negara: Analisis dan pemetaan BMN secara berkala untuk memastikan ketersediaan dan kondisi barang inventaris yang optimal.

Layanan publik pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasarakatan Sulawesi Barat mencakup layanan internal untuk pegawai Kantor Wilayah maupun UPT dan layanan eksternal untuk masyarakat umum (keluarga WBP, instansi K/L lainnya, media,dsb) meliputi :

- a. Layanan Pegawai: seperti persuratan, kenaikan pangkat, pemberian penghargaan, termasuk hak gaji dan tunjangan.
- b. Layanan Masyarakat: Pelayanan informasi kepada media massa dan publik,layanan kunjungan, serta penanganan pengaduan, saran, dan masukan yang efektif.
- c. Layanan Administrasi Pemasarakatan merupakan layanan yang diberikan kepada stakeholder yang akan melakukan kegiatan di UPT Pemasarakatan seperti perizinan pemeriksaan/penanganan perkara warga binaan oleh
- d. Kepolisian, BNN, BNPT, perizinan penelitian/KKN/PKL Mahasiswa, perizinan
- e. kegiatan keagamaan dan pendidikan, perizinan kegiatan kemandirian oleh
- f. BBPVP/BLK, serta sinergi dengan APH.

Kebutuhan regulasi pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasarakatan Sulawesi Barat diperlukan untuk memberikan landasan hukum yang kuat dalam penyelenggaraan sistem pemasarakatan yang modern dan berbasis HAM meliputi :

- a. Organisasi dan Tata Kerja: Penyesuaian peraturan mengenai organisasi dan tata kerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasarakatan, seperti yang diatur



- dalam Permenimipas No. 4 Tahun 2024, untuk mengoptimalkan struktur organisasi pasca perubahan nomenklatur kementerian.
- b. Klasifikasi Kantor Wilayah: Regulasi mengenai pola klasifikasi Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan untuk menentukan standar operasional dan kebutuhan sumber daya yang sesuai, berdasarkan Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasyarakatan Nomor 5 Tahun 2024.
 - c. Pelaksanaan Hak WBP: Regulasi yang terus diperbaharui untuk pelaksanaan hak WBP, misalnya turunan dari UU No. 22 Tahun 2022 tentang Pemasyarakatan yang disesuaikan dengan perkembangan dan prinsip HAM.
 - c. Pengawasan Internal: Regulasi mengenai pengawasan internal dan mekanisme penanganan pengaduan untuk memastikan akuntabilitas dan jaminan keamanan pelayanan.
 - d. Profesionalisme SDM: Kebutuhan akan sumber daya manusia yang profesional dan kompeten dalam memberikan pelayanan publik, sesuai dengan core value PRIMA (Profesional, Responsif, Integritas, Modern, Akuntabel).
 - e. Standar Pelayanan: Penerapan standar pelayanan publik yang diatur dalam UU No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik dan Permenimipas terkait untuk menjamin kepastian hukum dan keterbukaan akses informasi.

1.1.2 Capaian Kinerja 2020-2023

Tabel 1.4 Capaian Kinerja Renstra 2020-2023

Indikator Kinerja	2020			2021			2022			2023		
	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap layanan Pemasyarakatan	70%	85%	121,42%	81%	83%	102%	82%	75%	91,46%	3.6%	107.47%	3.87%
Indeks Penyelenggaraan Pemasyarakatan di Wilayah	705	90.4%	134.28%	80%	93%	116.25%	81%	83%	102,47%	82%	97,93%	118,32%
Persentase klien Pemasyarakatan yang produktif, mandiri dan berdaya guna	N/A	N/A	N/A	70%	85%	121,42%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Persentase Tahanan Yang Memperoleh Layanan Penyuluhan Hukum	N/A	N/A	N/A	70%	84%	120%	80%	92,60%	115.75%	90%	100%	111,11%
Persentase Tahanan Yang Memperoleh Fasilitas Bantuan Hukum	N/A	N/A	N/A	70%	71%	101%	80%	50,51%	63,13%	90%	100%	111,11%
Persentase Benda Sitaan Dan Barang Rampasan Yang Terjaga Kualitas Dan Kuantitasnya	N/A	N/A	N/A	60%	100%	166%	70%	52.50%	75%	n/a	n/a	n/a
Persentase Benda Sitaan Dan Barang Rampasan Yang Dikeluarkan Berdasarkan Putusan Yang Berkuatan Hukum Tetap	N/A	N/A	N/A	40%	100%	250%	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Persentase Narapidana Yang Memperoleh Nilai Baik Dengan Predikat Memuaskan Pada Instrument Penilaian Kepribadian	N/A	N/A	N/A	60%	93%	155%	65%	93.23%	143.43%	70%	93%	132,86%



Indikator Kinerja	2020			2021			2022			2023		
	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
Persentase Narapidana Yang Mendapatkan Hak Remisi	N/A	N/A	N/A	97%	98%	101%	98%	99.33%	101.36%	99%	100%	101%
Persentase narapidana yang mendapatkan hak integrasi	N/A	N/A	N/A	75%	88%	117%	80%	97.38%	121.73%	85%	86,51%	101,78%
Persentase Narapidana Yang Mendapatkan Hak Pendidikan	N/A	N/A	N/A	75%	70%	93%	80%	43%	54.75%	85%	90,55%	106,53%
Persentase Narapidana Resiko Tinggi Yang Berubah Perilakunya Menjadi Sadar, Patuh Dan Disiplin	N/A	N/A	N/A	13%	27%	207.69%	15%	30%	200%	17%	100%	588,2%
Persentase Narapidana Yang Memperoleh Pendidikan Dan Pelatihan Vokasi Bersertifikasi	N/A	N/A	N/A	25%	11%	44%	28%	17,2%	60,7%	31%	36%	116,13%
Persentase Narapidana Yang Bekerja Dan Produktif	N/A	N/A	N/A	62%	95%	153%	67%	44%	65,7%	72%	75%	104,17%
Persentase Klien Usia Produktif Yang Memperoleh Atau Melanjutkan Pekerjaan Di Luar Lembaga	N/A	N/A	N/A	40%	95%	237.5%	50%	57%	114%	60%	69,63%	115%
Persentase Klien Usia Produktif Yang Memperoleh Atau Melanjutkan Pekerjaan Di Luar Lembaga	N/A	N/A	N/A	50%	84%	168%	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Persentase Klien Anak Yang Terpenuhi Hak Pendidikannya	N/A	N/A	N/A	25%	71%	284%	30%	73%	243%	35%	67%	191,43%
Persentase Anak Yang Mengikuti Kegiatan Pendidikan Keterampilan Dan Bersertifikat	N/A	N/A	N/A	70%	100%	142%	75%	100%	133,3%	80%	100%	125%



Indikator Kinerja	2020			2021			2022			2023		
	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
persentase narapidana yang mendapatkan hak integrasi	N/A	N/A	N/A	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Persentase Anak Yang Memperoleh Hak Pengasuhan Sesuai Standar	N/A	N/A	N/A	70%	100%	142%	80%	100%	125%	90%	100%	111,1%
Persentase Anak Yang Mengikuti Pendidikan Formal dan Non Formal	N/A	N/A	N/A	70%	100%	142%	80%	100%	125%	90%	100%	111,1%
Persentase Pengaduan Yang Ditindaklanjuti Sesuai Standar	N/A	N/A	N/A	75%	100%	133%	80%	100%	125%	85%	85%	100%
Persentase Gangguan Kamtib Yang Dapat Dicegah	N/A	N/A	N/A	75%	100%	166%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Persentase Kepatuhan Dan Disiplin Terhadap Tata Tertib Oleh Tahanan/Narapidana/Anak Pelaku Gangguan Kamtib	N/A	N/A	N/A	75%	100%	133%	80%	81%	101,9%	85%	85%	100%
Persentase Pemulihan Kondisi Keamanan Pasca Gangguan Kamtib Secara Tuntas	N/A	N/A	N/A	60%	100%	166%	70%	100%	142,6%	80%	80%	100%
Persentase pemenuhan layanan makanan bagi Tahanan /Narapidana/Anak sesuai dengan standar	N/A	N/A	N/A	71%	89%	125%	N/A	N/A	N/A	80%	100%	1255
Persentase Tahanan /Narapidana/Anak mendapatkan layanan kesehatan (preventif) secara berkualitas	N/A	N/A	N/A	92%	96.5%	104,89%	N/A	N/A	N/A	94%	100%	106%



Indikator Kinerja	2020			2021			2022			2023		
	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
Persentase Tahanan dan Narapidana perempuan (ibu hamil dan menyusui) mendapat akses layanan kesehatan maternal	N/A	N/A	N/A	95%	96%	101%	N/A	N/A	N/A	97%	100%	103%
Persentase Tahanan/Narapidana/Anak yang mengalami gangguan mental dapat tertangani	N/A	N/A	N/A	60%	65%	110%	N/A	N/A	N/A	80%	100%	125%
Persentase tahanan/narapidana lansia yang mendapatkan layanan kesehatan sesuai standar	N/A	N/A	N/A	75%	78%	104%	N/A	N/A	N/A	85%	100%	117%
Persentase tahanan/narapidana/anak berkebutuhan khusus (Disabilitas) yang mendapatkan layanan kesehatan sesuai standar	N/A	N/A	N/A	75%	82%	109%	N/A	N/A	N/A	85%	100%	117%
Persentase keberhasilan penanganan penyakit menular HIV-AIDS (ditekan jumlah virusnya) dan TB Positif (berhasil sembuh)	N/A	N/A	N/A	60%	69%	115%	N/A	N/A	N/A	80%	50%	61,25%
Persentase perubahan kualitas hidup pecandu/penyalahguna/korban penyalahgunaan narkotika	N/A	N/A	N/A	23%	23%	100%	N/A	N/A	N/A	27%	100%	370%

1.1.3 Capaian Renstra Kantor Wilayah Sulawesi Barat Tahun 2020-2024

Tabel 1.5 Capaian Renstra Kanwil Ditjenpas Sulbar Tahun 2020-2024

Indikator	2021			2022			2023			2024		
	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap layanan Pemasarakatan	70	85	121,42	81	83	102	82	75	91,46	3.6	3.87	107.47

Tabel 1.6 Sasaran Kegiatan beserta Target dan Realisasi 2024

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Terwujudnya Pengendalian Mutu Penyelenggaraan Pemasarakatan di Wilayah	1. Indeks Pengendalian Mutu Penyelenggaraan Pemasarakatan di Wilayah	3,2 Indeks
2.	Meningkatnya pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkup kewilayahan	1. Persentase pelaksanaan rencana aksi reformasi birokrasi di lingkup kewilayahan	100%
		2. Indeks kepuasan unit kerja lingkup UPT Pemasarakatan terhadap layanan kesekretariatan di UPT masing-masing	3,51 Indeks

Secara umum, realisasi IKU pada SP1 dan SP2 telah tercapai, meskipun terdapat penurunan pada persentase residivis yang tidak memenuhi target pada tahun 2020 dan 2021. Meskipun target IKU ditingkatkan setiap tahun, realisasi IKU tetap melampaui target yang ditetapkan. Kinerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasarakatan Sulawesi Barat dalam meningkatkan realisasi IKU telah sangat baik, terbukti dengan tercapainya semua target IKU sejak tahun 2022. Pada SP 5, kinerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasarakatan Sulawesi Barat juga menunjukkan hasil yang sangat memuaskan, terutama pada tahun 2022-2023. Walaupun target jumlah Lapas, rutan, dan LPKA dengan klinik berizin tidak tercapai pada tahun 2021 dan 2022, Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasarakatan Sulawesi Barat berhasil mendorong pencapaian target tersebut pada tahun 2023. Begitu pula pada SP 6 hingga SP 9, target IKU tercapai sepenuhnya pada tahun 2022, menandakan kinerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasarakatan Sulawesi Barat yang sangat baik. Meski mayoritas IKU telah tercapai, Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasarakatan Sulawesi Barat perlu lebih memperhatikan nilai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, karena realisasinya belum pernah mencapai target yang ditetapkan sepanjang periode 2020-2023.

Tabel 1.7 Sasaran Program beserta Target dan Realisasi

No	Sasaran program	Indikator sasaran program	Target 2024	Realisasi 2024	Kinerja (%)
1	Terwujudnya Penegakan Hukum Pemasarakatan	Indeks Penegakan Hukum Pemasarakatan	3.6	3.87	107.47



Indikator kinerja dari sasaran program mengalami perubahan yang signifikan setelah adanya Renstra Perubahan. Indeks penegakan hukum pemasyarakatan merupakan angka komposit yang mempertimbangkan 9 dimensi sekaligus dengan bobot sama besarnya antar dimensi.

Tabel 1.8 Dimensi Penilaian Target dan Realisasi

No	Dimensi Penilaian	Target	Realisasi	Kinerja (%)
		2024	2024	
1	Indeks Keberhasilan Program Pembimbingan Klien Pemasyarakatan	3.6	4	111.11
2	Indeks Derajat Kesehatan Anak, Tahan Dan Narapidana	3.6	4	111.11
3	Indeks Keberhasilan Pembinaan Narapidana/Anak Binaan	3.6	3.9	110
4	Indeks Pemenuhan Hak Narapidana/Anak Binaan	3.6	4	111.11
5	Indeks Pelayan Tahanan	3.6	3.8	106.3
6	Indeks Pengelolaan Basan Baran	3.6	3.3	94.3
7	Indeks Keamanan dan Ketertiban pada Satuan Kerja Pemasyarakatan	3.6	4	110.9
Indeks Penegakan Hukum Pemasyarakatan				

Data pada tahun 2024 menunjukkan bahwa Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Sulawesi Barat telah berhasil mencapai target dan bahkan melampaui target Indeks Penegakan Hukum Pemasyarakatan. Indeks keberhasilan pembinaan narapidana/anak binaan menjadi kontributor signifikan. Indeks pengelolaan Basan Baran merupakan dimensi yang perlu ditingkatkan. Selain daripada capaian yang berhasil mencapai target, terdapat pula beberapa program terobosan yang menjadi daya ungkit dalam menunjang keberhasilan capaian indeks penegakan hukum pemasyarakatan sebagai berikut:

1) Sistem Penilaian Pembinaan Narapidana (SPPN)

Penilaian pembinaan Narapidana merupakan salah satu hal penting dalam menunjukkan akuntabilitas pemasyarakatan dalam memberikan layanan kepada

masyarakat. Dengan demikian perlu adanya mekanisme penilaian pembinaan narapidana yang bersifat objektif, terukur, dan sistematis yang dapat dipertanggungjawabkan serta menjadi dasar dalam pemenuhan hak bersyarat narapidana. Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Sulawesi Barat melalui SPPN menghadirkan inovasi untuk melakukan penilaian pembinaan narapidana secara objektif, terukur, dan sistematis dengan menggunakan pendekatan evidence-based practice. Penilaian perubahan perilaku narapidana dilakukan dengan melihat partisipasinya dalam mengikuti program pembinaan kepribadian dan kemandirian, serta penilaian perubahan sikap dan kondisi kesehatan mental narapidana. Upaya ini mendorong peningkatan kualitas penyelenggaraan program pembinaan narapidana, mewujudkan penilaian pembinaan yang objektif, terukur, dan sistematis, yang pada akhirnya akan mendukung keberhasilan pelaksanaan pembinaan narapidana dalam mewujudkan tujuan pemasyarakatan dan memelihara keamanan masyarakat.

