



KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL
PEMASYARAKATAN MALUKU UTARA

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKJIP)

KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL
PEMASYARAKATAN MALUKU UTARA
TAHUN 2025
SEMESTER 2





DAFTAR ISI

2	DAFTAR ISI
3	KATA PENGANTAR
4	IKHTISARI EKSEKUTIF
5	BAB I PENDAHULUAN
5	A. LATAR BELAKANG
6	B. TUGAS, FUNGSI DAN STRUKTUR ORGANISASI
12	C. MAKSUD DAN TUJUAN
14	D. ASPEK STRATEGIS
15	E. ISU STRATEGIS
17	F. SISTEMATIKA LAPORAN
19	BAB II PERENCANAAN KINERJA
19	A. RENCANA STRATEGIS
27	B. PERJANJIAN KINERJA
30	BAB III AKUNTABILITAS KINERJA
30	A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI
49	B. REALISASI ANGGARAN
50	C. CAPAIAN KINERJA ANGGARAN
55	D. CAPAIAN KINERJA LAINNYA
60	BAB IV PENUTUP
60	A. KESIMPULAN
60	B. SARAN
62	LAMPIRAN



KATA PENGANTAR



Puji syukur kita panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas rahmat dan karunia-Nya sehingga Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2025 dapat disusun dan diselesaikan dengan baik. Laporan ini merupakan bentuk atas pelaksanaan tugas dan fungsi selama Tahun 2025 sekaligus cerminan komitmen instansi dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel.

LKjIP ini memuat gambaran umum mengenai kebijakan, program, dan kegiatan yang telah dilaksanakan serta tingkat pencapaian sasaran strategis sesuai rencana kinerja yang telah ditetapkan. Melalui laporan ini, diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih jelas mengenai capaian kinerja, keberhasilan, tantangan, serta upaya perbaikan yang terus dilakukan guna meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Apresiasi kepada seluruh jajaran atas kinerja baik dan dedikasi yang tak kenal waktu dalam pencapaian target-target yang telah ditetapkan. Kita tingkatkan terus kinerja dengan tetap berpegang pada *Core Value* PRIMA. Kami menyampaikan terima kasih Kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi dalam penyelesaian Laporan Kinerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasarakatan Maluku Utara Tahun 2025. Kritik dan saran sangat kami harapkan untuk penyempurnaan kinerja pada masa yang akan datang. Semoga laporan ini dapat menjadi bahan evaluasi dan dasar pengambilan keputusan dalam meningkatkan efektivitas dan akuntabilitas kinerja instansi ke depan.



Kepala Kantor Wilayah



KEMENIMIPAS
Ditandatangani secara elektronik oleh:

SAID MAHDAR



IKHTISAR EKSEKUTIF

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasarakatan Maluku Utara merupakan instansi vertikal dari Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan Republik Indonesia yang melaksanakan sebagian tugas dan fungsi Kementerian di Wilayah. Pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut pada Tahun 2025 berpedoman pada Keputusan Direktur Jenderal Pemasarakatan Kementerian Imigrasi Dan Pemasarakatan Nomor PAS-62.PR.01.01 Tahun 2025 Rencana Strategis Direktorat Jenderal Pemasarakatan Tahun 2025-2029 yang sejalan dengan visi-misi Presiden dengan mengimplementasikan Nilai-Nilai Dasar PRIMA dalam prosesnya. Pada Tahun 2025 Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasarakatan Maluku Utara memiliki 15 Sasaran Kegiatan dan 16 Indikator Kinerja Kegiatan yang tertuang dalam Dokumen Perjanjian Kinerja serta Rencana Aksi Tahunan Reformasi (RAT RB) Berdasarkan Surat Edaran dari Sekretris Jenderal Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan Tahun 2025 tanggal 06 Maret 2025 perihal Pedoman Pelaksanaan Rencana Aksi Tahunan Reformasi dan Birokrasi di Lingkungan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan Nomor SEK-OT.03.01-2.

Untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi di wilayah, maka Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasarakatan Maluku Utara memiliki PAGU Anggaran sebesar Rp. 3.625.507.000 yang tertuang ke dalam DIPA NOMOR : SP DIPA-137.04.2.692671/2025. Berdasarkan data per-tanggal 30 November 2025 realisasi anggaran sebesar Rp. 1,893,983,080 dengan presentase capaian sebesar 52,24%. Merujuk pada capaian kinerja program kegiatan dan anggaran tersebut dan sebagaimana tertuang dalam Keputusan Menteri Imigrasi Dan Pemasarakatan Republik Indonesia Nomor : MIP-OT.02.02-48 Tahun 2025 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah di Lingkungan Kementerian Imigrasi Dan Pemasarakatan dan Keputusan Menteri Imigrasi Dan Pemasarakatan Republik Indonesia Nomor : MIP-OT.02.02-49 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) di lingkungan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, berikut kami sampaikan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasarakatan Maluku Utara I Tahun 2025.



BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasarakatan Maluku Utara merupakan instansi vertikal di wilayah yang melaksanakan sebagian tugas dan fungsi Direktorat Jenderal Pemasarakatan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan. Dengan memiliki 12 Unit Pelaksan Teknis (UPT) pemasarakatan, Pelaksanaan tugas dan fungsi didasarkan pada Keputusan Direktur Jenderal Pemasarakata Kementerian Imigrasi Dan Pemasarakatan Nomor PAS–62.PR.01.01 Tahun 2025, Rencana Strategis Direktorat Jenderal Pemasarakatan Tahun 2025-2029 yang selanjutnya dituangkan dalam Perjanjian Kinerja antara Kepala Kantor Wilayah dengan Unit eselon I Direktorat Jenderal Pemasarakatan Republik Indonesia.

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

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

Dua sasaran strategis selanjutnya dituangkan ke dalam Perjanjian Kinerja dan Target Kinerja Rencana Aksi sebanyak 15 Sasaran Kegiatan dan 16 Indikator Kinerja yang berisi target-target yang harus dicapai berdasarkan alokasi anggaran yang telah ditetapkan dalam Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) Tahun 2025. Maka, sebagai bentuk akuntabilitas dan transparansi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi dalam pencapaian target dan pelaksanaan anggaran, Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasarakatan Maluku Utara menyusun Laporan



Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun Anggaran 2025. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada dasarnya merupakan sistem manajemen berorientasi pada hasil yang merupakan salah satu instrumen untuk menjadikan instansi pemerintah akuntabel dengan harapan.

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

Penyusunan Laporan Kinerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasarakatan Maluku Utara Tahun 2025 berpedoman pada Keputusan Menteri Imigrasi Dan Pemasarakatan Republik Indonesia Nomor MIP-OT.02.02-49 Tahun 2025 Tentang Pedoman Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) di Lingkungan Kementerian Imigrasi Dan Pemasarakatan. Laporan Kinerja ini dimaksudkan sebagai perwujudan kewajiban Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasarakatan Maluku Utara dalam mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi dalam mencapai tujuan dan program yang telah ditetapkan dalam Rencana Kinerja Tahunan, Perjanjian Kinerja Tahun 2025 dan juga Rencana Strategis Tahun 2025-2029. Laporan ini juga digunakan sebagai umpan balik untuk perbaikan kinerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasarakatan Maluku Utara di masa yang akan datang.

B. TUGAS, FUNGSI DAN STRUKTUR ORGANISASI

1. Tugas Dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2024 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasarakatan, sebagian tugas dan fungsi Direktorat Jenderal Pemasarakatan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan dilaksanakan oleh kantor wilayah. Pasal 3 dan 4 Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2024 menyebutkan bahwa Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasarakatan melaksanakan tugas dan fungsi sebagai berikut:



**Tabel 1. Tugas Dan Fungsi Kantor Wilayah
Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Maluku Utara**

Tugas :	Melaksanakan sebagian tugas Direktorat Jenderal Pemasyarakatan dalam provinsi berdasarkan kebijakan Direktur Jenderal Pemasyarakatan dan ketentuan peraturan perundang-undangan.
Fungsi :	<ol style="list-style-type: none">penyusunan rencana, program, kegiatan, dan anggaran di lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan;pelaksanaan bimbingan, 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;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;pengoordinasian pelaksanaan operasional satuan kerja di bidang pemasyarakatan;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; danpelaksanaan urusan administrasi di lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan.