Tabel 1.9 Data Capaian Pembebasan Warga Binaan melalui perolehan Hak Integrasi

Kategori Bebas Integrasi	2020	2021	2022	2023	2024	Jumlah
Cuti Bersyarat	128	77	55	166	238	664
Cuti Menjelang Bebas	1	-	-	-	-	1
Pembebasan Bersyarat	99	151	250	345	463	1308
Jumlah Total						

Tabel 1.10 Data Capaian Penerbitan SK Asimilasi Warga Binaan

Jenis SK Integrasi	Jenis Asimilasi	2020	2021	2022	2023	2024	Total
Asimilasi	Asimilasi Pihak Ketiga	-	-	-	-	-	-
	Asimilasi Kerja Sosial di Luar Lapas/Rutan	1	-	-	-	-	1
	Asimilasi di Lingkungan Lapas/Rutan	41	56	86	33	29	245
Jumlah Total		42	56	86	33	29	246

2) Simonev BAMA

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Sulawesi Barat berfungsi melakukan monitoring dan evaluasi kegiatan penyelenggaraan makanan bagi Tahanan, Anak, dan Narapidana di wilayah Sulawesi Barat dengan target capaian terpenuhinya layanan. SIMONEV BAMA KUMHAM berbasis digital menyajikan data dan informasi yang efisien, akurat, dan real time sebagai dasar perumusan kebijakan sehingga dapat meningkatkan kualitas layanan pemberian

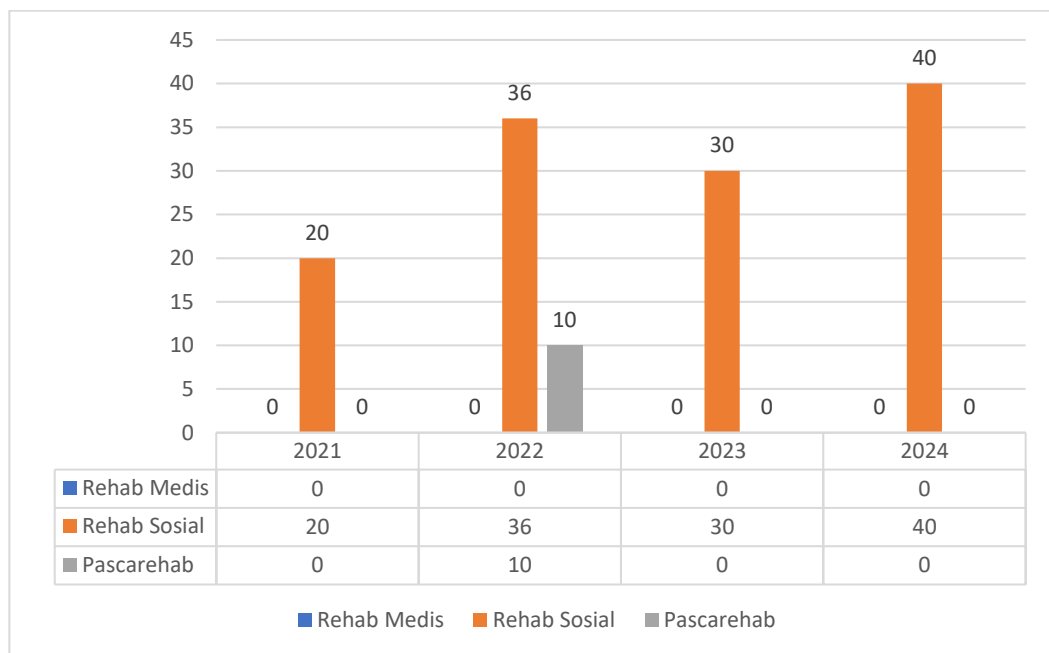
makanan bagi Tahanan, Anak, dan Narapidana. Aplikasi SIMONEV BAMA KUMHAM menjadi alat bantu monitoring dan evaluasi sistem penyelenggaraan makanan bagi Tahanan, Narapidana, Anak, dan Anak Binaan di UPT Pemasarakatan berbasis digital yang bertujuan mempermudah pencatatan dan pelaporan di bidang penyelenggaraan makanan. Penyajian data dan informasi meliputi penilaian kinerja, kepemilikan sertifikat laik hygiene, sertifikat penjamah makanan, sertifikat pengelola jasa boga, serta sertifikat pelatihan tata boga di UPT PAS, sekaligus penyajian terkait regulasi/kebijakan di bidang penyelenggaraan makanan.

Tabel 1.11 Data capaian pelaksanaan bama melalui SIMONEV BAMA (Tahun 2020-2024)

KATEGORI	Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024	
	Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian
Pelaksanaan pemenuhan layanan makanan melalui aplikasi SIMONEV BAMA	75 %	80,75%	75 %	85,05%	75 %	90,15%	>80 %	91,63%	80 %	92,63%

3) Pelaksanaan Rehab medis dan sosial

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasarakatan Sulawesi Barat melaksanakan rehabilitasi medis dan sosial bagi warga binaan pamasarakatan (WBP) yang terlibat penyalahgunaan narkoba, melalui asesmen, detoksifikasi, pengobatan, terapi, konseling, pelatihan keterampilan hidup, dan pembinaan kepribadian. Program ini bertujuan memulihkan kondisi fisik, mental, dan sosial WBP agar dapat kembali ke masyarakat sebagai individu produktif dan bebas dari ketergantungan, meskipun menghadapi tantangan seperti keterbatasan sumber daya dan stigma sosial. Upaya peningkatan kualitas layanan rehabilitasi terus dilakukan, termasuk peningkatan kapasitas petugas lapas, kerjasama dengan lembaga rehabilitasi eksternal, dan kampanye untuk mengurangi stigma terhadap mantan pengguna narkoba. Dengan demikian, diharapkan program rehabilitasi ini dapat memberikan dampak positif yang signifikan bagi WBP dan masyarakat di Sulawesi Barat secara keseluruhan.



Gambar 1.10 Data Capaian Pelaksanaan Rehabilitasi Pemasyarakatan (Tahun 2020-2024)

4) Satuan Operasional Kepatuhan Internal Pemasyarakatan

Satuan Operasional Kepatuhan Internal Pemasyarakatan (Satops Patnal PAS) dibentuk untuk mendukung tercapainya tujuan sistem pemasyarakatan. Latar belakang kebijakan Satops Patnal PAS adalah untuk mendukung penyelenggaraan tugas dan fungsi pemasyarakatan yang mengalami masalah dalam hal belum optimalnya pelaksanaan regulasi dan standar operasional prosedur (SOP) yang diterapkan di satuan kerja pemasyarakatan, sarana dan prasarana yang kurang menunjang, serta lemahnya komitmen, integritas, dan pengetahuan sumber daya manusia yang menambah potensi terjadinya pelanggaran dan dapat mengakibatkan gangguan terhadap keamanan dan ketertiban. Oleh karena itu, upaya pencegahan terhadap tindak pidana dan gangguan tersebut juga dilakukan oleh Tim Satops Patnal Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Sulawesi Barat yang mempunyai tugas untuk merencanakan, melaksanakan, mengendalikan, melaporkan, serta menindaklanjuti kegiatan pencegahan, penindakan, pemantauan, supervisi, dan evaluasi terhadap pelanggaran prosedur, penyalahgunaan wewenang, serta gangguan keamanan dan ketertiban.

1.1.4. Capaian Kinerja Anggaran

Selain aspek capaian indikator kinerja kegiatan pada rencana strategis, kinerja keuangan merupakan salah satu aspek yang digunakan untuk mengetahui tingkat akuntabilitas kinerja. Kinerja keuangan selanjutnya dapat dilihat dari sisi capaian anggaran anggaran dan belanja. Berikut capaian kinerja anggaran tahun 2020-2024 melalui realisasi anggaran sebagai berikut :

Tabel 1.12 Matriks Capaian Kinerja Anggaran

	2020	2021	2022	2023	2024
Alokasi	N/A	N/A	N/A	N/A	646.924.000
Realisasi	N/A	N/A	N/A	N/A	646.767.944
Capaian	N/A	N/A	N/A	N/A	156.056

1.2 Potensi dan Permasalahan

Dalam proses penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Sulawesi Barat, pemahaman mendalam mengenai potensi pengembangan sistem pemasyarakatan di Sulawesi Barat menjadi elemen kunci dalam mencapai visi pemasyarakatan yang lebih inklusif dan efektif. Potensi ini mencakup berbagai kekuatan yang terdapat di dalam sistem pemasyarakatan serta peluang yang dapat diraih melalui pemanfaatan sumber daya, regulasi, dan kemajuan teknologi yang tersedia. Selain itu, perlu juga dilakukan pemetaan terhadap permasalahan yang ada sehingga strategi yang akan disusun menjadi tepat sasaran, tepat guna, dan tepat fungsi.

1.2.1 Potensi

Kantor Wilayah Ditjenpas Sulawesi Barat memiliki sejumlah potensi yang dapat menjadi kekuatan dalam mendukung tata kelola pemasyarakatan.

1. Peningkatan kapasitas SDM

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Sulawesi barat didukung oleh pegawai muda yang adaptif terhadap teknologi, menunjukkan bahwa organisasi memiliki sumber daya yang cukup kuat dan siap dikembangkan sesuai kebutuhan tugas. Dukungan BPSDM Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan dalam pelatihan teknis maupun diklat kepemimpinan turut memperkuat kapasitas SDM secara Pegawai memiliki peluang untuk mengikuti pelatihan teknis maupun manajerial, sehingga kualitas layanan pemasyarakatan dapat ditingkatkan.

2. Potensi Sistem dan Teknologi Informasi

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Sulawesi Barat telah menerapkan berbagai aplikasi dan sistem digital, seperti Star ASN, Sistem Database Pemasyarakatan (SDP), aplikasi pelaporan daring, serta aplikasi pengelolaan aset seperti SIMAK-BMN, SAKTI, dan e-Rekon-LK. Selain itu, penerapan sistem informasi Star Aksi untuk pelaporan Akselerasi Menteri.

3. Potensi Tata Kelola Organisasi dan Kepemimpinan

Kepala Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Sulawesi Barat menunjukkan komitmen tinggi terhadap integritas, disiplin, transparansi, serta penguatan kehumasan sebagai garda terdepan citra institusi. Kesadaran ASN terhadap pentingnya digitalisasi semakin meningkat, ditunjang oleh adanya forum komunikasi pegawai dan wadah ide inovasi. SDM TI dan Humas memiliki kompetensi yang baik dalam publikasi, dokumentasi, dan komunikasi publik,



sehingga kegiatan pemasyarakatan yang variatif dan berdampak sosial dapat dikelola secara optimal sebagai daya tarik pemberitaan positif bagi masyarakat. Selain itu, kegiatan Ketahanan Pangan dan Produk Kemandirian memiliki potensi yang dapat dikembangkan dengan produk UMKM dan produk lain yang ada.

1.2.2 Permasalahan

Permasalahan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Sulawesi Barat antara lain:

- a. Permasalahan Bidang Manajemen Kinerja dan Pengawasan
Pada aspek manajemen kinerja dan pengawasan, monitoring dan evaluasi belum dapat dilakukan secara menyeluruh pada seluruh satuan kerja karena keterbatasan anggaran, sumber daya, serta mekanisme pengawasan internal yang belum sepenuhnya terstandarisasi. Hal ini diperburuk oleh belum optimalnya pengambilan keputusan berbasis data analitik dan kurangnya penguatan fungsi statistik, dokumentasi, dan tata kelola data.
- b. Permasalahan Bidang Reformasi Birokrasi
Aspek reformasi birokrasi menunjukkan pemahaman sebagian pegawai terkait Pembangunan Zona Integritas belum menyeluruh dan masih dianggap sebagai kegiatan administratif semata. Budaya kerja inovatif juga belum berkembang secara merata, ditandai dengan rendahnya motivasi sebagian ASN terhadap pengembangan diri, belum kuatnya mekanisme mentoring antar-generasi, serta minimnya kolaborasi lintas bidang. Beberapa kasus pelanggaran disiplin menunjukkan bahwa kedisiplinan ASN belum konsisten di seluruh unit kerja.
- c. Permasalahan Bidang Pengembangan SDM
Dalam aspek pengembangan SDM, pelatihan dan sertifikasi profesi belum menjangkau seluruh UPT secara merata. Masih terdapat ASN yang belum memiliki sertifikasi sesuai jabatan fungsional, serta adanya kesenjangan kompetensi antar-generasi, terutama dalam literasi digital. Kebutuhan pelatihan khusus pembimbing kemasyarakatan, SDM perawatan, dan petugas keamanan belum sepenuhnya terpenuhi. Selain itu, distribusi Pembimbing Kemasyarakatan tidak seimbang dengan jumlah klien pemasyarakatan dan luas wilayah kerja, sehingga berdampak pada beban kerja yang tinggi di tiga Bapas di wilayah Sulawesi Barat.
- d. Permasalahan Bidang Pelayanan Informasi dan Kehumasan
Pada aspek pelayanan informasi dan kehumasan, keterbatasan jumlah personel humas, perbedaan kapasitas antar-UPT, serta kurangnya sarana dan prasarana (seperti kamera profesional, perangkat editorial, dan studio mini) menyebabkan kualitas publikasi masih belum seragam. Keterlambatan pengiriman data keamanan dari UPT, miskomunikasi, dan belum optimalnya pemanfaatan teknologi juga menghambat kelancaran alur informasi. Selain itu, SDP Perawatan belum terintegrasi dengan Kanwil sehingga tidak dapat dikontrol secara real-time. Permasalahan juga muncul dalam koordinasi kebijakan, di mana pembaruan regulasi dari tingkat pusat ke Kanwil berlangsung lambat dan mekanisme sistem informasi belum berjalan optimal. Kurangnya kejelasan narahubung, baik di tingkat pusat maupun Kanwil, menyebabkan kebijakan tidak tersampaikan secara utuh dan menghambat

implementasi di Unit Pelaksana Teknis. Selain itu, keterbatasan kendaraan dinas untuk Pembimbing Masyarakat menyulitkan jangkauan layanan di wilayah Sulawesi Barat.

e. Permasalahan Bidang Pengelolaan BMN

Dalam bidang pengelolaan BMN, masih terdapat kendala berupa terbatasnya jumlah dan kompetensi SDM pengelola BMN, aset idle yang belum diperbarui statusnya, sarana prasarana kantor yang belum memadai, serta belum optimalnya monitoring dan evaluasi terhadap kondisi aset. Miskomunikasi antara pengelola BMN dan pengguna barang juga sering muncul, terutama dalam proses mutasi, penghapusan, dan pelaporan aset. Kondisi ini berpotensi menimbulkan selisih data hingga kehilangan nilai aset.