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Maluku Utara terdiri atas 1 Bagian Tata Usaha dan Umum dan 2 Kepala Bidang, dengan uraian tugas dan fungsi sebagai berikut :

1. Bagian Tata Usaha dan Umum	
Tugas	Fungsi
Melaksanakan penyusunan dan koordinasi rencana program dan anggaran, penataan organisasi, tata laksana, administrasi dan fasilitasi reformasi birokrasi, komunikasi publik, kerja sama, keprotokolan, pengelolaan	<ol style="list-style-type: none">pengoordinasian dan penyusunan rencana program, kegiatan, dan anggaran di lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan;pengoordinasian dan fasilitasi pengelolaan manajemen kinerja, manajemen risiko, dan pelaksanaan reformasi birokrasi;



**KEMENTERIAN IMIGRASI DAN PEMASYARAKATAN
KANTOR WILAYAH DIREKTORAT PEMASYARAKATAN MALUKU UTARA**

<p>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 Pemasyarakatan dan satuan kerja di bawahnya.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 3. pengoordinasian dan fasilitasi pengelolaan, pembinaan, pengembangan, dan kesejahteraan sumber daya manusia; 4. pengoordinasian dan fasilitasi pelaksanaan anggaran, perbendaharaan, akuntansi, dan pelaporan; 5. penyiapan koordinasi dan pelaksanaan kerja sama, teknologi informasi, pengolahan data, dan komunikasi publik; 6. pengoordinasian dan pelaksanaan administrasi pengelolaan barang milik negara/kekayaan negara; dan 7. penyiapan koordinasi dan pelaksanaan ketatausahaan pimpinan, keprotokolan, kerumahtanggaan, urusan kearsipan, dan persuratan.
---	---

2. Bidang Pelayanan dan Pembinaan

Tugas	Fungsi
<p>Melaksanakan, dan mengoordinasikan, serta fasilitasi penyelenggaraan pembinaan, monitoring, pengawasan, dan pengendalian tugas teknis di bidang pelayanan tahanan dan anak serta pembinaan narapidana dan anak binaan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 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, integrasi dan pendayagunaan tim pengamat pemasyarakatan, serta perawatan, pengamanan, dan kepatuhan internal di lingkungan satuan kerja di bawahnya; 2. 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, integrasi dan pendayagunaan tim pengamat pemasyarakatan, serta perawatan, pengamanan, dan kepatuhan internal di lingkungan satuan kerja di bawahnya; dan



	<p>3. 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, integrasi dan pendayagunaan tim pengamat masyarakat, serta perawatan, pengamanan, dan kepatuhan internal di lingkungan satuan kerja di bawahnya.</p>
3. Bidang Pembimbingan Masyarakat	
Tugas	Fungsi
<p>Melaksanakan, dan mengoordinasikan, serta fasilitasi penyelenggaraan pembinaan, monitoring, pengawasan, dan pengendalian tugas teknis di bidang pembimbingan masyarakat.</p>	<p>1. penyiapan pelaksanaan, koordinasi, dan fasilitasi penyelenggaraan pembinaan di bidang administrasi pembimbingan masyarakat, pendampingan klien masyarakat, pembimbingan klien masyarakat, dan pengawasan klien masyarakat di lingkungan satuan kerja di bawahnya;</p> <p>2. Penyiapan pelaksanaan, koordinasi, dan fasilitasi penyelenggaraan pengawasan dan pengendalian tugas teknis di bidang administrasi pembimbingan masyarakat, pendampingan klien masyarakat, pembimbingan klien masyarakat, dan pengawasan klien masyarakat di lingkungan satuan kerja di bawahnya; dan</p> <p>3. Penyiapan pelaksanaan, koordinasi, dan fasilitasi penyelenggaraan monitoring, analisis, evaluasi, dan penyusunan laporan pelaksanaan tugas teknis di bidang administrasi pembimbingan masyarakat, pendampingan klien masyarakat, pembimbingan klien masyarakat, dan pengawasan klien masyarakat di lingkungan satuan kerja di bawahnya.</p>
4. Jabatan Fungsional dan Jabatan Pelaksana	



KEMENTERIAN IMIGRASI DAN PEMASYARAKATAN KANTOR WILAYAH DIREKTORAT PEMASYARAKATAN MALUKU UTARA

Jabatan fungsional dan jabatan pelaksana dapat ditetapkan di lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan sesuai dengan kebutuhan yang pelaksanaannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

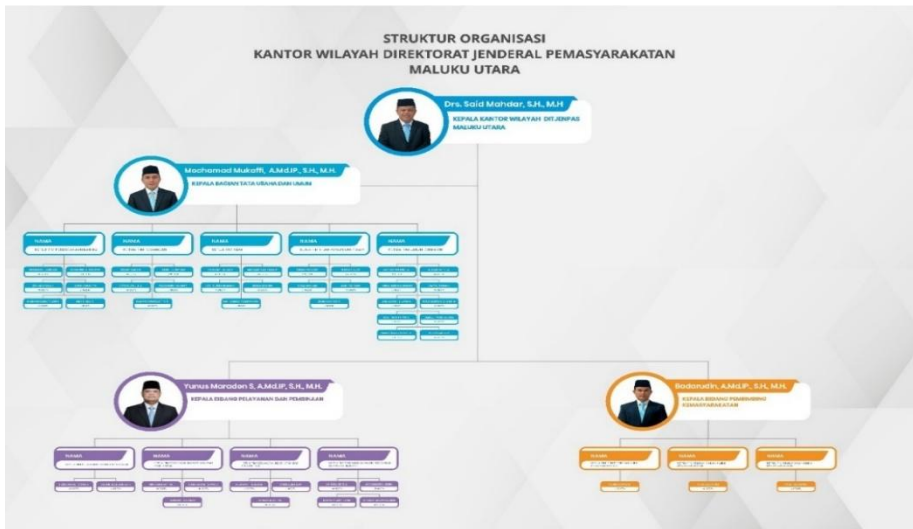
Bagian Tata Usaha dan Umum, Bidang Pelayanan dan Pembinaan, dan Bidang Pembimbingan Kemasyarakatan masing-masing memiliki ketua tim dengan rincian sebagai berikut:

- a. Bagian Tata Usaha dan Umum.
 - Ketua Tim Perencanaan dan Reformasi dan Birokrasi.
 - Ketua Tim Keuangan.
 - Ketua Tim Sumber Daya Manusia.
 - Ketua Tim Teknologi Informasi dan Komunikasi Publik.
 - Ketua Tim Umum dan BMN.
- b. Bidang Pelayanan dan Pembinaan.
 - Ketua Tim Pelayanan Tahanan dan Anak.
 - Ketua Tim Pembinaan Narapidana dan Anak Binaan.
 - Ketua Tim Perawatan Kesehatan dan Rehabilitasi.
 - Ketua Tim Pengamanan dan Intelijen dan Kepatuhan Internal.
- c. Bidang Pembimbingan Kemasyarakatan.
 - Ketua Tim Bimbingan dan Pemberdayaan Klien.
 - Ketua Tim Pendampingan Klien Pemasyarakatan.
 - Ketua Tim Pengawasan Klien Pemasyarakatan.

2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi Kantor Wilayah, sesuai dalam Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasyarakatan Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2024 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan dapat dilihat seperti gambar di bawah ini :

Gambar 1. Struktur Organisasi Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Maluku Utara



Dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran kinerja yang telah ditetapkan, pelaksanaan program dan kegiatan pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Maluku Utara didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki profesionalisme dan kompetensi tinggi. Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Maluku Utara per 30 November 2025 menunjukkan terdapat 684 Pegawai yang tersebar di 13 Satuan Kerja termasuk Kantor Wilayah. Dan Kantor Wilayah sendiri memiliki 38 pegawai yang tersebar di 1 bagian dan 2 bidang. Menurut data *Smart Technology, Adaptive, and Responsive Application* Aparatur Sipil Negara (*STAR-ASN*) tersebut, persebaran jumlah pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Maluku Utara berdasarkan Gender, Tingkat Pendidikan, Jabatan dan Golongan dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Gambar 2. Jumlah Pegawai Kantor wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Maluku Utara





C. MAKSUD DAN TUJUAN

1. Maksud

Akuntabilitas sebagai salah satu pilar tata pemerintahan yang baik, merupakan pertanggungjawaban atas mandat yang melekat pada suatu lembaga. Dalam rangka implementasi atas Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2014 dan Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 53 Tahun 2014, Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasarakatan Maluku Utara menyusun Laporan Kinerja Tahun 2025 ini dengan maksud untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintah yang baik dan bersih (*good governance and clean government*).

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini dimaksudkan sebagai wujud alat akuntabilitas kinerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasarakatan Maluku Utara selama Semester II Tahun 2025 atas pelaksanaan tugas, fungsi dan penggunaan anggaran negara, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah berperan sebagai instrumen manajemen kinerja yang berorientasi pada hasil sekaligus sebagai sarana evaluasi atas efektivitas, efisiensi, dan kebermanfaatan program sesuai dengan arah kebijakan Renstra Direktorat Jenderal Pemasarakatan Republik Indonesia.

2. Tujuan

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasarakatan Maluku Utara menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2025 sebagai wujud pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi pemerintah. Dalam laporan ini dijelaskan capaian kinerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasarakatan Maluku Utara Tahun 2025 sebagai perpanjangan tangan dari Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan Republik Indonesia khususnya dalam melaksanakan tugas teknis dan fasilitatif dibidang hukum dan hak asasi manusia. Disamping itu Laporan Kinerja ini disusun dengan tujuan sebagai berikut:

- a. Memberikan informasi kinerja yang objektif, terukur, dan dapat dipertanggungjawabkan kepada pemberi mandat dan Masyarakat
- b. Menjadi dasar pengambilan Keputusan dan perbaikan berkelanjutan dalam perencanaan dan pelaksanaan program;



KEMENTERIAN IMIGRASI DAN PEMASYARAKATAN KANTOR WILAYAH DIREKTORAT PEMASYARAKATAN MALUKU UTARA

- c. Menjamin keterpaduan antara, perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pelaporan kinerja Kantor Wilayah
- d. Mendorong terwujudna birokrasi yang transparan, akuntael, adaptif dan berorientasi hasil sesuai prinsip tata Kelola pemerintahan yang baik,

Adapun dasar hukum yang mendasari disusunnya Laporan Kinerja ini adalah:

- a. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
- b. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
- c. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- d. Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan;
- e. Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasarakatan;
- f. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
- g. Keputusan Menteri Imigrasi Dan Pemasarakatan Republik Indonesia Nomor : MIP-OT.02.02-48 Tahun 2025 tentang Sistem Akuntabilita Kinerja Pemerintah di Lingkungan Kementerian Imigrasi Dan pemasarakatan
- h. Keputusan Menteri Imigrasi Dan Pemasarakatan Republik Indonesia Nomor : MIP-OT.02.02-49 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) di lingkungan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan

D. ASPEK STRATEGIS

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasarakatan Maluku Utara terus



KEMENTERIAN IMIGRASI DAN PEMASYARAKATAN KANTOR WILAYAH DIREKTORAT PEMASYARAKATAN MALUKU UTARA

berupaya secara optimal melaksanakan tugas dan fungsinya serta terus berinovasi dalam peningkatan kualitas pelayanan publik di bidang pemasyarakatan, seperti yang diamatkan dalam visi dan misi presiden. Dengan wilayah kerja meliputi 10 Kabupaten/Kota, dimana terdapat 12 Unit Pelaksana Teknis yang tersebar di 7 kabupaten/kota dalam upaya mendukung pencapaian sasaran strategis Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan, Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Maluku Utara menetapkan beberapa aspek strategis yang menjadi dasar perumusan kebijakan, pelaksanaan program, dan evaluasi kinerja sepanjang tahun pelaporan. aspek strategis diarahkan pada penguatan pembinaan dan pembimbingan warga binaan, peningkatan keamanan dan ketertiban, serta penyelenggaraan layanan pemasyarakatan yang berorientasi pada pemenuhan HAM. Penguatan kapasitas SDM, penataan sarana-prasarana, dan implementasi standar layanan menjadi faktor krusial dalam menjaga stabilitas serta efektivitas pelaksanaan program pemasyarakatan di lapangan. Selain itu, integrasi perencanaan dan penguatan koordinasi dengan pemangku kepentingan menjadi aspek strategis yang tidak terpisahkan. Kolaborasi dengan pemerintah daerah, aparat penegak hukum, dan mitra terkait mendukung terciptanya harmonisasi kebijakan serta memperluas dampak kinerja Kanwil terhadap masyarakat.

**Tabel 2. Aspek Strategis Kantor Wilayah
Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Maluku Utara**

No	Aspek Strategis	Peran Organisasi
1	Menjamin keamanan dan ketertiban publik	Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Maluku Utara memastikan seluruh UPT pemasyarakatan menjalankan tugas pengamanan dan pembinaan terhadap WBP
2	Menjalankan sistem pemasyarakatan sebagai fungsi negara	Menjalani mandat undang-undang dalam pengelolaan narapidana, tahanan dan klien pemasyarakatan
3	Menjamin Pemenuhan hak-hak WBP sebagai	Menjamin terpenuhinya hak dasar WBP karena merupakan kewajiban negara dalam melindungi HAM



**KEMENTERIAN IMIGRASI DAN PEMASYARAKATAN
KANTOR WILAYAH DIREKTORAT PEMASYARAKATAN MALUKU UTARA**

	pelayanan publik yang wajib	
4	Mengendalikan Implementasi kebijakan pemasyarakatan secara berjenjang	Sebagai kontrol dan koordinasi kebijakan di wilayah dan sebagai penghubung antara Ditjenpas dengan Unit Pelaksana Teknis
5	Mendukung stabilitas sosial melalui Pembinaan dan reintegrasi sosial WBP	Memerangi revisidisme dan mendukung ketertiban sosial
6	Menguatkan sinergi penegakkan hukum di daerah	Peran koordinatif untuk efektivitas sistem peradilan pidana

E. ISU STRATEGIS

Beberapa kendala yang dihadapi Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Maluku Utara Tahun 2025 Semester II sebagai berikut:

**Tabel 3. Pengendalian Resiko Kantor Wilayah
Direktorat Pemasyarakatan Maluku Utara**

No	Identifikasi Risiko	Mitigasi Risiko	Hasil Penerapan Mitigasi Risiko
Resiko Pelayanan			
1	Tidak tersedia ruang layanan publik yang memadai	<ul style="list-style-type: none"> • Optimalisasi ruangan yang ada • Digitalisasi layanan publik 	<ul style="list-style-type: none"> • Ruang layanan yang ada tertata lebih efisien dan nyaman • Sebagian besar layanan bisa diakses secara online
2	Pelaksanaan anggaran keuangan yang belum optimal	Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Anggaran Secara Berkala	Monitoring rutin membantu deteksi dini kendala realisasi sehingga permasalahan dapat diatasi lebih cepat
3	Pemeliharaan barang BMN di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal	Penerapan inovasi) sebagai bentuk pengendalian.	Pengajuan permohonan pemeliharaan BMN dapat dilakukan secara uptodate



**KEMENTERIAN IMIGRASI DAN PEMASYARAKATAN
KANTOR WILAYAH DIREKTORAT PEMASYARAKATAN MALUKU UTARA**

	Pemasyarakatan Maluku Utara belum optimal		.
3	Jumlah petugas Pembimbing Kemasyarakatan kurang	Peningkatan Kompetensi PK yang Ada	PK memiliki kompetensi lebih baik dalam asesmen dan pembimbingan
4	Tidak semua tahanan yang ada di Lapas/Rutan dan LPKA menerima penyuluhan hukum dan UPT tidak memiliki data terkait	<ul style="list-style-type: none"> • Kerjasama dengan Lembaga Mitra Penyuluhan Hukum • Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Penyuluhan Hukum 	<ul style="list-style-type: none"> • Kolaborasi dengan lembaga mitra berjalan efektif • Evaluasi rutin menghasilkan perbaikan berkelanjutan
5	Sering terlambatnya penyampaian Surat Perintah/Penetapan Perpanjangan Penahanan dan/atau Putusan Peradilan oleh APH lain.	<ul style="list-style-type: none"> • Meningkatkan Koordinasi dan Komunikasi Antar-APH • Membuat Mekanisme Monitoring dan Peringatan (Reminder System) 	<ul style="list-style-type: none"> • Koordinasi antar-APH semakin intens melalui forum komunikasi dan grup koordinasi (WhatsApp/Surat Dinas) • Reminder system diterapkan untuk tahanan yang mendekati akhir masa penahanan
Resiko Pelaksanaan Tusi			
6	Belum optimalnya pelaksanaan reformasi birokrasi di wilayah yang berdampak pada capaian sasaran strategis nilai Indeks RB Kemenimipas	Internalisasi nilai-nilai reformasi birokrasi dan pemenuhan data dukung RKT RB	Meningkatnya pemahaman ASN terkait RB, dan capaian pemenuhan data dukung RKT RB mencapai 100% .
7	Penurunan nilai IKPA	Monitoring dan evaluasi pelaksanaan anggaran dan kegiatan	Meningkatkan nilai kinerja anggaran pada Kanwil Ditjenpas Maluku Utara.
8	Belum optimalnya pengelolaan dan pembinaan SDM yang mendukung pencapaian kinerja organisasi	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Melakukan pengembangan pegawai berbasis kompetensi memberikan <i>reward and punishment</i> kepada 	Pemberian reward and punishmen kepada pegawai secara periodik sehingga meningkatkan kinerja ASN dari waktu ke waktu



		ASN sesuai kriteria ▪ Pemutakhiran data pengembangan kompetensi Kanwil Ditjenpas Maluku Utara	
9	Terjadinya tumpang tindih pelaksanaan tugas yang berdampak pada pelaksanaan kegiatan penting	Optimalisasi ketatalaksanaan dalam pemisahan fungsi dan kewenangan pelaksanaan tugas dan fungsi yang berorientasi pada peningkatan kinerja organisasi	Terdapatnya SOP dan standar kerja/layanan masing-masing Bagian/Bidang, Subbagian/Subbidang, serta Sasaran Kinerja Pegawai

F. SISTEMATIKA LAPORAN

Penyusunan Laporan Kinerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Maluku Utara menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut:

Halaman Muka

Judul Laporan, Nama unit kerja, Tahun Anggaran

Kata Pengantar

Berisi kata pendahuluan atau pandangan umum secara singkat dan jelas berkaitan dengan Laporan Kinerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Maluku Utara yang ditandatangani oleh penanggungjawab organisasi

Ikhtisar Eksekutif

Ringkasan singkat mengenai capaian kinerja dan realisasi anggaran organisasi yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja

BAB I Pendahuluan

Menjelaskan penjelasan umum organisasi, termasuk latar belakang, tugas fungsi dan struktur organisasi, maksud dan tujuan disusunnya laporan kinerja, serta aspek strategis organisasi. Sekaligus juga mengungkapkan isu strategis yang dihadapi Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Maluku Utara.

BAB II Perencanaan Kinerja dan Perjanjian Kinerja

Menjelaskan mengenai Visi, Misi, dan Tujuan serta keterkaitan Sasaran



Strategis, IKU Kementerian dengan Sasaran Kinerja, Indikator Kinerja dan Anggaran Kantor Wilayah, yang kemudian dilanjutkan dengan penjelasan Kebijakan Strategis/Rencana Kerja yang ditetapkan Kantor Wilayah dalam mencapai Sasaran Kinerja tersebut.

BAB III Akuntabilitas Kinerja

Menguraikan capaian kinerja organisasi, analisis pencapaian kinerja serta analisis keberhasilan/kegagalan, hambatan/kendala dan upaya yang dilakukan Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan dalam mencapai Target Kinerja sesuai Perjanjian Kinerja, Indikator Kinerja Utama, Rencana Strategis Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan.

BAB IV Penutup

Menjelaskan simpulan umum atas capaian kinerja pada periode pelaporan serta saran rekomendasi yang diperlukan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan kinerja di masa mendatang.