Tabel 1.13 Analisis Potensi dan Permasalahan

	Internal	Eksternal
Potensi	Bagian Tata Usaha dan Umum	
	Telah menerapkan sistem kepegawaian digital (Star ASN).	Perkembangan teknologi digital yang semakin mempermudah publikasi cepat, kreatif, dan interaktif.
	Adanya sistem evaluasi kinerja ASN berbasis SKP.	Kerja sama dengan RRI Mamuju memperkuat komunikasi publik
	Komitmen pimpinan terhadap integritas dan disiplin ASN tinggi	Kerja sama strategis dengan media untuk memperkuat pemberitaan positif
	Tersedia ASN muda potensial dan adaptif terhadap teknologi.	LSM dan organisasi sosial juga membuka ruang kolaborasi dalam program reintegrasi dan pendampingan warga binaan.
	Dukungan Pimpinan yang kuat terhadap penguatan kehumasan sebagai garda terdepan citra institusi.	Potensi besar untuk memperluas keterbukaan informasi, transparansi layanan, dan pelaporan publik secara daring.
	Sumber Daya Manusia di TIm TI dan Komunikasi Publik yang kompeten dengan kemampuan publikasi, dokumentasi, dan komunikasi publik.	
	Bagian Pembinaan Dan Pelayanan	
	Kegiatan Masyarakat yang variatif dan berdampak social sehingga UPT masyarakat lebih aktif	Kerjasama dengan Pihak Kepolisian dan BNN mengenai Pemeriksaan Tahanan atau Narapidana berjalan dengan baik
	danya instruksi dari Pusat tentang Ketahanan Pangan dan Produk Kemandirian membuat UPT Masyarakat lebih aktif dalam mengembangkan potensi produk UMKM dan produk lain yang ada	
	Pembimbing Masyarakat	
	Sumber daya manusia yang memadai dengan latar belakang pendidikan minimal	Adanya dukungan yang signifikan dan konkret dari Kelompok Peduli



	Internal	Eksternal
	sarjana membuat pembimbing kemasyarakatan fleksibel dalam menjawab tantangan tugas dan fungsi yang berdinamika	Masyarakat pada Griya Abhipraya Balai Pemasyarakatan
	Penguatan peran pembimbing kemasyarakatan yang telah dilakukan oleh Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Sulawesi Barat sebagai tindak lanjut dari implementasi KUHP 2023	
Permasalahan	Bagian Tata Usaha dan Umum	
	Pegawai belum sepenuhnya memahami pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas dan menganggap sebagai rutinitas pemenuhan laporan saja	Keterbatasan dukungan infrastruktur daerah (transportasi, jaringan)
	Belum adanya pegawai yang memiliki kualifikasi pendidikan perencanaan dan keuangan, seperti sarjana ekonomi atau akuntansi	
	Sebagian ASN belum memiliki sertifikasi profesi sesuai jabatan fungsional.	
	Jumlah pegawai terbatas, beban kerja tinggi	
	Masih minimnya kolaborasi lintas bidang (SDM, keuangan, keamanan, pembinaan).	
	Sarana dan Prasarana yang kurang memadai	
	Bidang Pelayanan dan Pembinaan	
	Kurang maksimalnya bintorwasdal ke klinik UPT dikarenakan efisiensi anggaran	Belum adanya sinergitas yang lebih intens dengan Kemenkes dalam rangka kerjasama program
	Belum terintegrasinya SDP Perawatan Kanwil dengan Unit Pelaksana Teknis sehingga tidak dapat dikontrol	Informasi pemasyarakatan sebelumnya kurang tersampaikan ke masyarakat
	Kebutuhan pendidikan dan pelatihan akan kompetensi yang mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi pada operator SDP dan Kemandirian yang tidak terpenuhi	Kerjasama yang terjalin hanya antara UPT Pemasyarakatan dengan Stakeholder sementara untuk Kanwil, khususnya bidang Pembinaan dan Pelayanan belum ada terjalin bentuk kerjasama dengan pihak luar
	Pembaharuan kebijakan yang sangat lambat yang membuat pembuat kebijakan di tingkat Kanwil dalam melaksanakan fungsinya menjadi kurang jelas	Informasi pemasyarakatan sebelumnya kurang tersampaikan ke masyarakat
	Kontrol monitoring dan evaluasi akan update data pada Sistem data base pemasyarakatan yang tidak dilakukan karena tidak ada mekanisme dan aturan yang jelas	

	Internal	Eksternal
	Bidang Pembimbing Kemasyarakatan	
	Kebutuhan Pembimbing Kemasyarakatan yang masih cukup tinggi.	Monitoring dan evaluasi akan kerjasama dengan instansi/lembaga yang dijalin oleh Balai Pemasyarakatan tidak dilakukan berdasarkan sistem yang jelas dan output yang diinginkan
	Tidak merata distribusi petugas Pembimbingan Kemasyarakatan yang sesuai dengan beban kerja dan beratnya jangkauan wilayah kerja pada Balai Pemasyarakatan	Belum adanya regulasi terkait Kitab Undang-undang Hukum Acara Pidana sehingga kebijakan turunan atas peran dari Pembimbingan Kemasyarakatan yang disebutkan dalam KUHP belum dapat dirumuskan baik di level Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan
	Kebutuhan pendidikan dan pelatihan akan kompetensi yang mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi pada Pembimbing Kemasyarakatan yang tidak terpenuhi	Digitalisasi data antara lembaga/dinas yang saling terhubung belum maksimal dan efektif

1.2.3 Peluang dan Tantangan

Peluang dan tantangan yang dihadapi Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Sulawesi Barat dapat dilihat dari berbagai aspek yang saling berkaitan. Dari sisi budaya kerja, pegawai belum sepenuhnya memahami pelaksanaan pembangunan Zona Integritas sehingga masih dianggap sebagai rutinitas pemenuhan laporan, bukan sebagai upaya perubahan sistem dan perilaku birokrasi. Dari sisi kompetensi, belum adanya pegawai dengan latar belakang pendidikan perencanaan dan keuangan, seperti sarjana ekonomi atau akuntansi, serta minimnya ASN yang memiliki sertifikasi profesi sesuai jabatan fungsional, menimbulkan kelemahan dalam perencanaan, pengelolaan anggaran, dan pelaksanaan tugas sesuai standar profesional. Keterbatasan jumlah pegawai dengan beban kerja yang tinggi semakin memperburuk kondisi, ditambah dengan minimnya kolaborasi lintas bidang antara SDM, keuangan, keamanan, dan pembinaan yang membuat program kerja berjalan parsial dan tidak sinergis.

Selain itu, sarana dan prasarana yang kurang memadai serta keterbatasan anggaran menyebabkan pelaksanaan bimbingan, pengawasan, dan pengendalian (bintorwasdal) ke klinik UPT tidak maksimal. Belum terintegrasinya Sistem Database Pemasyarakatan (SDP) Perawatan Kanwil dengan Unit Pelaksana Teknis juga menjadi tantangan besar karena menghambat kontrol dan monitoring data. Kebutuhan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi operator SDP dan bidang kemandirian belum terpenuhi, sehingga kualitas layanan berbasis teknologi tidak optimal. Lambatnya pembaharuan kebijakan membuat arah pelaksanaan fungsi di tingkat Kanwil menjadi kurang jelas, sementara mekanisme monitoring dan evaluasi



terhadap pembaruan data pada sistem database pemasyarakatan tidak berjalan karena belum ada aturan yang tegas.

Di sisi lain, kebutuhan akan Pembimbing Kemasyarakatan masih cukup tinggi, namun distribusi petugas pembimbingan tidak merata sesuai beban kerja dan luasnya jangkauan wilayah Balai Pemasyarakatan. Hal ini menimbulkan ketidakseimbangan pelayanan dan berpotensi menurunkan kualitas pembinaan terhadap warga binaan. Secara keseluruhan, tantangan Kanwil Ditjenpas Sulbar mencakup aspek budaya kerja, kompetensi SDM, keterbatasan sarana-prasarana, lemahnya integrasi sistem informasi, lambatnya kebijakan, serta distribusi tenaga pembimbing. Jika tidak segera diatasi, kondisi ini akan menghambat pencapaian reformasi birokrasi, kualitas layanan pemasyarakatan, dan target pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani.

1.2.4 Aspirasi Masyarakat

Berdasarkan hasil pengamatan serta penilaian yang dilakukan terhadap masyarakat, keluarga warga binaan, dan pemangku kepentingan lainnya, diperoleh gambaran umum mengenai persepsi serta harapan terhadap pelaksanaan kegiatan pemasyarakatan. Secara umum, masyarakat menilai bahwa program pembinaan yang dilaksanakan oleh lembaga pemasyarakatan telah menunjukkan arah yang positif, khususnya dalam upaya meningkatkan keterampilan, kedisiplinan, serta kesiapan warga binaan untuk kembali berintegrasi di tengah masyarakat. Namun demikian, sebagian responden menyampaikan bahwa masih terdapat ruang untuk peningkatan kualitas pelayanan dan efektivitas program pembinaan. Masyarakat berharap agar kegiatan pemasyarakatan lebih berfokus pada pembinaan yang bersifat praktis dan aplikatif, seperti pelatihan keterampilan kerja, pembinaan mental dan spiritual, serta pendampingan psikologis. Selain itu, masyarakat juga menghendaki adanya peningkatan transparansi dan komunikasi antara Lapas/Rutan/LPKA dengan keluarga warga binaan, sehingga perkembangan pembinaan dapat diketahui secara lebih jelas.

Harapan lain yang banyak disampaikan adalah perlunya memperluas kerja sama dengan pihak eksternal dan organisasi kemasyarakatan guna membuka peluang kerja bagi warga binaan setelah menyelesaikan masa pidana. Masyarakat menilai bahwa dukungan lingkungan sosial pasca-bebas sangat berpengaruh terhadap keberhasilan reintegrasi sosial serta penurunan angka residivisme. Secara keseluruhan, penilaian tersebut menunjukkan bahwa masyarakat mendukung penuh pelaksanaan kegiatan pemasyarakatan yang humanis, profesional, dan berorientasi pada pemulihan. Mereka berharap agar lembaga pemasyarakatan senantiasa meningkatkan kualitas layanan, memperkuat sinergi antarinstansi, serta menciptakan program pembinaan yang lebih adaptif terhadap kebutuhan warga binaan dan tantangan sosial di masa mendatang.



BAB

III





BAB II VISI, MISI, DAN TUJUAN KEMENTERIAN/LEMBAGA

2.1 Visi dan Misi Kementerian/Lembaga

Visi merupakan gambaran umum mengenai keadaan yang ingin dicapai pada akhir periode perencanaan, yang menjelaskan arah kinerja organisasi dalam lima tahun mendatang. Untuk mewujudkan visi tersebut, organisasi merumuskan misi sebagai upaya strategis yang menggambarkan tindakan sesuai dengan tugas dan fungsi yang bersifat khas dibandingkan kementerian atau lembaga lain. Dalam konteks Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan, visi dan misi diterjemahkan ke dalam sejumlah tujuan yang dilengkapi dengan rencana sasaran nasional, sehingga mendukung pencapaian program prioritas nasional. Kementerian ini bertanggung jawab atas penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang imigrasi dan pemasyarakatan, yang merupakan bagian dari lingkup hukum. Dalam menjalankan tugas dan fungsi tersebut, Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan menyelaraskan visi, misi, dan tujuan dengan visi Presiden dan Wakil Presiden. Adapun visi yang ditetapkan adalah:

“Terwujudnya Penegakan Hukum dan Pelayanan Bidang Keimigrasian dan Pemasyarakatan yang Berintegritas, Berkeadilan, dan Mendukung Keamanan Nasional Tangguh Menuju Indonesia Emas 2045.”

2.1.1 Visi Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan

Adapun Visi Presiden dan Wakil Presiden 2025 – 2029 adalah: “Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045”. Dalam rangka mendukung pencapaian Visi Presiden dan Wakil Presiden tersebut, Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan periode 2025–2029 menetapkan visi yang selaras sebagai berikut:

“Terwujudnya Penegakan Hukum dan Pelayanan Bidang Keimigrasian dan Pemasyarakatan yang Berintegritas, Berkeadilan, dan Mendukung Keamanan Nasional Tangguh Menuju Indonesia Emas 2045”

Melalui visi tersebut, Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan berupaya mewujudkan penegakan hukum dan pelayanan imigrasi serta pemasyarakatan yang transparan, modern, berkeadilan, dan berintegritas guna menciptakan stabilitas keamanan negara yang tangguh. Transparansi dimaknai sebagai keterbukaan dalam proses pengambilan keputusan serta penyampaian informasi yang relevan, sehingga membentuk pola pemerintahan yang baik dan mendorong partisipasi aktif masyarakat. Upaya ini bertujuan menjamin kepastian hukum yang adil, transparan, dan terstandarisasi bagi WNI, WNA, tahanan, anak, dan warga binaan, sekaligus mewujudkan birokrasi sesuai prinsip good governance. Berkeadilan berarti memberikan perlakuan yang sama bagi setiap orang di depan hukum, baik dalam penyelesaian pelanggaran administratif keimigrasian maupun pemenuhan hak tahanan, anak, dan warga binaan. Penegakan hukum dan pelayanan imigrasi serta pemasyarakatan juga mendukung peran imigrasi sebagai garda terdepan penjaga kedaulatan negara serta peran pemasyarakatan sebagai pembimbing dan pembina warga binaan untuk menegakkan reintegrasi sosial. Untuk mendukung kedua peran tersebut, dibutuhkan sistem yang modern dan pelayanan humanis yang mengedepankan aspek



kemanusiaan. Modernisasi kelembagaan mencerminkan komitmen Kementerian dalam memberikan pelayanan publik berbasis teknologi terintegrasi dengan sistem yang efektif, efisien, dan berdampak. Pada bidang keimigrasian, modernisasi mencakup penggunaan teknologi dalam pelayanan, pengawasan lalu lintas keluar masuk negara, serta integrasi data; sedangkan pada bidang pemasyarakatan, modernisasi diarahkan pada penguatan sistem pembinaan dan pengelolaan warga binaan yang lebih adaptif terhadap perkembangan zaman.