Lampiran

Berisi dokumen tambahan yang dibutuhkan dalam penyusunan Laporan Kinerja.



BAB II PERENCANAAN KINERJA

A. RENCANA STRATEGIS

Rencana Strategis Direktorat Jenderal Pemasarakatan Periode Tahun 2025–2029 disusun sesuai dengan ketentuan yang diatur oleh Peraturan Presiden Nomor 80 tahun 2025 tentang Penyusunan Rencana Strategis dan Rencana Kerja Kementerian/Lembaga. sebagai pedoman rencana kerja kementerian selama lima tahun ke depan dan dirancang untuk mendukung pencapaian Visi Indonesia Emas 2045 dan Misi, tujuan, Asta Cita/Prioritas Nasional Presiden dan Wakil Presiden terpilih sebagaimana tertuang dalam dokumen RPJPN 2025-2045 dan RPJMN 2025-2029. Renstra Direktorat Jenderal Pemasarakatan memuat Visi, Misi, Tujuan, Sasaran Strategis, Strategi, Kebijakan, Program, dan Kegiatan sesuai dengan fungsi kementerian yang disusun berdasarkan RPJMN 2025-2029 dan bersifat indikatif.

Berdasarkan arah kebijakan dan strategi yang telah disusun, dokumen Rencana Strategis Direktorat Jenderal Pemasarakatan Periode Tahun 2025-2029 memuat sasaran program, indikator kinerja Program serta kegiatan, sasaran kegiatan hingga indikator kinerja kegiatan beserta target capaian dan kerangka pendanaan. Penyusunan target kinerja dan kerangka pendanaan telah mencakup aspek manajemen kinerja melalui perencanaan strategis. Penyusunan kerangka kinerja disusun mempertimbangkan evaluasi capaian pembangunan serta kemampuan dan ketersediaan sumber daya organisasi dengan tetap menginduk kepada mandat penugasan Kementerian berdasarkan RPJMN 2025-2029 dan RPJPN 2025-2045. Target dan kerangka kinerja disusun dengan mempertimbangkan keterkaitan antara kinerja unit pelaksana teknis dengan tercapainya sasaran pembangunan. Penyusunan kerangka pendanaan sebagai panduan kebutuhan organisasi disusun berdasarkan proyeksi kebutuhan organisasi dengan tetap mempertimbangkan proyeksi sumber pendanaan yang berasal dari Rupiah Murni (RM), Penerimaan Negara Bukan



Pajak (PNBP) sebagai sumber belanja APBN; dan optimalisasi sumber pendanaan non-APBN.

Implementasi Renstra Direktorat Jenderal Pemasarakatan 2025-2029 sebagai bagian dari pelaksanaan RPJMN 2025-2029 ini tidak terpisahkan nantinya dari pengendalian dan evaluasi perencanaan dan pelaksanaan dokumen perencanaan. Pengendalian dilaksanakan pada tahap perencanaan yang meliputi penelaahan terhadap konsistensi dokumen, pemenuhan kaidah kerangka kerja logis, kesiapan pelaksanaan kebijakan, dan identifikasi risiko. Pada tahap pelaksanaan, pengendalian bertujuan memastikan bahwa intervensi telah dilaksanakan dan bermanfaat pada ketercapaian target pembangunan. Pengendalian pelaksanaan Renstra didasarkan kepada hasil pemantauan dan evaluasi kinerja. Pemantauan dilaksanakan sepanjang periode pelaksanaan sedang evaluasi dilaksanakan pada periode pelaksanaan rencana dan tahun terakhir sejalan dengan evaluasi RPJMN 2025-2029. Pengendalian dan evaluasi dilakukan untuk menjamin dan menilai pencapaian sasaran setiap indikator, kinerja, dan target; menilai efisiensi, efektivitas, manfaat, dampak, dan keberlanjutan program; dan menilai penerapan manajemen risiko selama periode renstra berlangsung.

1. Visi

Penjabaran Visi dan Misi, Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan diterjemahkan ke dalam beberapa tujuan yang turut dilengkapi rencana sasaran nasional untuk mendukung pencapaian program prioritas nasional. Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan adalah kementerian yang menangani masalah imigrasi serta pemasarakatan di Indonesia dengan tugas sebagai penyelenggara sub-urusan pemerintahan di bidang imigrasi dan pemasarakatan yang merupakan lingkup urusan pemerintahan di bidang hukum. Dalam upaya menjalankan tugas dan fungsi keimigrasian, Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan menyelaraskan Visi, Misi dan Tujuan sejalan dengan Visi Presiden dan wakil presiden. Adapun Visi Presiden Dan Wakil Presiden 2025-2029 adalah

“Bersama Indonesia Maju Indonesia Emas 2045”



KEMENTERIAN IMIGRASI DAN PEMASYARAKATAN KANTOR WILAYAH DIREKTORAT PEMASYARAKATAN MALUKU UTARA

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 dan Pemasyarakatan secara transparan, modern, berkeadilan serta berintegritas untuk menciptakan stabilitas keamanan negara yang tangguh. Dalam visi penegakan hukum dan pelayanan Imigrasi dan Pemasyarakatan dibutuhkan proses transparansi dan berkeadilan. Transparan berarti adanya keterbukaan dalam proses pengambilan keputusan serta penyampaian informasi yang bersifat material dan relevan. Transparansi di tingkat kementerian akan membentuk pola pemerintahan yang baik serta mendorong partisipasi aktif dari masyarakat. Upaya ini juga bertujuan untuk menjamin kepastian hukum yang adil, transparan, dan terstandardisasi bagi Warga Negara Indonesia (WNI), Warga Negara Asing (WNA), tahanan, anak, dan warga binaan, serta mewujudkan birokrasi yang sesuai dengan prinsip *good governance*. Berkeadilan dalam penegakan hukum dan pelayanan artinya memberikan perlakuan yang sama kepada setiap orang di depan hukum baik dalam menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan pelanggaran dan tindakan administratif keimigrasian maupun penyelesaian permasalahan dan pemenuhan hak Tahanan, Anak dan Warga Binaan.

Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan juga berupaya memberikan pelayanan yang humanis sesuai dengan aturan yang berlaku, transparan dalam sistem, data dan informasi terkait kebijakan, proses hingga hasil yang menjamin aksesibilitas dan akuntabilitas publik sesuai dengan ketentuan perundang-undangan serta berupaya dalam menciptakan kepastian hukum. Selain itu, bentuk pendekatan humanis dan adaptif yang juga dilakukan oleh Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan adalah sinergitas antara



pemerintah, pemerintah daerah, masyarakat dan akademisi untuk membangun sistem integrasi sosial yang lebih baik.

Visi Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan bidang pemasyarakatan berupaya menciptakan kondisi bebas dari potensi, ancaman, dan/atau gangguan nyata dalam mendukung terlaksananya fungsi Pemasyarakatan yaitu reintegrasi sosial serta menciptakan Tahanan, Anak dan Warga Binaan yang sadar dan patuh terhadap hukum. Dalam lima tahun ke depan, Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan berorientasi untuk menjadi institusi terbaik di kawasan dalam penyelenggaraan fungsi keimigrasian dan pemasyarakatan. Orientasi ini diwujudkan melalui berbagai transformasi kelembagaan, digitalisasi layanan, penguatan SDM, sertakolaborasi lintas sektor dan internasional. Imigrasi dan Pemasyarakatan Indonesiadirahkan menjadi institusi berkelas dunia (*world-class institution*) yang tidak hanya mampu memberikan pelayanan publik yang prima dan berkeadilan, tetapi juga menjadi garda terdepan dalam penegakan hukum dan perlindungan HAM di bidang mobilitas manusia antar negara dan penanganan warga binaan. Orientasi global ini selaras dengan visi Indonesia Emas 2045 dan komitmen pemerintah untuk menjadikan pelayanan publik Indonesia setara dengan praktik terbaik internasional. Untuk mewujudkan layanan imigrasi dan pemasyarakatan yang lebih baik, Untuk mewujudkan layanan imigrasi dan pemasyarakatan yang lebih baik, diperlukan sumber daya manusia yang kompeten, profesional, berintegritas dan berorientasi pada kepentingan masyarakat dalam menyediakan layanan public yang berkualitas serta menjunjung tinggi nilai-nilai budaya kerja Kementerian.

2. Misi

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) memperkuat ideologi Pancasila, demokrasi, dan hak asasi manusia (HAM); dan (7) memperkuat reformasi politik, hukum, dan birokrasi, serta memperkuat pencegahan dan**



pemberantasan korupsi dan narkoba. Namun demikian, Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan secara tidak langsung juga mendukung pencapaian Asta Cita 4 dan Asta Cita 8. Hal ini menunjukkan komitmen yang besar dari Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan untuk mendukung prioritas nasional. Berdasarkan 2 misi presiden yang diterjemahkan dalam Asta Cita 1 dan 7 tersebut, maka Misi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan 2025–2029 adalah sebagai berikut:

1. Misi 1. Mewujudkan Penegakan Hukum dan Pelayanan Bidang Keimigrasian dan Pemasarakatan yang Berintegritas dan Berkeadilan.
2. Misi 2. Mewujudkan Tata Kelola Penyelenggaraan Keimigrasian dan Pemasarakatan yang Modern, Profesional, dan Berintegritas.

3. Nilai-Nilai Utama Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan

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

1. **Pelindung (*Guard*)** Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan 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 Pemasarakatan dalam menjaga dan menciptakan rasa keadilan di masyarakat serta mendorong terwujudnya reintegrasi sosial.
2. **Pembimbing (*Guide*)** Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan berperan dalam membimbing masyarakat baik dalam bidang imigrasi maupun Pemasarakatan. 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.

4. Tujuan dan Sasaran Strategis Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan

a. Tujuan

Untuk mewujudkan Visi dan Misi, Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan merumuskan tujuan strategis yang akan dicapai pada periode 2025–2029 sebagai berikut:

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

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

b. Sasaran Strategis

Sasaran strategis merupakan uraian dari tujuan strategis dan menggambarkan pemetaan dari strategi Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan dalam melaksanakan misi presiden dan wakil presiden melalui Asta Cita 1 dan 7. Adapun 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 Kinerja Sasaran Strategis 1. 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 Kinerja Sasaran Strategis 2. Indeks RB Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan.

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

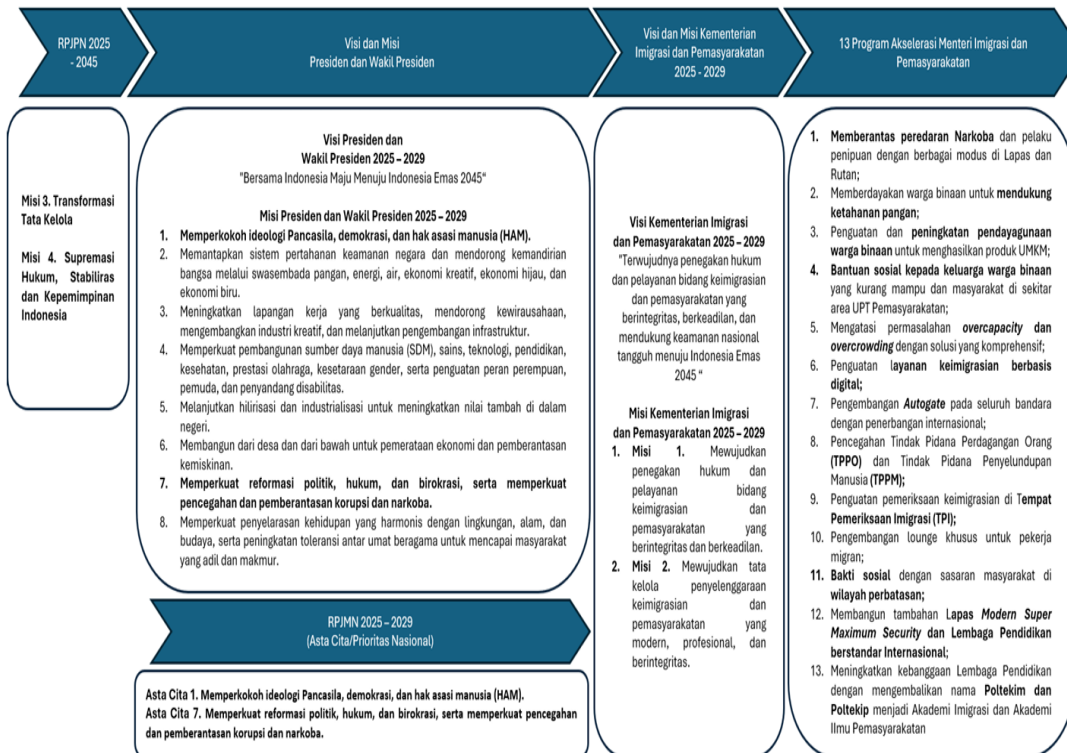
Gambar 3. Pemetaan Sasaran Strategis Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan.



Sumber: Tim Penyusun Renstra Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan, 2024

Berdasarkan dua perspektif tersebut, sasaran strategis yang terkait adalah Sasaran Strategis 2: Meningkatnya tata kelola penyelenggaraan keimigrasian dan pemasyarakatan yang berintegritas, efektif, dan efisien, dengan Indikator Kinerja Sasaran Strategis 2: Indeks Reformasi Birokrasi (RB) Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan.

Gambar 4. Keselarasan RPJPN 2025-2045, RPJMN 2025-2029, dengan Renstra Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan 2025-2029



B. Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kinerja (PK) adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan kegiatan yang disertai dengan target-target kinerja yang di gambarkan dengan capaian suatu indikator kinerja kegiatan. Adapun maksud dan tujuannya dibentuk Perjanjian Kinerja (PK) adalah:

1. Bentuk komitmen antara penerima dan pemberi amanah untuk meningkatkan integritas, akuntabilitas, transparansi, dan kinerja aparatur, dan sebagai tolak ukur kinerja aparatur negara dalam menyelesaikan



- pembangunan nasional;
2. Menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur;
 3. Dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dan sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi Dasar bagi pemberi amanah untuk melakukan monitoring, evaluasi dan supervisi atas perkembangan/kemajuan kinerja penerima amanah,
 4. Dasar dalam penetapan sasaran kinerja pegawai. pada Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor: No.7 Tahun 2015 tentang Rencana Strategis Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Tahun 2020-2024 dalam hal ini Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Maluku Utara

Perencanaan Kinerja merupakan proses penyusunan rencana kinerja sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam rencana strategis, yang akan dilaksanakan oleh instansi pemerintah melalui berbagai kegiatan tahunan. Di dalam rencana kinerja ditetapkan rencana capaian kinerja tahunan untuk seluruh indikator kinerja yang ada pada tingkat sasaran dan kegiatan. adapun Perjanjian Kinerja beserta perencanaan anggaran sebagai berikut:

Tabel 4. Perjanjian Kinerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Maluku Utara Semester II Tahun 2025

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target
1	Terwujudnya Mutu Pengendalian Pemasyarakatan di Wilayah	Indeks Pengendalian Mutu Pemasyarakatan di Wilayah	3.2 Indeks
2	Meningkatkan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkup Kewilayahan	Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di Lingkup kewilayahan	100%
		Indeks Kepuasan Unit Kerja Lingkup UPT Pemasyarakatan Terhadap Layanan Kesekretariatan di UPT masing-masing	3.51 Indeks



**Tabel 5. Alokasi Anggaran Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasarakatan
Maluku Utara Semester II Tahun 2025**

No	Program	Dipa Awal	Dipa Akhir
1	Penyelenggaraan Pemasarakatan diwilayah	Rp. 823,370,000,-	Rp. 823,370,000,-
2	Program Dukungan Manajemen dan Teknis Lainnya di Wilayah	Rp. 2,802.137.000,-	Rp. 2,802.137.000,-
TOTAL		Rp. 3,625,507,000,-	Rp. 3,625,507,000,-



BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan program atau kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi instansi secara terukur sejalan dengan sasaran/target kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik. Dalam mengukur keberhasilan/kegagalan atas pelaksanaan suatu program/kegiatan perlu dilakukan pengukuran kinerja, dimana tingkat pencapaiannya diukur dengan membandingkan target dengan realisasi yang menjadi indikator kinerja yaitu meliputi Input, Output, dan Outcome.

1. Input : segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran berupa dana, SDM, dan sebagainya;
2. Output : segala sesuatu yang diharapkan langsung dapat dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik dan non fisik;
3. Outcome : indikator yang menggambarkan hasil nyata dari keluaran suatu kegiatan (efek langsung)

Pengukuran capaian kinerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasarakatan Maluku Utara dilakukan per indikator kinerja, dengan membandingkan antara Realisasi Kinerja dengan Target Kinerja dikalikan 100%. Dan beberapa indikator memiliki hubungan berbanding terbalik (nilai persentase yang lebih kecil dari target, menunjukkan nilai yang semakin baik), sehingga pengukuran capaian kinerja juga dihitung dengan formulasi berbanding terbalik. Pengukuran capaian kinerja dapat digambarkan dengan formulasi sebagai berikut.

Formulasi Berbanding Lurus

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

Formulasi Berbanding Terbalik

$$\text{Realisasi Kinerja} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Total}} \times 100\%$$

Nilai persentase realisasi yang lebih kecil dari target, menunjukkan nilai yang semakin baik (berhasil).

Selanjutnya untuk mengukur tingkat capaian kinerja suatu indikator, diukur dengan formulasi :

$$\frac{\text{target}}{\text{Realisasi}} \times 100\%$$



Dalam menilai capaian Sasaran kinerja, Kinerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasarakatan Maluku Utara merumuskan indeks capaian berdasarkan range nilai. Hal ini dilakukan untuk mengelompokkan capaian dari setiap indikator kinerja sehingga memudahkan dalam melakukan monitor, mengelompokkan dan menganalisa isu strategis/kendala yang terjadi di lingkungan kerja. Berikut pengelompokan range nilai capaian yang digunakan Kinerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasarakatan Maluku Utara.