2.1.2 Nilai-Nilai Utama Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan

Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan juga sudah meresmikan logo berdasarkan Keputusan Menteri Imigrasi dan Pemasyarakatan Republik Indonesia Nomor M.IP-17.UM.01.01 Tahun 2024 tentang Lambang dan Cap Dinas Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan. Logo tersebut mencerminkan peran yang diemban oleh Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan sebagai “guard” dan “guide” yang juga selaras dengan penerjemahan visi-misi Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan.

1. Pelindung (Guard)

Kementerian Imigrasi dan pemasyarakatan sebagai penjaga terdepan dalam menjaga gerbang dan kedaulatan Indonesia. Melalui perannya sebagai pelindung, Imigrasi berperan dalam melindungi negara dari berbagai ancaman eksternal dan garda terdepan dalam menjaga perbatasan dan kedaulatan NKRI. Di samping itu, peran pelindung juga dilakukan oleh pemasyarakatan dalam menjaga dan menciptakan rasa keadilan di masyarakat serta mendorong terwujudnya reintegrasi sosial.

2. Pembimbing (Guide)

Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan berperan dalam membimbing masyarakat baik dalam bidang imigrasi maupun pemasyarakatan. Melalui perannya sebagai pembimbing, Imigrasi membimbing baik masyarakat umum dan pengunjung yang datang dari luar Indonesia untuk mematuhi regulasi dan peraturan yang berlaku di Indonesia. Serta Pemasyarakatan membimbing Warga Binaan untuk tidak melakukan dan mengulangi kesalahan di masa depan.

Di samping peran yang diemban oleh Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan tersebut, terdapat nilai-nilai utama yang juga menjadi landasan bersikap dan pondasi budaya kerja Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Adapun nilai utama tersebut dirumuskan dalam singkatan PRIMA.

1. Profesional

Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan menjalankan tugas dan fungsi secara profesional, sesuai dengan keahlian dan kompetensi, berlandaskan dengan ilmu terkait bidangnya serta dilakukan dengan pendekatan yang humanis dengan menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan.

2. Responsif

Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan memberikan layanan secara cepat, tepat dan tanggap dalam melayani kebutuhan masyarakat baik kebutuhan yang terkait bidang imigrasi maupun pemasyarakatan. Sikap responsif dalam lingkup Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan juga dapat diwujudkan dalam bentuk



kolaborasi atau kerja sama dengan stakeholders yang relevan dalam menyelesaikan permasalahan dan upaya peningkatan kualitas pelayanan.

3. Integritas

Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan menjunjung tinggi nilai integritas dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Integritas dicerminkan dalam bentuk perilaku jujur dalam bersikap dan bertindak dan berkeadilan dalam penegakan hukum. Nilai integritas yang menciptakan sumber daya manusia yang jujur, berani menolak segala bentuk intervensi dan mengedepankan keadilan dan kebenaran dalam penegakan hukum dan pelayanan.

4. Modern

Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan menggunakan sistem dan teknologi informasi yang modern dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi serta dilakukan secara transparan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Penggunaan sistem dan teknologi informasi yang modern dalam konteks imigrasi dilakukan dalam penerapan teknologi yang mendukung pengawasan negara serta digitalisasi yang memudahkan pelayanan kepada masyarakat. Sedangkan dalam konteks pemasyarakatan, penggunaan sistem dan teknologi informasi yang modern digunakan dalam upaya meningkatkan kualitas pembinaan warga binaan, peningkatan pengawasan dan pemantauan secara lebih efektif dan efisien yang dapat meminimalisir pelanggaran serta memperkuat proses reintegrasi sosial.

5. Akuntabel

Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan menjalankan tugas dan fungsi secara bertanggungjawab sesuai dengan ketentuan hukum dan peraturan yang berlaku. Upaya penegakan hukum yang akuntabel bermakna bahwa penegakan hukum dan pelayanan dapat dipertanggungjawabkan kepada publik, bangsa dan negara dan menciptakan kepastian hukum dan keadilan bagi masyarakat.

2.1.3 Misi Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan

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 antar umat beragama untuk mencapai masyarakat yang adil dan makmur.

Sesuai dengan tugas dan fungsi yang diemban oleh Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan dan telah mendapatkan persetujuan oleh Bappenas, dari 8 Prioritas Nasional (PN) atau Asta Cita, disepakati bahwa Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan 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. Namun demikian, Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan secara tidak langsung juga mendukung pencapaian Asta Cita 4 dan Asta Cita 8. Hal ini menunjukkan komitmen yang besar dari Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan untuk mendukung prioritas nasional.

Berdasarkan 2 misi presiden yang diterjemahkan dalam Asta Cita 1 dan 7 tersebut, maka Misi Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan 2025–2029 adalah sebagai berikut:

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

Misi Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan ini sejalan dengan Asta Cita 1 yaitu Memperkokoh ideologi Pancasila, demokrasi, dan hak asasi manusia (HAM). Perwujudan Asta Cita 1 dalam konteks Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan terkait upaya menciptakan perlindungan hukum bagi warga negara yang berlandaskan keadilan dan restorative justice serta pembinaan kepribadian dan kemandirian warga binaan yang berlandaskan ideologi Pancasila.

Dalam konteks keimigrasian, penegakan hukum dan pelayanan yang transparan dan berkeadilan diwujudkan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat baik WNI dan WNA sesuai dengan ketentuan. Dalam proses penegakan hukum yang berkeadilan, setiap orang memiliki kedudukan yang sama di depan hukum. Fungsi keimigrasian dalam upaya penegakan hukum meliputi pemberian dan penolakan izin masuk dan izin tinggal, penyelesaian terhadap pelanggaran keimigrasian, pelaksanaan tindakan administratif keimigrasian/ pro Justisia dan penyidikan hingga deportasi.

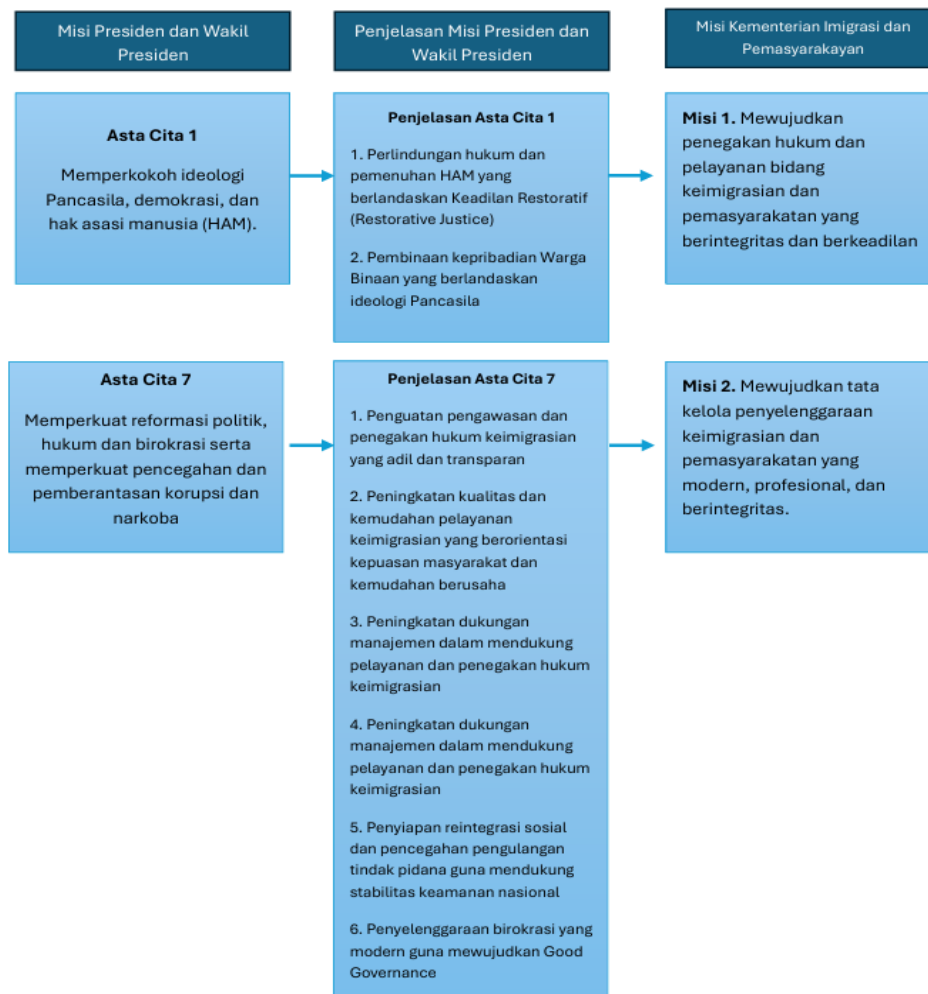
Di samping itu, dalam konteks pemasyarakatan, penegakan hukum dan pelayanan yang dilakukan secara transparan dan berkeadilan diwujudkan dalam upaya menyelenggarakan penegakan hukum di bidang perlakuan terhadap Tahanan, Anak, dan Warga Binaan dalam tahap praadjudikasi, adjudikasi, pascaadjudikasi, pendampingan, pengawasan, proses reintegrasi sosial, serta pelayanan dalam pemenuhan hak bagi tahanan dalam proses peradilan, pemberian pelayanan, pembinaan dan pembimbingan kepada Tahanan, Anak, dan Warga Binaan serta peningkatan kesadaran hukum bagi Tahanan, Anak, dan Warga Binaan dengan prinsip kesamaan kedudukan di dalam hukum.



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

Misi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan ini sejalan dengan Asta Cita 7 yaitu Memperkuat reformasi politik, hukum, dan birokrasi, serta memperkuat pencegahan dan pemberantasan korupsi dan narkoba. Perwujudan Asta Cita 7 dalam konteks Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan adalah terkait upaya memperkuat pengawasan serta penegakan hukum keimigrasian yang adil dan transparan, disertai peningkatan kualitas serta kemudahan layanan yang berorientasi pada kepuasan masyarakat dan kemudahan berusaha yang modern, profesional dan berintegritas. Upaya ini didukung oleh peningkatan dukungan manajemen dalam mendukung penegakan dan pelayanan hukum keimigrasian, penyiapan program reintegrasi sosial serta pencegahan residivisme guna menjaga stabilitas keamanan nasional, serta penyelenggaraan birokrasi yang modern, profesional dan berintegritas sebagai bagian dari komitmen terhadap prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (Good Governance).

Dalam konteks keimigrasian, misi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan diwujudkan melalui peningkatan pelayanan yang modern, efisien, transparan, dan nyaman bagi WNI maupun WNA. Upaya ini dilakukan dengan pemanfaatan teknologi, penyederhanaan prosedur, integrasi data, serta peningkatan kompetensi dan profesionalitas SDM yang berintegritas. Sementara itu, dalam bidang pemasarakatan, sistem modern dan terintegrasi dijalankan untuk memberikan pelayanan, pembinaan, pengawasan, dan perawatan tahanan, anak, serta warga binaan secara adil, manusiawi, dan tidak diskriminatif. Transformasi ini mencakup pemanfaatan teknologi informasi, seperti layanan kunjungan daring, manajemen data narapidana, hingga proses reintegrasi sosial dan pembebasan bersyarat yang transparan. Seluruhnya didukung oleh SDM pemasarakatan yang profesional, berkompeten, dan menjunjung nilai budaya kerja organisasi.



Gambar 2.1 Kaitan Asta Cita dan Misi Kementerian Imigrasi dan Pemasaryakatan

2.2 Tujuan Kementerian/Lembaga

Dalam rangka mewujudkan Visi dan Misi Kementerian Imigrasi dan Pemasaryakatan menetapkan tujuan strategis yang menjadi arah pembangunan organisasi untuk periode 2025–2029. Tujuan strategis ini dirumuskan sebagai landasan dalam penyelenggaraan program dan kegiatan, sekaligus sebagai pedoman dalam mengukur keberhasilan pencapaian kinerja Kementerian secara berkelanjutan. Adapun tujuan Kementerian Imigrasi dan Pemasaryakatan sebagai berikut :

Tujuan 1. Meningkatkan kualitas penegakan dan pelayanan hukum bidang keimigrasian dan pemsaryakatan dalam rangka menjaga tegaknya kedaulatan negara serta mewujudkan reintegrasi sosial.

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



2.3 Sasaran Strategis, Sasaran Program dan Sasaran Kegiatan

2.3.1 Sasaran Strategis, Sasaran Program

Dalam mendukung pencapaian 2 tujuan Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan, telah menetapkan dua sasaran strategis yang merupakan kondisi yang diinginkan untuk dicapai oleh Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan selama tahun 2025-2029 yaitu:

- 1) **SS1: Meningkatnya Kualitas Penegakan Hukum dan Pelayanan Bidang Keimigrasian dan Pemasyarakatan.** Sasaran Strategis 1 memiliki Indikator Kinerja Sasaran Strategis yaitu Indeks Penegakan Hukum dan Pelayanan Bidang Imigrasi dan Pemasyarakatan.
- 2) **SS2: Meningkatnya Tata Kelola Penyelenggaraan Keimigrasian dan Pemasyarakatan yang Berintegritas, Efektif, dan Efisien.** Sasaran Strategis 2 memiliki Indikator Kinerja Sasaran Strategis yaitu Indeks RB Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan.