Range Nilai Capaian	Kategori Penilaian
> 100	Sangat Baik
85 - 100	Baik Sekali
70 - < 85	Baik
55 - < 70	Cukup
< 55	Kurang

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

Dengan menggunakan formulasi pengukuran capaian kinerja di atas, dilakukan analisa capaian kinerja setiap indikator dengan menjelaskan 5 unsur analisa, meliputi:

1. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini;
2. Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir;
3. Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi;
4. Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional (jika ada);
5. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan;
6. Analisis atas Efisiensi penggunaan sumberdaya
7. Analisis Program atau kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan dalam pencapaian pernyataan perjanjian kinerja

❖ **Capaian Program Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasarakatan Maluku Utara Semester II Tahun 2025**

SK.17	IKK.17.1 Terwujudnya Pengendalian Mutu Penyelenggaraan Pemasarakatan di Wilayah
--------------	--

Sasaran Kinerja ini memiliki 1 (satu) Indikator Kinerja Kegiatan, yaitu :

Kode	Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja Kegiatan	Target
SK.17	Terwujudnya Pengendalian Mutu Penyelenggaraan Pemasarakatan di Wilayah	17.1 Indeks Pengendalian Mutu Penyelenggaraan Pemasarakatan di Wilayah	3,2 Indeks

1. Perbandingan Target Dan Realisasi Kinerja Semester II Tahun 2025

Indikator Indeks Pengendalian Mutu Penyelenggaraan Pemasarakatan di Wilayah merupakan tolok ukur komprehensif yang mengevaluasi sejauh mana standar kualitas layanan dan operasional di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pemasarakatan di suatu wilayah telah terpenuhi dan dipertahankan. Indikator Indeks Pengendalian Mutu Penyelenggaraan Pemasarakatan di Wilayah ini merepresentasikan upaya mutu penyelenggaraan pemasarakatan di wilayah yang dilakukan oleh Kantor Wilayah Direktorat Pemasarakatan Maluku Utara sesuai dengan tugas dan fungsinya, yang meliputi Penyelenggaraan kegiatan di bidang:

- a. Penyelenggaraan pembinaan dan anak binaan
- b. Penyelenggraan pembimbingan kemasyarakatan
- c. Penyelenggaraan pearwatan kesehatan rehabilitasi
- d. Penyelengaraan Pelayanan Tahanan dan Anak
- e. Penyelenggaraan pengamanan dan intilijen
- f. Penyelenggaraan kehumasan, pelayanan publik dan kerjasama

Adapun formasi perhitungan Indeks Pengendalian Mutu penyelenggaraan Pemasarakatan di Wilayah sebagai berikut :



FORMULASI PERHITUNGAN

$$Indeks = \frac{(PLP) + (PCT)}{25\%}$$

Keterangan :

% = Persentase

PLP : Tingkat penyelesaian program/kegiatan tepat waktu

(Jumlah kegiatan yang selesai sesuai rencana/Total kegiatan) x 50% (Bobot Nilai)

PCT : Persentase pencapaian target kinerja organisasi

(Jumlah target kinerja tercapai/Total target kinerja yang ditetapkan) x 50% (Bobot Nilai)

Perbandingan Target Dan Realisasi Kinerja

Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja Kegiatan	Target Kinerja	Realisasi	% Capaian Kinerja
Terwujudnya	IndeksPengendalian	3,2	4,2	$\frac{3,6}{3,6} \times 100\%$
Pengendalian Mutu	Mutu	indeks	indeks	3,6
Penyelenggaraan	Penyelenggaraan			= 100%
Pemasyarakatan di Wilayah	Pemasyarakatan di Wilayah			

2. Perbandingan Realisasi dan Capaian Kinerja Semester II Tahun 2025 dengan Tahun Sebelumnya

Indikator Kinerja Kegiatan indeks Mutu Penyelenggaraan Pemasyarakatan di Wilayah belum dapat dilakukan perbandingan dengan tahun sebelumnya. hal ini disebabkan karena indikator tersebut merupakan indikator baru yang disepakati dalam perjanjian kinerja Tahun 2025. Selain itu Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Maluku Utara merupakan organisasi dari Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan yang baru dibentuk, dengan kondisi tersebut capaian pada tahun ini berfungsi sebagai data awal yang akan digunakan sebagai dasar penyusunan target serta perbandingan pada periode Laporan Kinerja Tahun berikutnya.

3. Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Target Jangka Menengah dalam Renstra

Rencana Strategis Kanwil Maluku Utara 2025 - 2029

Indikator Kinerja	2025	2026	2027	2028	2029
Indeks Pengendalian Mutu Penyelenggaraan Pemasarakatan di Wilayah	3,2	3,4	3,6	3,8	4

Perbandingan Realisasi Semester II Tahun 2025 dengan Target Jangka Menengah

Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Target Kinerja Jangka Menengah	Realisasi	Keterangan
Terwujudnya Pengendalian Mutu Penyelenggaraan Pemasarakatan di Wilayah	Indeks Pengendalian Mutu Penyelenggaraan Pemasarakatan di Wilayah	3,2	4,2 indeks	terpenuhi

Indikator kinerja menunjukkan target jangka menengah sebesar 3,2 indeks dengan realisasi capaian 3,2 indeks. Hal ini menggambarkan bahwa program kegiatan yang dilaksanakan telah berjalan dengan baik, pelaksanaan tugas dan fungsi telah berjalan sesuai rencana yang ditetapkan.

4. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun Ini dengan Standar Nasional

Indikator kinerja ini tidak memiliki perbandingan standar nasional mengingat kegiatan pengukuran Indeks pengendalian mutu penyelenggaraan pemsarakatan di wilayah hanya dilakukan oleh Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan.

5. Analisis Penyebab Keberhasilan

Keberhasilan pengendalian mutu penyelenggaraan pemsarakatan di lingkungan Kantor Wilayah pada tahun berjalan merupakan hasil dari sinergi berbagai faktor strategis yang saling mendukung. Faktor utama yang berkontribusi pada capaian positif ini adalah penguatan fungsi pembinaan, pengawasan, dan pengendalian oleh Kanwil, yang dilakukan melalui monitoring dan evaluasi berkala ke seluruh Unit Pelaksana Teknis (UPT).



Pengawasan yang berkesinambungan ini memastikan seluruh standar operasional, kebijakan pusat, serta prinsip-prinsip pemasyarakatan diterapkan secara konsisten. Faktor berikutnya adalah penguatan koordinasi antara Kanwil dan UPT, yang diwujudkan melalui rapat koordinasi rutin, dan penggunaan laporan berjenjang untuk memantau capaian dan kendala di lapangan. Koordinasi ini memungkinkan identifikasi masalah secara dini dan mendorong pengambilan keputusan yang cepat dan tepat. Keberhasilan pengendalian mutu juga didorong oleh pemanfaatan teknologi informasi, seperti aplikasi pelaporan elektronik, dashboard pemantauan, dan sistem data terpadu. Teknologi ini meningkatkan transparansi, akurasi data, serta mempercepat proses pelaporan dan analisis, sehingga Kanwil dapat melakukan tindak lanjut secara efektif.

6. Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Analisis efisiensi penggunaan sumber daya pada kegiatan pengendalian mutu penyelenggaraan pemasyarakatan di wilayah menunjukkan bahwa pelaksanaan kegiatan telah memanfaatkan anggaran, SDM, dan sarana pendukung secara optimal. Dari aspek penggunaan anggaran, kegiatan pengendalian mutu dilaksanakan dengan pendekatan efisiensi biaya melalui pemanfaatan metode monitoring terpadu, penggabungan agenda supervisi, serta penggunaan teknologi informasi dalam proses pelaporan. Pada aspek sumber daya manusia, Optimalisasi kompetensi petugas melalui pelatihan internal dan pembagian tugas yang efektif turut meningkatkan produktivitas tim, sehingga penggunaan SDM menjadi lebih efisien. Dari sisi sarana dan prasarana, efisiensi dicapai melalui pemanfaatan fasilitas yang telah tersedia. Secara keseluruhan, kegiatan pengendalian mutu penyelenggaraan pemasyarakatan di wilayah telah menunjukkan efisiensi yang baik dalam penggunaan sumber daya. Hal ini menegaskan bahwa sumber daya yang tersedia telah dimanfaatkan secara tepat guna dan tepat sasaran untuk mendukung pencapaian kinerja pemasyarakatan di wilayah.



7. Analisis Program/Kegiatan yang menunjang keberhasilan/ kegagalan Pencapaian pernyataan kinerja

a. Penyelenggaraan Pembinaan Narapidana dan Anak Binaan di Wilayah

Penyelenggaraan pembinaan narapidana dan anak binaan berperan penting dalam mendukung keberhasilan pengendalian mutu penyelenggaraan pemasyarakatan. Pelaksanaan program pembinaan yang konsisten, terstandar, dan sesuai kebutuhan telah menciptakan lingkungan pemasyarakatan yang kondusif, meningkatkan efektivitas pengawasan, serta menjaga stabilitas keamanan dan ketertiban. Hal ini membuktikan bahwa kegiatan pembinaan merupakan komponen utama yang berkontribusi terhadap pencapaian kinerja pemasyarakatan di wilayah. Dari aspek pembinaan kepribadian, kegiatan ini mampu meningkatkan kedisiplinan, stabilitas emosi, serta motivasi narapidana dan anak binaan dalam mengikuti program pemasyarakatan. Peningkatan sikap kooperatif ini berdampak positif terhadap situasi internal UPT, sehingga proses pengawasan dan pengendalian mutu dapat berjalan lebih efektif. Pada aspek pembinaan kemandirian, Program-program tersebut tidak hanya memberikan bekal bagi narapidana dan anak binaan untuk masa depan, tetapi juga menciptakan lingkungan pembinaan yang aktif dan konstruktif. Keterlibatan peserta yang tinggi pada kegiatan pembinaan kemandirian turut menurunkan potensi pelanggaran tata tertib,

b. Penyelenggaraan Pembimbingan Kemasyarakatan di Wilayah

Kegiatan penyelenggaraan pembimbingan kemasyarakatan pada tahun berjalan memberikan kontribusi penting dalam mendukung keberhasilan pengendalian mutu penyelenggaraan pemasyarakatan di wilayah. Pembimbingan kemasyarakatan yang dilaksanakan oleh Balai Pemasyarakatan (Bapas) berperan strategis dalam memastikan bahwa proses reintegrasi sosial klien pemasyarakatan berjalan sesuai standar dan ketentuan, sehingga mutu pelayanan pemasyarakatan secara keseluruhan dapat terjaga. Dapat dilihat pada beberapa aspek berikut :