Pada Level Direktorat Jenderal Pemasyarakatan, Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Sasaran Strategis Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan 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 Pemenuhan Hak bagi Tahanan, Anak dan Warga Binaan Guna terciptanya Warga Binaan yang Siap Bermasyarakat** dengan Indikator Indeks Penegakan Hukum Bidang Perlakuan
2. Program Dukungan Manajemen
 - 1) Sasaran Program 1. **Meningkatnya Penerapan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Direktorat Jenderal Pemasyarakatan**, dengan Indikator Indeks Kinerja Dukungan Manajemen

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

PETA TANGGUNG JAWAB SATKER PEMASYARAKATAN

LAPAS DAN LPKA	RUTAN	BAPAS	RS PEMASYARAKATAN
SK 14 Meningkatnya Keberhasilan Pembinaan Narapidana dan Anak Binaan	SK 13 Meningkatnya pelayanan tahanan dan anak	SK 10 Meningkatnya Pelaksanaan Pendampingan dalam Proses Peradilan dan Diluar Peradilan	SK 16 Meningkatnya kualitas kesehatan Anak, Anak Binaan, Tahanan, dan Narapidana
SK 15 Terwujudnya Keamanan Dan Ketertiban Di Satuan Kerja Pemasarakatan		SK 11 Meningkatnya klien pemsarakatan yang sudah siap bermasyarakat	
SK 16 Meningkatnya kualitas kesehatan Anak, Anak Binaan, Tahanan dan Narapidana		SK 12 Meningkatnya penerimaan Masyarakat terhadap mantan narapidana dan anak binaan selama masa reintegrasi sosial	
SK 19 Meningkatnya pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkup kewilayahan			
KANWIL			
SK 17 Terwujudnya Pengendalian Mutu Penyelenggaraan Pemasarakatan di Wilayah			
SK 19 Meningkatnya pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkup kewilayahan			

Gambar 2.2 Peta Tanggung Jawab Satker Pemasarakatan

Dua sasaran strategis tersebut dapat dipetakan dalam empat perspektif balance scorecard (BSC) untuk mengukur kinerja Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan secara komprehensif, yang meliputi aspek perspektif keuangan, perspektif pemangku kepentingan dan layanan, perspektif proses bisnis internal, dan perspektif pembelajaran dan perkembangan. Adapun penjelasan masing-masing sasaran strategis berdasarkan perspektif BSC adalah sebagai berikut:

1. Perspektif pemangku kepentingan dan pengguna layanan serta perspektif proses internal

Kunci utama dari perspektif pelanggan dan pemangku kepentingan adalah pengukuran kinerja berdasarkan bagaimana penerima manfaat memandang Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan sebagai satu kesatuan organisasi. Dari perspektif proses internal, fokus diarahkan pada efisiensi, efektivitas, serta penerapan tata kelola yang baik dan bersih. Sementara itu, dari perspektif pembelajaran dan pertumbuhan, kinerja ditentukan oleh kemampuan organisasi untuk berinovasi dan meningkatkan kapabilitas. Berdasarkan ketiga perspektif tersebut, ditetapkan Sasaran Strategis 1: Meningkatnya kualitas penegakan hukum dan pelayanan bidang keimigrasian dan pemsarakatan, dengan indikator kinerja berupa Indeks Penegakan Hukum dan Pelayanan Imigrasi serta Pemasarakatan. Melalui indikator ini diharapkan tercipta masyarakat yang semakin sadar dan patuh terhadap hukum.

2. Perspektif keuangan dan perspektif pembelajaran dan pertumbuhan

Untuk menciptakan tata kelola yang baik dan mendukung proses internal yang efektif, Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan memastikan seluruh prosedur hukum dijalankan sesuai aturan, setiap individu diperlakukan sama di depan hukum, dan penegakan hukum dilakukan secara transparan. Dalam rangka membangun budaya kerja berorientasi kinerja, penguatan SDM menjadi prioritas melalui

peningkatan kompetensi, penerapan teknologi modern, penanaman nilai integritas dan profesionalisme, serta pemberian insentif dan pemenuhan hak pegawai. Berdasarkan hal tersebut, ditetapkan Sasaran Strategis 2: Meningkatnya tata kelola penyelenggaraan keimigrasian dan pemasyarakatan yang berintegritas, efektif, dan efisien, dengan indikator kinerja berupa Indeks Reformasi Birokrasi (RB) Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan.

2.3.2 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 Ditjenpas, serta UPT Pemasyarakatan di wilayah.**

Sebelum sampai pada Sasaran Kegiatan Satuan Kerja Pemasyarakatan di Wilayah, penting bagi satker untuk memahami apakah Sasaran Strategis Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan, 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 Pemasyarakatan adalah sebagai berikut:

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

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

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

Kedua Program tersebut memiliki Sasaran Program yang diturunkan menjadi Sasaran Kegiatan Pada Level satuan kerja di wilayah, yakni:

1. Sasaran Kegiatan 1 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 Pemasyarakatan terhadap layanan kesekretariatan di UPT masing-masing
2. Sasaran Kegiatan 2: Terwujudnya Pemenuhan Hak bagi Tahanan, Anak dan Warga Binaan Guna Terciptanya Warga Binaan yang Siap Bermasyarakat Terwujudnya Pengendalian Mutu Penyelenggaraan Pemasyarakatan di Wilayah, dengan indikator Indeks Pengendalian Mutu Penyelenggaraan Pemasyarakatan di Wilayah.



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

Tabel 2.1 Sasaran Kegiatan Direktorat Jenderal Pemasarakatan Tahun 2025-2029

No	Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Sasaran Strategis / Sasaran Program / Indikator Kinerja Program / Sasaran Kegiatan / Indikator Kinerja Kegiatan	Lokasi / PIC	Target Kinerja				
			2025	2026	2027	2028	2029
DITJEN PEMASYARAKATAN							
SS 1	Meningkatnya Kualitas Penegakan Hukum Dan Pelayanan Bidang Keimigrasian Dan Pemasarakatan						
ISS 1.1	Indeks Penegakan Hukum Dan Pelayanan Bidang Imigrasi Dan Pemasarakatan		3,67	3,73	3,76	3,79	3,83
Program Penegakan Dan Pelayanan Hukum							
SP 1	Terwujudnya Pemenuhan Hak Bagi Tahanan Anak Dan Warga Binaan Guna Terciptanya Warga Binaan Yang Siap Bermasyarakat						
ISP 1.1	Indeks Penegakan Hukum Bidang Perlakuan		2,86	2,99	3,11	3,23	3,35
6170 - Penyelenggaraan Pemasarakatan Di Wilayah							
SK 17	Terwujudnya Pengendalian Mutu Penyelenggaraan Pemasarakatan Di Wilayah	Wilayah					
IKK 17.1	Indeks Pengendalian Mutu Penyelenggaraan Pemasarakatan Di Wilayah		3,2	3,4	3,6	3,8	4
SS 2	Meningkatnya Tata Kelola Penyelenggaraan Keimigrasian Dan Pemasarakatan Yang Berintegritas, Efektif, Dan Efisien						
ISS 2.1	Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian Imigrasi Dan Pemasarakatan						
Program Dukungan Manajemen							
SP 2	Meningkatnya Penerapan Reformasi Birokrasi Di Lingkungan Direktorat Jenderal Pemasarakatan						
ISP 2.1	Indeks Kinerja Dukungan Manajemen		3,3	3,33	3,36	3,4	3,44
6172 - Dukungan Manajemen Dan Teknis Lainnya Di Wilayah							
SK 19	Meningkatnya Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Di Lingkup Kewilayahan	Wilayah					
IKK 19.1	Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Di Lingkup Kewilayahan		100%	100%	100%	100%	100%
IKK 19.2	Indeks Kepuasan Unit Kerja Lingkup Upt Pemasarakatan Terhadap Layanan Kesekretariatan Di Upt Masing-Masing		3,51	3,52	3,53	3,54	3,55



Tabel 2.2 Tabel Manajemen Risiko

No	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Sulawesi Barat				
Program Penegakan dan Pelayanan Hukum				
1. Pelayanan				
	a. Terjadinya kelebihan masa penahanan (overstaying)	a. Memperkuat koordinasi dengan Aparat Penegak Hukum lain b. Mentertibkan administrasi pemberitahuan habis masa penahanan	Kepala Kanwil/Kabid Pelayanan dan Pembinaan	Tidak terdapat tahanan yang mengalami kelebihan masa penahana (overstaying); Ketepatan waktu proses administrasi;
	b. Tahanan kurang mampu tidak mendapatkan akses bantuan hukum (Litigasi/Non-Litigasi)	a. Kerja sama dengan Organisasi Bantuan Hukum (OBH) terakreditasi b. Penyediaan ruang Posbakum yang layak di Rutan/Lapas	Kepala Kanwil/Kabid Pelayanan dan Pembinaan	100% tahanan miskin mendapatkan akses layanan bantuan hukum
2. Pengamanan				
	a. Gangguan Keamanan dan Ketertiban	a. Peningkatan kompetensi petugas pengamanan; b. Penguatan intelijen dan deteksi dini; c. Razia rutin dan insidentil secara berkala	Kepala Kanwil/Kabid Pelayanan dan Pembinaan	a. Berkurangnya jumlah gangguan kemaan dan ketertiban; b. Penurunan pelanggaran disiplin c. Pengurangan masuknya benda terlarang
	b. Gangguan Keamanan dan Ketertiban) yang mengancam keselamatan jiwa.	a. Simulasi mitigasi bencana rutin (damkar/evakuasi). b. Pemeliharaan alat keselamatan (APAR/Hydrant/Genset) secara berkala	Kepala Kanwil/Kabid Pelayanan dan Pembinaan	Kesiapan alat keselamatan 100% dan respon tanggap darurat yang cepat.



No	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3. Pembinaan				
	a. Program pembinaan tidak relevan dengan kebutuhan dunia kerja	a. Pemetaan minat dan kompetensi warga binaan; b. Kerjasama/ MoU dengan BLK, UMKM, dan Industri sekitar;	Kepala Kanwil/Kabid Pelayanan dan Pembinaan	a. >40% warga binaan mengikuti pembinaan kemandirian tersertifikasi dengan nilai kategori sangat baik; b. Melakukan Kerja sama/MoU dengan mitra berbasis
	b. Keterbatasan sarana prasarana bengkel kerja (rusak/using)	a. Pengusulan belanja modal alat Kerja b. Optimalisasi PNBPF fungsional untuk reinvestasi sarana	Kepala Kanwil/Kabid Pelayanan dan Pembinaan	Tersedianya alat kerja yang laik fungsi dan modern
4. Perawatan				
	a. Penyebaran penyakit menular (TBC, Scabies, HIV).	a. Screening kesehatan awal dan berkala. b. Perbaikan sanitasi dan sirkulasi udara blok hunian.	Kepala Kanwil / Kabid Pelayanan dan Pembinaan	Tidak terjadi wabah penyakit menular dan lingkungan blok bersih.
	b. Kualitas Bahan Makanan (Bama) tidak sesuai standar gizi/higienitas.	a. Pengawasan proses pengolahan dapur laik hygiene. b. Uji sampling makanan secara rutin oleh Dinas Kesehatan.	Kepala Kanwil / Kabid Pelayanan dan Pembinaan	Sertifikat Laik Hygiene Dapur terpenuhi & nihil keracunan makanan.
5. Pembimbing Kemasyarakatan				
	a. Rendahnya kesiapan warga binaan dalam menjalani reintegrasi sosial dan risiko residivisme	a. Pelibatan kelompok masyarakat (Pokmas Lipas). b. Penguatan asesmen kebutuhan kriminogenik.	Kepala Kanwil / Kabid Pembimbingan Kemasyarakatan.	Penurunan tingkat pengulangan tindak pidana oleh klien.



No	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	b. Klien tidak disiplin wajib lapor (hilang kontak/melarikan diri).	a. Pengawasan intensif berbasis IT (aplikasi/video call). b. Kunjungan rumah (home visit) secara acak.	Kepala Kanwil / Kabid Pembimbingan Kemasyarakatan.	Tingkat kepatuhan wajib lapor klien meningkat.
Program Dukungan Manajemen				
1. SDM				
	a. Penyalahgunaan wewenang dan integritas	a. Pengendalian kepatuhan internal (SPIP) yang konsisten dan berkala; b. Penguatan Zona Integritas Penerapan reward and punishment yang tegas	Kepala Kanwil / Kabag Tata Usaha dan Umum	Nihil pengaduan pungli terbukti & peningkatan indeks integritas.
	b. Ketimpangan distribusi pegawai antar UPT	a. Analisis Beban Kerja (ABK) yang akurat. b. Pemerataan pegawai melalui mutasi internal wilayah.	Kepala Kanwil / Kabag Tata Usaha dan Umum	Rasio petugas dan WBP/Tahanan semakin ideal di seluruh UPT.
2. Layanan Tata Usaha, Rumah Tangga dan Perkantoran				
	a. Kerusakan fasilitas vital (Gedung/Listrik/Air) menghambat layanan.	a. Jadwal pemeliharaan rutin sarana prasarana. b. Koordinasi intens dengan PLN/PDAM dan vendor perbaikan	Kepala Kanwil / Kabag Tata Usaha dan Umum	Fasilitas umum berfungsi baik dan nihil gangguan operasional >24 jam.
	b. Kendaraan dinas operasional tidak laik jalan (rusak).	a. Servis berkala kendaraan dinas (Transpas/Ambulans). b. Pengendalian penggunaan BBM dan logistik kendaraan.	Kepala Kanwil / Kabag Tata Usaha dan Umum	Seluruh kendaraan dinas dalam kondisi siap pakai operasional.