- 1) Pada aspek pendampingan dan pembimbingan klien, Bapas melaksanakan kegiatan bimbingan kepribadian dan kemandirian secara terstruktur. Pendampingan rutin, kunjungan rumah, serta koordinasi dengan keluarga dan lingkungan sosial klien membantu menekan risiko pelanggaran selama masa pembimbingan.
- 2) Dari aspek pelayanan Litmas (Penelitian Kemasyarakatan), Kualitas Litmas yang baik menjadi salah satu indikator mutu layanan yang berkontribusi langsung terhadap efektivitas pengendalian mutu.
- 3) Efektivitas pembimbingan kemasyarakatan juga ditunjang oleh penguatan koordinasi lintas sektor, seperti dengan kepolisian, pemerintah daerah, lembaga rehabilitasi, dunia usaha, dan lembaga sosial masyarakat. Kolaborasi ini memastikan tersedianya dukungan lingkungan sosial dan layanan tambahan yang dibutuhkan klien dalam proses reintegrasi.
- 4) Dari sisi pemanfaatan teknologi informasi, penggunaan aplikasi Sistem Database Pemasyarakatan (SDP) dan sistem pelaporan digital mendukung ketertiban pencatatan data klien. Pemanfaatan teknologi ini terbukti meningkatkan akuntabilitas dan transparansi pelayanan, sekaligus memperkuat indikator pengendalian mutu.

c. Penyelenggaraan Perawatan Kesehatan Rehabilitasi di Wilayah

Kegiatan perawatan kesehatan dan rehabilitasi di UPT Pemasyarakatan secara signifikan mendukung keberhasilan pengendalian mutu penyelenggaraan pemasyarakatan. Pelayanan kesehatan rutin, penanganan penyakit, dan program rehabilitasi berjalan sesuai standar, Efektivitas kegiatan ini didukung oleh ketersediaan tenaga medis, sarana-prasarana, serta koordinasi dengan Dinas Kesehatan dan lembaga rehabilitasi. Pemanfaatan sumber daya secara optimal dan penggunaan data elektronik memudahkan monitoring, meningkatkan efisiensi, dan menjamin kualitas layanan. Secara keseluruhan, kegiatan perawatan kesehatan dan rehabilitasi telah menciptakan lingkungan pemasyarakatan yang aman, kondusif,



dan berstandar, sehingga berperan penting dalam menjaga dan meningkatkan mutu penyelenggaraan pemasyarakatan di wilayah.

d. Penyelenggaraan Pelayanan Tahanan dan Anak di Wilayah

Kegiatan penyelenggaraan pelayanan tahanan dan anak di lingkungan UPT Pemasyarakatan memberikan kontribusi penting dalam mendukung keberhasilan pengendalian mutu penyelenggaraan pemasyarakatan di wilayah. Pelayanan yang terstandar dan sesuai prosedur memastikan hak-hak warga binaan, baik narapidana maupun anak, terpenuhi. pelayanan administratif dan prosedural, kegiatan seperti penerimaan, pencatatan, pembinaan orientasi, serta penyaluran informasi telah dilaksanakan secara sistematis dan terdokumentasi dengan baik mendukung efektivitas pengawasan, mempermudah monitoring Kanwil, serta memastikan pemenuhan hak klien sesuai regulasi. pelayanan kesejahteraan dan perlindungan anak, seperti pemenuhan kebutuhan dasar, pengawasan khusus bagi anak, dan kegiatan pembinaan yang sesuai usia dilaksanakan dengan memperhatikan standar keamanan, kesehatan, dan psikologis. Secara keseluruhan, penyelenggaraan pelayanan tahanan dan anak telah menjadi faktor utama dalam mendukung keberhasilan pengendalian mutu penyelenggaraan pemasyarakatan.

e. Penyelenggaraan Pengamanan dan Intelijen di Wilayah

Kegiatan pengamanan dan intelijen di UPT Pemasyarakatan berperan penting dalam mendukung keberhasilan pengendalian mutu penyelenggaraan pemasyarakatan. Pelaksanaan prosedur pengamanan, patroli rutin, pengawasan fisik dan elektronik, serta pengelolaan intelijen berjalan efektif, menciptakan lingkungan yang aman, tertib, dan kondusif bagi narapidana, anak binaan, dan petugas. Pemanfaatan teknologi informasi, seperti sistem monitoring digital dan basis data intelijen, meningkatkan akurasi pengawasan, mempercepat respons insiden, dan mendukung transparansi pelaporan. Optimalisasi SDM pengamanan melalui pembagian tugas, supervisi, dan pelatihan teknis juga meningkatkan profesionalisme tanpa menambah personel berlebih. Secara keseluruhan, kegiatan pengamanan dan intelijen telah



KEMENTERIAN IMIGRASI DAN PEMASYARAKATAN KANTOR WILAYAH DIREKTORAT PEMASYARAKATAN MALUKU UTARA

menciptakan kondisi pemasyarakatan yang aman dan efisien, sehingga berkontribusi langsung terhadap keberhasilan pengendalian mutu penyelenggaraan pemasyarakatan di wilayah.

f. Penyelenggaraan Kehumasan, pelayanan Publik dan Kerjasama di Wilayah

Kegiatan kehumasan, pelayanan publik, dan kerjasama di UPT Pemasyarakatan berperan penting dalam mendukung keberhasilan pengendalian mutu penyelenggaraan pemasyarakatan. Pengelolaan informasi publik, sosialisasi kebijakan, dan mekanisme pengaduan dijalankan secara efektif, meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan kepercayaan masyarakat. Pelayanan publik yang sesuai standar serta kerjasama dengan instansi pemerintah, dunia usaha, dan lembaga sosial memperluas dampak positif program pembinaan dan reintegrasi sosial. Pemanfaatan teknologi informasi mendukung komunikasi yang cepat, monitoring kegiatan, dan evaluasi mutu. Secara keseluruhan, kegiatan ini menciptakan layanan yang profesional, transparan, dan kolaboratif, sehingga turut memperkuat keberhasilan pengendalian mutu penyelenggaraan pemasyarakatan di wilayah.

SK.19 IKK.19.1 Meningkatnya pelaksanaan reformasi di Lingkup Kewilayahan

Sasaran Kinerja ini memiliki 1 (satu) Indikator Kinerja Kegiatan, yaitu :

Kode	Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja Kegiatan	Target
SK.19	Meningkatnya pelaksanaan reformasi di Lingkup Kewilayahan	19.1 Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di Lingkup Kewilayahan	100%
		19.2 Indeks Kepuasan Unit Kerja Lingkup UPT Pemasyarakatan Terhadap Layanan Kesekretariatan di UPT Masing-Masing	3,51 indeks

IKK.19.1 Meningkatnya pelaksanaan reformasi di Lingkup Kewilayahan



1. Perbandingan Target Dan Realisasi Kinerja Semester II Tahun 2025

Reformasi birokrasi merupakan salah satu upaya pemerintah untuk mencapai good governance dan melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan dan sumber daya manusia aparatur. Melalui reformasi birokrasi, dilakukan penataan terhadap sistem penyelenggaraan pemerintah yang efektif dan efisien. Reformasi birokrasi menjadi tulang punggung dalam perubahan kehidupan berbangsa dan bernegara. Tujuan dari reformasi birokrasi adalah terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik dengan aparatur berintegritas tinggi, produktif, dan melayani secara prima dalam rangka meningkatkan kepercayaan publik. Indikator ini merepresentasikan pelaksanaan rencana aksi reformasi birokrasi pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasaryakatan Maluku Utara sesuai tugas dan kewenangan Kantor Wilayah.

Formulasi perhitungan Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di lingkup UPT Pemasaryakatan dan perbandingan antara target dan realisasi. Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Tahun 2024 sebagai berikut :

FORMULASI PERHITUNGAN

$$\% = \frac{A}{B} \times 100\%$$

Keterangan :

% = Persentase

A = Jumlah rencana aksi RB terkait Ditjen PAS yang terlaksana di kewilayahan

B = Total Rencana aksi RB terkait Ditjen PAS di kewilayahan

Perbandingan Target Dan Realisasi Kinerja

Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja Kegiatan	Target Kinerja	Realisasi	% Capaian Kinerja
Meningkatnya pelaksanaan reformasi di Lingkup Kewilayahan	Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di Lingkup Kewilayahan	100%	$\frac{71}{74} \times 100\%$ = 96%	$\frac{96}{100} \times 100\%$ = 96%



KEMENTERIAN IMIGRASI DAN PEMASYARAKATAN KANTOR WILAYAH DIREKTORAT PEMASYARAKATAN MALUKU UTARA

Berdasarkan capaian indikator kinerja kegiatan Reformasi Birokrasi, target yang ditetapkan sebesar 100% telah hampir sepenuhnya tercapai, dengan realisasi sebesar 96%. Meskipun terdapat selisih 4 poin dari target, capaian 96% menunjukkan bahwa pelaksanaan Reformasi Birokrasi di wilayah ini telah berjalan sangat baik dan konsisten sesuai standar yang ditetapkan. Hasil ini mencerminkan efektivitas pelaksanaan program RB, termasuk penerapan prinsip transparansi, akuntabilitas, dan pelayanan publik yang lebih profesional. Pencapaian realisasi 96% menegaskan bahwa langkah-langkah strategis dalam reformasi birokrasi telah diterapkan dengan optimal, sehingga target kinerja hampir terpenuhi sepenuhnya dan berada dalam kategori baik sekali.