No	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	c. Ketidaktertiban arsip dinas (dokumen hilang/sulit dicari).	a. Digitalisasi arsip dan penerapan e-office (Srikandi). b. Penataan ruang arsip sesuai standar kearsipan.	Kepala Kanwil / Kabag Tata Usaha dan Umum.	Arsip mudah ditemukan (retrieval cepat) & terdokumentasi digital.
3. Layanan Humas & TI				
	a. Krisis komunikasi akibat berita negatif/viral	a. Publikasi kinerja positif (kontra narasi) secara masif. b. Respon cepat (One Hour Response) terhadap isu.	Kepala Kanwil / Kabag Tata Usaha dan Umum	Sentimen pemberitaan positif meningkat & isu viral tertangani cepat.
	b. Gangguan Sistem Teknologi Informasi	a. Pemeliharaan jaringan dan perangkat server rutin. b. Penyiapan mekanisme manual (backup plan) saat sistem error.	Kepala Kanwil / Kabag Tata Usaha dan Umum	Downtime sistem minimal & layanan tetap berjalan saat gangguan.
4. BMN				
	a. Tidak akuratnya pencatatan BMN sehingga menimbulkan potensi temuan audit	a. Pemutakhiran data BMN secara berkala; b. Tertib administrasi pelabelan aset.	Kepala Kanwil / Kabag Tata Usaha dan Umum	Tidak terdapat temuan dari auditor;
	b. Kehilangan/Pencurian aset BMN di lingkungan kantor.	a. Penunjukan penanggung jawab ruangan (DIR) yang jelas. b. Peningkatan keamanan akses area kantor (CCTV/Security).	Kepala Kanwil / Kabag Tata Usaha dan Umum.	Tidak ada aset BMN yang hilang tanpa pertanggungjawaban.
5. Layanan Keuangan				



No	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	a. Rendahnya nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA).	a. Akselerasi pelaksanaan kegiatan sesuai RPD (Rencana Penarikan Dana). b. Minimalisir revisi anggaran/DIPA. c. Pelaksanaan Kontrak sesuai dengan prosedur d. Percepatan realisasi anggaran	Kepala Kanwil / Kabag Tata Usaha dan Umum	Nilai IKPA mencapai kategori "Sangat Baik".
	b. Kesalahan pertanggungjawaban keuangan (SPJ Fiktif/Tidak Lengkap)..	a. Verifikasi berjenjang dokumen pertanggungjawaban. b. Bimtek pengelolaan keuangan bagi bendahara/PPK.	Kepala Kanwil / Kabag Tata Usaha dan Umum	Laporan Keuangan akuntabel dan sesuai standar akuntansi pemerintah.
6. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Kinerja				
	Tidak tercapainya target Indeks Reformasi Birokrasi atau kegagalan meraih predikat WBK/WBBM..	a. Monitoring dan evaluasi berkala pemenuhan LKE (Lembar Kerja Evaluasi) WBK/WBBM. b. Internalisasi nilai-nilai Reformasi Birokrasi kepada seluruh pegawai secara konsisten.	Kepala Kanwil / Kabag Tata Usaha dan Umum.	Indeks RB meningkat sesuai target, dan lebih banyak Satker di wilayah Banten diusulkan/meraih predikat WBK/WBBM.
7. Layanan Pemantauan dan Evaluasi				
	Keterlambatan penyampaian laporan kinerja bulanan/triwulanan/semester/tahunan dari UPT ke Kanwil dan/atau Kanwil ke Unit Eselon I (Pusat).	a. Penerapan jadwal yang ketat untuk pengumpulan data dukung dari UPT atau tiap Bidang di Kanwil. b. Penunjukan operator khusus pelaporan di setiap bidang.	Kepala Kanwil / Kabag Tata Usaha dan Umum / Kabid Pelayanan dan Pembinaan / Kabid Pembimbingan Kemasyarakatan	Laporan terkirim tepat waktu (100% on-time), serta data dukung valid, terverifikasi, dan sesuai dengan definisi operasional IKU.



BAB

III



TAMU WAJIB LAPOR

BAB III TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

3.1 Target Kinerja

Target kinerja pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Sulawesi Barat merupakan target atas sasaran kegiatan yang telah ditetapkan oleh Direktorat Jenderal Pemasyarakatan 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 Pemasyarakatan. Sebagaimana dijelaskan sebelumnya, terdapat dua sasaran kegiatan di wilayah, yaitu: (1) Meningkatnya pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkup kewilayahan, (2) Terwujudnya Pengendalian Mutu Penyelenggaraan Pemasyarakatan di Wilayah.

Untuk Sasaran Kegiatan 1, indikator yang digunakan adalah Presentase pelaksanaan rencana aksi reformasi birokrasi di lingkup kewilayahan dan Indeks kepuasan unit kerja lingkup UPT Pemasyarakatan terhadap layanan kesekretariatan di UPT masing-masing. Sasaran Kegiatan 2 diukur melalui Indeks Pengendalian Mutu Penyelenggaraan Pemasyarakatan di Wilayah.

Di bawah ini disampaikan Matriks Target Kinerja Level Kegiatan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Jawa Barat periode 2025–2029 yang telah ditetapkan oleh Direktorat Jenderal Pemasyarakatan sebagai acuan capaian kinerja satuan kerja di wilayah

Tabel 3.1 Kerangka Kinerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Sulawesi Barat

SK	6172 - Dukungan Manajemen dan Teknis Lainnya di Wilayah (PROGRAM DUKMAN) TARGET IKK	Target Kinerja				
		2025	2026	2027	2028	2029
SK 19	Meningkatnya pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkup kewilayaha					
IKK.19.1	Persentase pelaksanaan rencana aksi reformasi birokrasi di lingkup kewilayahan	100%	100%	100%	100%	100%
IKK.19.2	Indeks kepuasan unit kerja lingkup UPT Pemasyarakatan terhadap layanan kesekretariatan di UPT masing-masing	3.51	3.52	3.53	3.54	3.55
SK.17	Terwujudnya Pengendalian Mutu Penyelenggaraan Pemasyarakatan di Wilayah					
IKK. 17	Indeks Pengendalian Mutu Penyelenggaraan Pemasyarakatan di Wilayah	3.2	3.4	3.6	3.8	4



Tabel 3.2 Perjanjian Kinerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Sulawesi Barat

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target
1.	Terwujudnya Pengendalian Mutu Penyelenggaraan Pemasyarakatan di Wilayah	1. Indeks Pengendalian Mutu Penyelenggaraan Pemasyarakatan di Wilayah	3,2 Indeks
2.	Meningkatnya pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkup kewilayahan	1. Persentase pelaksanaan rencana aksi reformasi birokrasi di lingkup kewilayahan	100%
		2. Indeks kepuasan unit kerja lingkup UPT Pemasyarakatan terhadap layanan kesekretariatan di UPT masing-masing	3,51 Indeks

Tabel 3.3 Target Kinerja

No	Sasaran Strategis / Indikator Sasaran Program / Indikator Sasaran Kegiatan	Sasaran Strategis / Sasaran Program / Sasaran Kegiatan / Indikator Sasaran Kegiatan	Lokasi	Target Kinerja				
				2025	2026	2027	2028	2029
DITJEN PEMASYARAKATAN								
SS 1	Meningkatnya Kualitas Penegakan Hukum dan Pelayanan Bidang Keimigrasian Dan Pemasyarakatan							
SS 1.1	Indeks Penegakan Hukum dan Pelayanan Bidang Imigrasi dan Pemasyarakatan			3,67	3,73	3,76	3,79	3,83
Program Penegakan dan Pelayanan Hukum								
SP 1	Terwujudnya Pemenuhan Hak bagi Tahanan Anak dan Warga Binaan Guna Terciptanya Warga Binaan yang Siap Bermasyarakat							
SP 1.1	Indeks Penegakan Hukum Bidang Perlakuan			2,86	2,99	3,11	3,23	3,35
6170 - Penyelenggaraan Pemasyarakatan di Wilayah								
SK 17	Terwujudnya Pengendalian Mutu Penyelenggaraan Pemasyarakatan di Wilayah	Kantor Wilayah						
KK 17.1	Indeks Pengendalian Mutu Penyelenggaraan Pemasyarakatan di Wilayah			3,2	3,4	3,6	3,8	4
SS. 2	Meningkatnya Tata Kelola Penyelenggaraan Keimigrasian dan Pemasyarakatan yang Berintegritas, Efektif, dan Efisien							
SS 2.1	Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan			90,38	90,38	91,38	92,38	93,38
Program Dukungan Manajemen								
SP 2	Meningkatnya Penerapan Reformasi Birokrasi di lingkungan Direktorat Jenderal Pemasyarakatan							
SP 2.1	Indeks Kinerja Dukungan Manajemen			3,3	3,33	3,36	3,4	3,44
6172 - Dukungan Manajemen dan Teknis Lainnya di Wilayah								
SK 19	Meningkatnya pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkup kewilayahan	Wilayah						
KK 19.1	Persentase pelaksanaan rencana aksi reformasi birokrasi di lingkup kewilayahan			100%	100%	100%	100%	100%
KK 19.2	Indeks kepuasan unit kerja lingkup UPT Pemasyarakatan terhadap layanan kesekretariatan di UPT masing-masing			3,51	3,52	3,53	3,54	3,55

3.2 Kerangka Pendanaan

Kebutuhan anggaran dalam kerangka pendanaan, Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Sulawesi Barat 2025-2029 mencakup berbagai aspek yang dapat mendukung tugas dan fungsi pengelolaan dan pelayanan tahun-tahun mendatang

Tabel 3.4 Matriks Target dan Kerangka Pendanaan Kanwil Ditjen Pas Sulawesi Barat

SK	6170 – Penyelenggaraan Pemasyarakatan di Wilayah (PROGRAM PPH)	Target					Alokasi (dalam juta rupiah)						Pelaksanaan
		2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	Total Alokasi	
SK 17	Terwujudnya Pengendalian Mutu Penyelenggaraan Pemasyarakatan di Wilayah												
IKK 17.1	Indeks Pengendalian Mutu Penyelenggaraan Pemasyarakatan di Wilayah	3,2	3,4	3,6	3,8	4	645.690	-	1.045.690	1.245.690	1.445.690	4.382.760	KANWIL DITJENPAS SULBAR
SK 19	Meningkatnya pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkup kewilayahan												
SK 19.1	Presentase pelaksanaan rencana aksi reformasi birokrasi di lingkup kewilayahan	100%	100%	100%	100%	100%	0	0	120.000	135.00	150.000	405.000	KANWIL DITJENPAS SULBAR
SK 19.2	Indeks kepuasan unit kerja lingkup UPT Pemasyarakatan terhadap layanan kesekretariatan di UPT masing-masing	3,51	3,52	3,53	3,54	3,56	2.045.737	10.785.732	12.785.732	15.085.732	17.585.732	58.288.665	KANWIL DITJENPAS SULBAR

3.3 Roadmap

Tabel 3.5 Roadmap Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Sulawesi Selatan Tahun 2025-2029

NO	ASPEK	2025	2026	2027	2028	2029
1.	Sarana dan Prasarana	1. Perencanaan dan Pembangunan Lapas Kelas I pada Sulawesi Barat dan Rutan Kelas IIB Topoyo	1. Perencanaan dan Pembangunan Lapas Kelas I pada Sulawesi Barat dan Rutan Kelas IIB Topoyo	1. Melakukan Pengawasan dan Monitoring inventaris kebutuhan sarana dan prasarana terhadap pelaksanaan perencanaan pembangunan Lapas Kelas I di Sulawesi Barat dan Rutan Kelas IIB Topoyo	1. Melakukan Usulan kebutuhan sarana dan prasarana dalam rangka perencanaan pembangunan Lapas Kelas I pada Sulawesi Barat dan Rutan Kelas IIB Topoyo	1. Melaksanakan monitoring dan evaluasi terhadap Pembangunan Lapas Kelas I pada Sulawesi Barat dan Rutan Kelas IIB Topoyo
		2. Perencanaan dan Pembangunan Pos Bapas di setiap wilayah kerja UPT Bapas di Sulawesi Barat untuk kebutuhan Tugas dan Fungsi Bapas di	2. Melakukan pengawasan dan monitoring terhadap pembangunan Pos Bapas untuk wilayah kerja UPT Bapas yang belum memiliki Pos Bapas	2. Mendorong dan mendampingi seluruh UPT Bapas untuk melakukan inventarisasi kebutuhan Sarana dan Prasarana untuk menunjang Tugas dan Fungsi Pembimbing Kemasyarakatan	2. Melaksanakan Monitoring dan Evaluasi terhadap penggunaan barang-barang Inventaris yang ada di Pos Bapas, dilaksanakan 3 kali dalam setahun	2. Melaksanakan hasil Tindak Lanjut Monitoring dan Evaluasi terhadap penggunaan barang inventaris di setiap Pos Bapas dan memerintahkan UPT Bapas agar melakukan

NO	ASPEK	2025	2026	2027	2028	2029
		wilayah kerja masing-masing		di seluruh Pos Bapas		Penghapusan barang inventaris Pos Bapas yang kondisinya sudah Rusak Berat, dilaksanakan 3 kali dalam Setahun
2.	Barang Milik Negara (BMN) dan Perangkat Operasional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengajuan Permintaan Sarpras untuk menunjang kinerja kantor wilayah 2. Pembaruan data terkait aset BMN 3. Melakukan Inventarisasi BMN 4. Melaksanakan/ Mengikuti Bimtek terkait BMN 6. Penyusunan dan pembaruan SOP persuratan, arsip, 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Impementasi penuh aplikasi BMN 2. Penilaian Kondisi BMN 3. Penyusunana Rencana Pemeliharaan 4. Penyusunan RKBMN 5. Melaksanakan/ Mengikuti Bimtek terkait BMN 6. Penguatan mekanisme disposisi digital. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelaksanaan Pemanfaatan BMN 2. Peningkatan intensitas pengawasan fisik BMN 3. Penguatan Dokumentasi Aset 4. Melaksanakan/ Mengikuti Bimtek terkait BMN 5. Penyusunan RKBMN 6. Standardisasi ruang penyimpanan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rasionalisasi Jumlah Aset 2. Konsolidasi data BMN lintas UPT 3. Penyusunan RKBMN 4. Melaksanakan/ Mengikuti 5. Pengadaan Barang 6. Otomatisasi laporan bulanan persuratan-arsip-logistik. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyusunan RKBMN 2. Publikasi Laporan Kinerja BMN lima tahunan 3. Penyusunan RKBMN 4. Melaksanakan/ Mengikuti 5. Pengadaan Barang 6. Melaksanakan Monitoring dan

NO	ASPEK	2025	2026	2027	2028	2029
		dan layanan perkantoran.		dokumen dan logistik.		Evaluasi terkait arsip dan logistik
3.	Kelembagaan		1. Kajian mengenai Peningkatan Kerjasama antar APH	1. Penambahan UPT Bapas Mamuju	1. Membentuk Tim Ahli Pendukung PK (Psikolog/Sosiolog) di tingkat kanwil	1. Hasil Evaluasi Perubahan Struktur dan Beban Kerja Bapas sebagai Dasar Keputusan Menteri
		2. Melakukan kajian menyeluruh terhadap pelaksanaan fungsi Bapas dan kondisi Pos Bapas sebagai dasar penguatan kelembagaan	2. Mengoptimalkan kualitas layanan masyarakat dalam pelaksanaan fungsi Bapas melalui Pos Bapas	2. Menstandarisasi seluruh layanan di Pos Bapas agar seragam dan berkualitas	2. Memantapkan penerapan standarisasi layanan di seluruh Pos Bapas	2. Melakukan evaluasi kinerja dan meningkatkan efektivitas layanan Pos Bapas di seluruh wilayah kerja.
		3. Melakukan kajian menyeluruh sebagai dasar penguatan kelembagaan Griya Abipraya di UPT Bapas Dan Wilayah Kerja UPT Bapas	3. Mengoptimalkan kualitas layanan pembimbingan dan pemberdayaan klien	3. Melakukan standarisasi sistem layanan Griya Abipraya	3. Memantapkan implementasi standar layanan dan mutu pelayanan	3. Melaksanakan evaluasi kinerja dan penguatan efektivitas Griya Abipraya

NO	ASPEK	2025	2026	2027	2028	2029
		4. Kajian Peningkatan Reklasifikasi Lapas/Rutan di Sulawesi Barat	4. Pengusulan peningkatan reklasifikasi Lapas Kelas IIB Polewali	4. Pengusulan peningkatan reklasifikasi Lapas Kelas IIB Polewali dan Rutan Kelas IIB Mamuju	4. Pengusulan peningkatan reklasifikasi Lapas Kelas IIB Polewali dan Rutan Kelas IIB Mamuju, Rutan Pasangkayu, Lapas Mamasa	4. Peningkatan klasifikasi pada Lapas dan Rutan di Sulawesi Barat
4.	Sumber Daya manusia	1. Penyusunan ulang Anjab-ABK seluruh UPT Pemasarakatan	1. Pelaksanaan talent mapping dan pembentukan talent pool untuk pejabat manajerial	1. Integrasi sistem digital SDM	1. Penguatan Zona Integritas menuju WBK/WBBM	1. Evaluasi menyeluruh capaian sdm 2025-2029
		2. Pemeriksaan awal rekam jejak integritas dan disiplin PNS	2. Sertifikasi Petugas	2. Implementasi penuh e-kinerja, e-disiplin, e-mutasi, dan e-diklat	2. Kegiatan coaching-mentoring untuk pejabat struktural dan fungsional	2. Peningkatan jumlah pegawai fungsional tersertifikasi
		3. Pemetaan kompetensi petugas	3. Pelatihan Teknis prioritas	3. Pengembangan Learning Management Sistem (LMS)	3. Penguatan reward & punishment berbasis capaian kinerja dan integritas	3. Pengembangan kaderisasi jabatan strategis
		4. Penguatan Pelatihan Dasar	4. Penataan Promosi jabatan berbasis sistem merit (kompetensi, kinerja, integritas)	4. Pelatihan literasi digital dan keamanan siber untuk seluruh petugas	4. program ketahanan mental petugas	4. Pemantapan digitalisasi SDM dan automasi administrasi kepegawaian

NO	ASPEK	2025	2026	2027	2028	2029
			5. Penempatan pegawai baru sesuai ABK	5. Penerapan smart monitoring dan dashboard kinerja UPT	5. Pengawasan internal berbasis risiko SDM pada UPT rawan	
5.	Keuangan	1. Melakukan pengelolaan, penataan serta memvalidasi dokumen administrasi keuangan Kanwil Ditjenpas Sulawesi Barat setelah Restrukturasi Kabinet sesuai dengan SOP Pengarsipan Dokumen administrasi keuangan untuk Rutan, Lapas, dan Bapas.	1. Dokumen Keuangan dilakukan cross-check setiap bulan untuk memastikan keberadaan data untuk memastikan kepatuhan terhadap SOP dan diberikan tindaklanjut untuk pembinaan kepada UPT yang masih kurang dalam transparansi, kelengkapan dokumen, dan arsip secara menyeluruh.	1. Semua Dokumen atau Berkas Keuangan Perlu Dimasukkan ke Dalam Digitalisasi Keuangan (e- Arsip Keuangan) di Dalam Server DITJENPAS Sulawesi Barat dalam mempermudah pencarian Arsip.	1. Konsolidasi Pengelolaan keuangan dengan memperluas evaluasi keuangan mengenai arus dana masuk, dana keluar, dan efektivitas penggunaan dana di Seluruh UPT. Dengan melakukan compliance review untuk kesesuaian realisasi anggaran di DITJENPAS Sulawesi Barat serta melakukan internal control untuk menilai adanya penyimpangan arus dana di DITJENPAS Sulawesi Barat	1. Maturitas Transparansi, Zero Temuan, dan Konsolidasi Sistem dari Kanwil DITJENPAS Sulawesi Barat dalam Mempermudah Berjalannya Setiap Fungsi, serta menerbitkan Buku Standar Transparansi dan Pengarsipan Wilayah sebagai referensi bagi seluruh UPT agar sistem yang telah terbentuk bisa terus berjalan secara berkelanjutan.
6.	Teknologi Informasi dan	1. Membuat dan mengelola akun sosial media	1. Optimalisasi sosial media Kantor	1. Monitoring keseragaman pengelolaan media	1. Monitoring dan Maintenance Sistem Informasi Kegiatan	1. Melakukan pengecekan total terhadap



NO	ASPEK	2025	2026	2027	2028	2029
	Komunikasi Publik	Kantor Wilayah dan kontennya (Instagram, TikTok, X, Threads)	Wilayah dan kontennya	sosial UPT dan monitoring Sistem Informasi Kegiatan Pemasarakatan Sulawesi Barat	Pemasarakatan passulbar.id/ dashboard	keamanandata, kapasitas server dan program
		2. Membuat dan mengelola situs web Kantor Wilayah passulbar.id/ dashboard	2. Mengelola situs web Kantor Wilayah, migrasi ke official domain passulbar.id/ dashboard	2. Pelatihan Content Strategy & Copywriting SEO untuk tim Humas Kanwil dan UPT serta berpartisipasi dalam Anugerah Kehumasan di Tingkat Nasional	2. Pelatihan Cyber PR & Crisis Management untuk tim Humas Kanwil dan UPT serta memenangkan Anugerah Kehumasan di Tingkat Nasional	2. Pelatihan PR Analytics & Digital Intelligence untuk tim Humas Kanwil dan UPT, Mempertahankan Prestasi Humas. Penyusunan Blueprint / Renstra TI & Humas 2030-2034, yaitu merancang peta jalan baru berdasarkan evaluasi keberhasilan dan kegagalan selama 5 tahun pertama



BAB

IV



TAMU WAJIB LAPOR



BAB IV MONITORING, EVALUASI, DAN PENGENDALIAN

4.1 Monitoring

Pelaksanaan program dan kegiatan dalam Rencana Strategis Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Sulawesi Barat Tahun 2025–2029 dilaksanakan melalui mekanisme monitoring, evaluasi, dan pengendalian yang terstruktur guna memastikan kebijakan, target kinerja, dan standar layanan tercapai secara efektif dan akuntabel. Monitoring dilakukan secara berkala oleh seluruh bidang dan unit kerja sebagai bentuk pemantauan terhadap kesesuaian pelaksanaan program dengan rencana, jadwal, serta penggunaan sumber daya yang telah ditetapkan. Hasil monitoring kemudian menjadi dasar bagi evaluasi, yaitu proses penilaian atas efektivitas, efisiensi, dan dampak pelaksanaan program, termasuk analisis capaian indikator kinerja, kualitas layanan, serta tingkat kepuasan masyarakat dan pemangku kepentingan. Selanjutnya, pengendalian berfungsi sebagai mekanisme korektif untuk menjamin konsistensi pelaksanaan kebijakan, akuntabilitas penggunaan anggaran, serta kesesuaian dengan standar nasional melalui audit, pengawasan berbasis teknologi, dan sistem pelaporan yang transparan. Dengan demikian, monitoring, evaluasi, dan pengendalian membentuk siklus yang saling terintegrasi, sehingga seluruh program dan kegiatan dapat berjalan konsisten, terukur, dan berorientasi pada peningkatan kinerja organisasi. Monitoring dilakukan melalui:

1. Pelaporan rutin bulanan/triwulanan/semesteran yang disampaikan kepada pimpinan;
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.

Monitoring dilaksanakan sebagai proses pengawasan rutin terhadap pelaksanaan program, kebijakan, dan prosedur pada seluruh Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pemasyarakatan di Jawa Barat. Kegiatan ini dilakukan melalui pengumpulan data, pengamatan langsung di lapangan, penelaahan dokumen, penyusunan laporan berkala, serta koordinasi lintas bidang untuk memastikan kesesuaian antara rencana dan pelaksanaan. Ruang lingkup monitoring mencakup pemantauan terhadap pencapaian target kinerja, kepatuhan terhadap standar operasional prosedur, efektivitas penggunaan sumber daya, kualitas pelayanan kepada masyarakat, serta konsistensi penerapan prinsip tata kelola yang baik. Dengan demikian, monitoring berfungsi sebagai instrumen penting untuk menjamin bahwa seluruh aktivitas pemasyarakatan berjalan sesuai dengan kebijakan nasional, mendukung pencapaian sasaran strategis, serta meningkatkan akuntabilitas dan transparansi penyelenggaraan layanan. Ruang lingkup monitoring mencakup:

1. Bidang Pelayanan dan Pembinaan
 - a) Monitoring administrasi pelayanan tahanan dan anak (registrasi, penilaian risiko, case plan, admisi orientasi, dan evaluasi program).
 - b) Monitoring layanan kepribadian dan kemandirian.



- c) Monitoring penyelenggaraan pendidikan anak.
- d) Monitoring layanan perlindungan hukum dan pencegahan overstaying.
2. Bidang Pembinaan Narapidana dan Anak Binaan
 - a) Monitoring pembinaan kepribadian dan kemandirian narapidana.
 - b) Monitoring kegiatan kerja produksi, pemanfaatan hasil produksi, dan pemberdayaan ekonomi.
 - c) Monitoring pelaksanaan program integrasi dan peran Tim Pengamat Masyarakat (TPM).
3. Bidang Pembimbingan Masyarakat
 - a) Monitoring registrasi klien, litmas, penilaian risiko, case plan, dan program pembimbingan.
 - b) Monitoring pelaksanaan pemidanaan non-pemenjaraan.
 - c) Monitoring bimbingan lanjutan dan pemberdayaan klien.
4. Bidang Pendampingan Klien Masyarakat
 - a) Monitoring proses pendampingan pra-adjudikasi, adjudikasi, dan pasca adjudikasi.
 - b) Pengamatan kepatuhan pemberian rekomendasi diversi, pengalihan
 - c) penahanan, dan pemenuhan hak klien.
5. Bidang Pengawasan Klien Masyarakat
 - a) Monitoring program pendampingan dan pembimbingan.
 - b) Monitoring keterlibatan masyarakat dalam dukungan integrasi.
6. Bidang Pengamanan dan Intelijen
 - a) Monitoring manajemen dan operasi intelijen.
 - b) Monitoring pencegahan gangguan keamanan, strategi pengamanan, patroli,
 - c) pengawalan, dan pemeliharaan alat.
 - d) Monitoring pengamatan disiplin pada Lapas/Rutan/LPKA.
 - e) Monitoring kesiapsiagaan tanggap darurat dan crisis center.

Hasil monitoring menjadi dasar identifikasi awal permasalahan, penyimpangan prosedur, atau potensi risiko dalam pelaksanaan tugas.

4.2 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 Satker dilaksanakan dalam tiga bentuk:

- 1) Evaluasi Tahunan untuk menilai ketercapaian target tahunan, efektivitas strategi, serta efisiensi penggunaan sumber daya;
- 2) Evaluasi Tengah Periode (Mid-Term Review) dilakukan pada pertengahan periode Renstra untuk menilai relevansi visi, misi, strategi, serta melakukan penyesuaian apabila terjadi perubahan lingkungan strategis atau kebijakan nasional;



- 3) Evaluasi Akhir Periode dilakukan pada tahun terakhir periode renstra untuk menilai capaian tujuan dan sasaran secara menyeluruh, serta memberikan rekomendasi bagi penyusunan Renstra periode berikutnya.

Evaluasi dilakukan sebagai proses penilaian sistematis terhadap capaian kinerja, efektivitas pelaksanaan kebijakan, serta kualitas penyelenggaraan layanan masyarakat. Evaluasi dilakukan secara periodik, baik triwulanan, semesteran, maupun tahunan, untuk mengukur ketercapaian sasaran Renstra.

Ruang lingkup evaluasi meliputi:

1. Evaluasi Pelaksanaan Kebijakan
Setiap bidang melakukan evaluasi terhadap implementasi kebijakan masyarakat di wilayah, termasuk:
 - a) Penilaian kesesuaian pelaksanaan dengan SOP dan standar layanan.
 - b) Penilaian kualitas produk layanan (registrasi, litmas, case plan, rekomendasi, program pembinaan, pendidikan, keamanan).
 - c) Pengukuran capaian output dan outcome program.
2. Evaluasi Kinerja UPT
 - a) Mengukur capaian target kinerja UPT Masyarakat.
 - b) Identifikasi kendala, hambatan, atau ketidaksesuaian kinerja.
 - c) Penilaian kualitas pelayanan publik dan pemenuhan standar minimal masyarakat.
3. Evaluasi Lintas Bidang
Evaluasi komprehensif lintas bidang dilakukan untuk:
 - a) Mengintegrasikan data hasil monitoring,
 - b) Menilai efektivitas koordinasi antarbagian,
 - c) Menyusun rekomendasi kebijakan tingkat wilayah.
4. Pelaporan Evaluasi
Setiap bidang menyusun laporan evaluasi dan menyampaikannya kepada Kepala Kantor Wilayah sebagai dasar pengambilan keputusan strategis.

4.3 Pengendalian

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

Aspek pengendalian meliputi:

- 1) Tindakan Korektif Jangka Pendek
Perbaikan segera terhadap deviasi (penyimpangan) yang ditemukan dalam monitoring rutin, misalnya keterlambatan pelaksanaan kegiatan atau serapan anggaran;
- 2) Penyesuaian Strategi dan Arah Kebijakan
Apabila hasil evaluasi menunjukkan bahwa strategi yang diterapkan kurang efektif dalam mencapai sasaran;
- 3) Revisi Dokumen Perencanaan



Jika terdapat perubahan kebijakan nasional, lingkungan strategis, atau alokasi sumber daya maka Satker dapat melakukan penyesuaian sesuai mekanisme yang berlaku;

4) Pemanfaatan Hasil Evaluasi

Seluruh hasil evaluasi wajib digunakan sebagai masukan pada penyusunan Renja tahunan dan Renstra periode selanjutnya.

Pengendalian dilakukan untuk memastikan bahwa hasil monitoring dan evaluasi ditindaklanjuti secara efektif melalui pelaksanaan tindakan korektif, peningkatan mutu layanan, serta perbaikan tata kelola.

Ruang lingkup pengendalian mencakup:

1. Identifikasi dan Analisis Masalah

Setiap bidang melakukan analisis masalah berdasarkan temuan monitoring, meliputi:

- a) Ketidaksesuaian prosedur,
- b) Rendahnya kualitas layanan,
- c) Kendala sumber daya,
- d) Risiko keamanan dan kepatuhan.

2. Penyusunan dan Pelaksanaan Tindakan Korektif

Tindakan korektif yang dilakukan antara lain:

- a) Perbaikan prosedur dan mekanisme layanan,
- b) Penguatan kompetensi pegawai,
- c) Penataan ulang proses bisnis,
- d) Peningkatan sarana dan prasarana,
- e) Revisi strategi pengamanan dan pengawasan.

3. Pendampingan Tindak Lanjut

Bidang terkait memberikan pendampingan kepada UPT untuk:

- a) Implementasi tindakan perbaikan,
- b) Peningkatan kepatuhan terhadap standar layanan
- c) Penyelesaian masalah teknis maupun administratif.

4. Pengendalian Lintas Bidang

Unit pengendali seperti Bidang TPIKP, Perencanaan, dan Divisi Pemasyarakatan melakukan:

- a) Pengendalian manajemen risiko,
- b) Pengendalian internal,
- c) Supervisi dan bimbingan teknis,
- d) Audit terbatas sesuai kebutuhan.

5. Penjaminan Mutu Layanan Pemasyarakatan

Pengendalian diarahkan untuk memastikan tercapainya:

- a) Standar layanan minimum pemasyarakatan,
- b) Penerapan prinsip HAM dalam penanganan WBP dan klien,
- c) Keamanan dan ketertiban UPT yang stabil,
- d) Penguatan integritas dan kualitas pembinaan.



KEMENTERIAN IMIGRASI DAN PEMASYARAKATAN
DIREKTORAT JENDERAL PEMASYARAKATAN
KANTOR WILAYAH SULAWESI BARAT



BAB V





BAB V PENUTUP

Rencana Strategis Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasarakatan Sulawesi Barat disusun berdasarkan beberapa peraturan. Pertama, Rencana Strategis disusun dengan mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) yang memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan nasional. Kedua, Rencana Strategis Direktorat Jenderal Pemasarakatan berpedoman pada Rencana Strategis Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan tahun 2025-2029 yang tertuang dalam Peraturan Presiden No. 80 Tahun 2025 tentang Penyusunan Rencana Strategis dan Rencana Kerja Kementerian/Lembaga yang memuat visi, misi, tujuan, sasaran strategis, dan strategi sesuai dengan tugas dan fungsi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan. Ketiga, penyusunan Renstra didasarkan pada penyusunan Renstra yang sistematis sesuai Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Bappenas Nomor 10 Tahun 2023 tentang Tata Cara Penyusunan Renstra Kementerian/Lembaga Tahun 2025-2029.

Visi Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasarakatan Sulawesi Barat adalah "Terwujudnya penegakan hukum dan pelayanan di bidang keimigrasian dan pemasarakatan yang berintegritas, berkeadilan, dan mendukung ketahanan nasional yang kokoh menuju Indonesia Emas 2045," sejalan dengan visi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan. Misi Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasarakatan Sulawesi Barat:

Visi, misi, dan tujuan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasarakatan Sulawesi Barat dirumuskan dan ditetapkan selaras dengan visi, misi, dan tujuan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, agar setiap arah kebijakan, program, dan langkah strategis yang dilaksanakan di bidang pemasarakatan memiliki keterpaduan, kesinambungan, dan konsistensi dengan mandat Kementerian. Penyesuaian ini dimaksudkan untuk memastikan personel pemasarakatan bekerja dalam kerangka transformasi kelembagaan, peningkatan mutu layanan, dan optimalisasi peran pemasarakatan dalam sistem peradilan pidana yang modern, humanis, akuntabel, dan berorientasi pada reintegrasi sosial.



LAMPIRAN I MATRIKS KINERJA DAN PENDANAAN

Program/ Kegiatan	Sasaran Kegiatan/Indikator Sasaran Kegiatan	Target					Alokasi (dalam ribu rupiah)					Total Alokasi	Pelaksana
		2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029		
(1)	(2)	(3)					(4)					(5)	(6)
KANWIL DITJENPAS SULAWESI BARAT													
6170. Penyelenggaraan Pemasarakatan di Wilayah													
SK 17	Terwujudnya Pengendalian Mutu Penyelenggaraan Pemasarakatan di Wilayah						355,119	-	1.045.690	1.245.690	1.445.690	4.092.189	KANWIL DITJENPAS SULBAR
IKK 17.1	Indeks Pengendalian Mutu Penyelenggaraan Pemasarakatan di Wilayah	3,2	3,4	3,6	3,8	4	355,119	-	1.045.690	1.245.690	1.445.690	4.092.189	
6172. Dukungan Manajemen dan Teknis Lainnya di Wilayah													
SK 19	Meningkatnya pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkup kewilayahan						2.045.737	10.785.732	12.905.732	15.220.732	17.735.732	58.693.665	KANWIL DITJENPAS SULBAR
IKK 19.1	Persentase pelaksanaan rencana aksi reformasi birokrasi di lingkup kewilayahan	100%	100%	100%	100%	100%	0	0	120.000	135.000	150.000	405.000	
IKK 19.2	Indeks kepuasan unit kerja lingkup UPT Pemasarakatan terhadap layanan kesekretariatan di UPT masing-masing	3,51	3,52	3,53	3,54	3,55	2.045.737	10.785.732	12.785.732	15.085.732	17.585.732	58.288.665	

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 Pemasyarakatan Sulawesi Barat				
Program Penegakan dan Pelayanan Hukum				
1. Pelayanan				
	a. Terjadinya kelebihan masa penahanan (overstaying)	a. Memperkuat koordinasi dengan Aparat Penegak Hukum lain b. Mentertibkan administrasi pemberitahuan habis masa penahanan	Kepala Kanwil/Kabid Pelayanan dan Pembinaan	Tidak terdapat tahanan yang mengalami kelebihan masa penahana (overstaying); Ketepatan waktu proses administrasi;
	b. Tahanan kurang mampu tidak mendapatkan akses bantuan hukum (Litigasi/Non-Litigasi)	a. Kerja sama dengan Organisasi Bantuan Hukum (OBH) terakreditasi b. Penyediaan ruang Posbakum yang layak di Rutan/Lapas	Kepala Kanwil/Kabid Pelayanan dan Pembinaan	100% tahanan miskin mendapatkan akses layanan bantuan hukum
2. Pengamanan				
	c. Gangguan Keamanan dan Ketertiban	d. Peningkatan kompetensi petugas pengamanan; e. Penguatan intelijen dan deteksi dini; f. Razia rutin dan insidentil secara berkala	Kepala Kanwil/Kabid Pelayanan dan Pembinaan	d. Berkurangnya jumlah gangguan kemanan dan ketertiban; e. Penurunan pelanggaran disiplin f. Pengurangan masuknya benda terlarang
	d. Gangguan Keamanan dan Ketertiban) yang mengancam keselamatan jiwa.	c. Simulasi mitigasi bencana rutin (damkar/evakuasi). d. Pemeliharaan alat keselamatan (APAR/Hydrant/Genset) secara berkala	Kepala Kanwil/Kabid Pelayanan dan Pembinaan	Kesiapan alat keselamatan 100% dan respon tanggap darurat yang cepat.

No	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3. Pembinaan				
	c. Program pembinaan tidak relevan dengan kebutuhan dunia kerja	c. Pemetaan minat dan kompetensi warga binaan; d. Kerjasama/ MoU dengan BLK, UMKM, dan Industri sekitar;	Kepala Kanwil/Kabid Pelayanan dan Pembinaan	c. >40% warga binaan mengikuti pembinaan kemandirian tersertifikasi dengan nilai kategori sangat baik; d. Melakukan Kerja sama/MoU dengan mitra berbasis
	d. Keterbatasan sarana prasarana bengkel kerja (rusak/using)	c. Pengusulan belanja modal alat Kerja d. Optimalisasi PNBPF fungsional untuk reinvestasi sarana	Kepala Kanwil/Kabid Pelayanan dan Pembinaan	Tersedianya alat kerja yang laik fungsi dan modern
4. Perawatan				
	c. Penyebaran penyakit menular (TBC, Scabies, HIV).	c. Screening kesehatan awal dan berkala. d. Perbaikan sanitasi dan sirkulasi udara blok hunian.	Kepala Kanwil / Kabid Pelayanan dan Pembinaan	Tidak terjadi wabah penyakit menular dan lingkungan blok bersih.
	d. Kualitas Bahan Makanan (Bama) tidak sesuai standar gizi/higienitas.	c. Pengawasan proses pengolahan dapur laik hygiene. d. Uji sampling makanan secara rutin oleh Dinas Kesehatan.	Kepala Kanwil / Kabid Pelayanan dan Pembinaan	Sertifikat Laik Hygiene Dapur terpenuhi & nihil keracunan makanan.
5. Pembimbing Kemasyarakatan				
	c. Rendahnya kesiapan warga binaan dalam menjalani reintegrasi sosial dan risiko residivisme	c. Pelibatan kelompok masyarakat (Pokmas Lipas). d. Penguatan asesmen kebutuhan kriminogenik.	Kepala Kanwil / Kabid Pembimbingan Kemasyarakatan.	Penurunan tingkat pengulangan tindak pidana oleh klien.

No	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	d. Klien tidak disiplin wajib lapor (hilang kontak/melarikan diri).	c. Pengawasan intensif berbasis IT (aplikasi/video call). d. Kunjungan rumah (home visit) secara acak.	Kepala Kanwil / Kabid Pembimbingan Kemasyarakatan.	Tingkat kepatuhan wajib lapor klien meningkat.
Program Dukungan Manajemen				
3. SDM				
	c. Penyalahgunaan wewenang dan integritas	c. Pengendalian kepatuhan internal (SPIP) yang konsisten dan berkala; d. Penguatan Zona Integritas Penerapan reward and punishment yang tegas	Kepala Kanwil / Kabag Tata Usaha dan Umum	Nihil pengaduan pungli terbukti & peningkatan indeks integritas.
	d. Ketimpangan distribusi pegawai antar UPT	c. Analisis Beban Kerja (ABK) yang akurat. d. Pemerataan pegawai melalui mutasi internal wilayah.	Kepala Kanwil / Kabag Tata Usaha dan Umum	Rasio petugas dan WBP/Tahanan semakin ideal di seluruh UPT.
4. Layanan Tata Usaha, Rumah Tangga dan Perkantoran				
	c. Kerusakan fasilitas vital (Gedung/Listrik/Air) menghambat layanan.	a. Jadwal pemeliharaan rutin sarana prasarana. b. Koordinasi intens dengan PLN/PDAM dan vendor perbaikan	Kepala Kanwil / Kabag Tata Usaha dan Umum	Fasilitas umum berfungsi baik dan nihil gangguan operasional >24 jam.
	d. Kendaraan dinas operasional tidak laik jalan (rusak).	d. Servis berkala kendaraan dinas (Transpas/Ambulans). e. Pengendalian penggunaan BBM dan logistik kendaraan.	Kepala Kanwil / Kabag Tata Usaha dan Umum	Seluruh kendaraan dinas dalam kondisi siap pakai operasional.

No	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	f. Ketidaktertiban arsip dinas (dokumen hilang/sulit dicari).	c. Digitalisasi arsip dan penerapan e-office (Srikandi). d. Penataan ruang arsip sesuai standar kearsipan.	Kepala Kanwil / Kabag Tata Usaha dan Umum.	Arsip mudah ditemukan (retrieval cepat) & terdokumentasi digital.
8. Layanan Humas & TI				
	c. Krisis komunikasi akibat berita negatif/viral	c. Publikasi kinerja positif (kontra narasi) secara masif. d. Respon cepat (One Hour Response) terhadap isu.	Kepala Kanwil / Kabag Tata Usaha dan Umum	Sentimen pemberitaan positif meningkat & isu viral tertangani cepat.
	d. Gangguan Sistem Teknologi Informasi	c. Pemeliharaan jaringan dan perangkat server rutin. d. Penyiapan mekanisme manual (backup plan) saat sistem error.	Kepala Kanwil / Kabag Tata Usaha dan Umum	Downtime sistem minimal & layanan tetap berjalan saat gangguan.
9. BMN				
	c. Tidak akuratnya pencatatan BMN sehingga menimbulkan potensi temuan audit	c. Pemutakhiran data BMN secara berkala; d. Tertib administrasi pelabelan aset.	Kepala Kanwil / Kabag Tata Usaha dan Umum	Tidak terdapat temuan dari auditor;
	d. Kehilangan/Pencurian aset BMN di lingkungan kantor.	c. Penunjukan penanggung jawab ruangan (DIR) yang jelas. d. Peningkatan keamanan akses area kantor (CCTV/Security).	Kepala Kanwil / Kabag Tata Usaha dan Umum.	Tidak ada aset BMN yang hilang tanpa pertanggungjawaban.
10. Layanan Keuangan				

No	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	c. Rendahnya nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA).	e. Akselerasi pelaksanaan kegiatan sesuai RPD (Rencana Penarikan Dana). f. Minimalisir revisi anggaran/DIPA. g. Pelaksanaan Kontrak sesuai dengan prosedur h. Percepatan realisasi anggaran	Kepala Kanwil / Kabag Tata Usaha dan Umum	Nilai IKPA mencapai kategori "Sangat Baik".
	d. Kesalahan pertanggungjawaban keuangan (SPJ Fiktif/Tidak Lengkap)..	c. Verifikasi berjenjang dokumen pertanggungjawaban. d. Bimtek pengelolaan keuangan bagi bendahara/PPK.	Kepala Kanwil / Kabag Tata Usaha dan Umum	Laporan Keuangan akuntabel dan sesuai standar akuntansi pemerintah.
11. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Kinerja				
	Tidak tercapainya target Indeks Reformasi Birokrasi atau kegagalan meraih predikat WBK/WBBM..	a. Monitoring dan evaluasi berkala pemenuhan LKE (Lembar Kerja Evaluasi) WBK/WBBM. b. Internalisasi nilai-nilai Reformasi Birokrasi kepada seluruh pegawai secara konsisten.	Kepala Kanwil / Kabag Tata Usaha dan Umum.	Indeks RB meningkat sesuai target, dan lebih banyak Satker di wilayah Banten diusulkan/meraih predikat WBK/WBBM.
12. Layanan Pemantauan dan Evaluasi				
	Keterlambatan penyampaian laporan kinerja bulanan/triwulanan/semester/tahunan dari UPT ke Kanwil dan/atau Kanwil ke Unit Eselon I (Pusat).	c. Penerapan jadwal yang ketat untuk pengumpulan data dukung dari UPT atau tiap Bidang di Kanwil. d. Penunjukan operator khusus pelaporan di setiap bidang.	Kepala Kanwil / Kabag Tata Usaha dan Umum / Kabid Pelayanan dan Pembinaan / Kabid Pembimbingan Kemasyarakatan	Laporan terkirim tepat waktu (100% on-time), serta data dukung valid, terverifikasi, dan sesuai dengan definisi operasional IKU.