2. Perbandingan Realisasi dan Capaian Kinerja Semester II Tahun 2025 dengan Tahun Sebelumnya

Perbandingan realisasi dan capaian kinerja Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di lingkup kewilayahan Semester II Tahun 2025 dengan Tahun sebelumnya dapat dilihat sebagai berikut

Indikator Kinerja	2021	2022	2023	2024	2025
Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di Lingkup Kewilayahan	-	100%	100%	100%	96%

Jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya di Kementerian Hukum dan HAM, capaian indikator Reformasi di masyarakat menunjukkan perkembangan positif, mengingat Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Maluku Utara merupakan organisasi yang baru terbentuk. Hal ini menegaskan bahwa langkah-langkah strategis dalam reformasi birokrasi telah diterapkan secara cepat, konsisten, dan optimal, sehingga pencapaian hampir setara dengan standar kinerja yang ditargetkan. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Maluku Utara berhasil membangun fondasi RB yang kuat sejak awal, dengan kinerja yang sangat baik untuk mencapai target 100 pada periode berikutnya.



3. Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Target Jangka Menengah dalam Renstra

Rencana Strategis Kanwil Maluku Utara 2025 – 2029

Indikator Kinerja	2025	2026	2027	2028	2029
Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di Lingkup Kewilayahan	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Perbandingan Realisasi Tahun 2025 dengan Target Jangka Menengah

Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Target Kinerja Jangka Menengah	Realisasi	Keterangan
Meningkatnya pelaksanaan reformasi di Lingkup Kewilayahan	Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di Lingkup Kewilayahan	100 %	96%	Tidak Terpenuhi

4. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun ini dengan Standar Nasional

Indikator kinerja ini tidak memiliki perbandingan standar nasional mengingat kegiatan Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di lingkup Kantor Wilayah Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan.

5. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan

Pelaksanaan reformasi birokrasi pada Kantow Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Maluku Utara dilaksanakan dengan mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020 – 2024.

Pelaksanaan Rencana Aksi Tahunan Reformasi Birokrasi pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Maluku Utara didasarkan pada Surat Edaran dari Sekretrais Jenderal Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan Tahun 20205 tanggal 06 Maret 2025 perihal Pedoman Pelaksanaan Rencana Aksi Tahunan Reformasi dan Birokrasi di



Lingkungan Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan Nomor SEK-OT.03.01-2. Dalam regulasi tersebut, RKT RB dilaksanakan pada dua level yakni general dan tematik RKT RB General berfokus pada penguatan tata kelola organisasi yang bersifat administratif, seperti implementasi sistem perencanaan dan penganggaran yang berbasis pada informasi kinerja, terbangunnya pelayanan publik digital, meningkatnya pengawasan melalui sistem pengendalian intern (SPIP), meningkatkan kualitas kebijakan dan regulasi, kualitas pengelolaan arsip digital, kualitas pengadaan barang dan jasa serta pengelolaan keuangan dan aset, dan terwujudnya percepatan transformasi jabatan fungsional.

Meskipun indikator Reformasi Birokrasi belum mencapai target 100%, namun realisasi sebesar 96% menunjukkan bahwa pelaksanaan RB di lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Maluku Utara berada pada kategori sangat baik. Nilai tersebut mencerminkan bahwa sebagian besar komponen RB telah diimplementasikan secara efektif, mulai dari peningkatan kualitas layanan publik, penguatan akuntabilitas, hingga penerapan tata kelola yang transparan dan profesional. Ketidaktercapaian target secara penuh dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain proses penyesuaian kelembagaan dan harmonisasi standar baru, optimalisasi manajemen perubahan, digitalisasi layanan secara menyeluruh,

6. Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi menunjukkan penggunaan sumber daya yang efisien, terlihat dari capaian indikator sebesar 96% yang diraih melalui optimalisasi pegawai dengan pembagian tugas yang efektif tanpa peningkatan signifikan pada anggaran maupun SDM. Secara keseluruhan, pelaksanaan RB terbukti efisien, terarah, dan menghasilkan output serta outcome yang tinggi.

7. Analisis Program/Kegiatan yang menunjang keberhasilan/ kegagalan Pencapaian pernyataan kinerja

Beberapa kegiatan yang dilaksanakan dalam rangka mendukung Reformasi Birokrasi telah berjalan cukup baik, namun belum sepenuhnya mampu mendorong pencapaian target Perjanjian Kinerja secara optimal.



Terdapat beberapa faktor dalam pelaksanaan kegiatan yang mempengaruhi ketidaktercapaian indikator RB, meskipun capaian masih berada pada kategori baik.

Pertama, kegiatan fasilitasi penyiapan data dukung Reformasi Birokrasi masih menghadapi kendala konsistensi dan kelengkapan data dari satuan kerja. Proses pengumpulan, verifikasi, dan sinkronisasi data belum berlangsung sepenuhnya real time, sehingga mempengaruhi kecepatan dan ketepatan penyajian data yang dipersyaratkan dalam penilaian RB. Kesiapan data yang belum optimal ini mengurangi daya dorong terhadap pencapaian nilai RB secara maksimal. Kedua, dalam penyusunan dan pemenuhan rencana kerja tahunan, Harmonisasi antara rencana kerja, timeline, serta ketersediaan sumber daya belum sepenuhnya seimbang, sehingga beberapa output yang menjadi bagian pengungkit RB tidak dapat dimaksimalkan. Ketiga, pada pelaksanaan Reformasi Birokrasi general dan tematik, beberapa program telah berjalan, namun beberapa penguatan—seperti manajemen perubahan, implementasi budaya kerja, digitalisasi proses, serta program RB tematik—belum mencapai tingkat kematangan yang diharapkan. Perubahan pola kerja dan penerapan standar baru membutuhkan adaptasi yang lebih panjang, sehingga realisasi kegiatan belum sepenuhnya memberikan dampak maksimal terhadap pencapaian nilai RB.

IKK. 19.2

Indeks Kepuasan Unit Kerja LiUPT Pemasarakatan Terhadap Layanan Kesekretariatan di UPT Masing-Masing

1. Perbandingan Target Dan Realisasi Kinerja Semester II Tahun 2025

Indikator ini menggambarkan tingkat kepuasan unit kerja lingkup UPT Pemasarakatan terhadap layanan kesekretariatan yang diberikan pada UPT Pemasarakatan masing-masing. Indikator ini merupakan komposit dari 10 parameter, yakni :



- a. Kompleksitas persyaratan layanan;
- b. Kejelasan informasi layanan;
- c. Kemudahan prosedur layanan;
- d. Ketepatan waktu penyelesaian layanan;
- e. Kesesuaian layanan yang diberikan dengan kebutuhan;
- f. Respon terhadap pengaduan, masukan dan saran terkait layanan;
- g. Respon dalam menghadapi masalah saat memberikan layanan;
- h. Sarana dan prasarana yang digunakan dalam memberikan layanan;
- i. Sikap dan profesionalitas petugas dalam memberikan layanan;
- j. Keadilan dan konsistensi dalam pemberian layanan.

Formulasi perhitungan Indeks Layanan kesekretariatan Tahun 2025 sebagai berikut :

FORMULASI PERHITUNGAN

- 1. Tetapkan bobot untuk setiap pertanyaan pada kuesioner sehingga totalnya 100% (setiap pertanyaan 10%);
- 2. Melakukan rekapitulasi jumlah skor/skala setiap indikator dari survey google form;
- 3. Melakukan rekapitulasi jumlah responden dari survey google form;
- 4. Masukkan ke dalam rumus excel tabel "RATA-RATA SKOR (Σ)"

Perbandingan Target Dan Realisasi Kinerja

Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja Kegiatan	Target Kinerja	Realisasi	% Capaian Kinerja
Meningkatnya pelaksanaan reformasi di Lingkup Kewilayahan	Indeks Kepuasan Unit Kerja Lingkup UPT Pemasyarakatan Terhadap Layanan Kesekretariatan di UPT Masing-Masing	3,51 indeks	3,62 indeks	$\frac{3,62}{3,51} \times 100\%$ = 103%



Indikator kepuasan unit kerja terhadap layanan kesekretariatan menunjukkan bahwa realisasi kinerja telah mencapai target yang ditetapkan. Hal ini mencerminkan bahwa proses administrasi, pengelolaan dokumen, dan dukungan operasional berjalan efektif dan sesuai standar. Capaian ini menegaskan bahwa layanan kesekretariatan telah memberikan dukungan yang optimal terhadap kelancaran kinerja organisasi.

2. Perbandingan Realisasi dan Capaian Kinerja Semester II Tahun 2025 dengan Tahun Sebelumnya

Indikator Kinerja Kegiatan indeks Mutu Penyelenggaraan Masyarakat di Wilayah belum dapat dilakukan perbandingan capaian dengan tahun sebelumnya. hal ini disebabkan karena indikator tersebut merupakan indikator baru yang disepakati dalam perjanjian kinerja Tahun berjalan. Selain itu Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Masyarakat Maluku Utara merupakan organisasi dari Kementerian Imigrasi dan Masyarakat yang baru dibentuk, dengan kondisi tersebut capaian pada tahun ini berfungsi sebagai data awal yang akan digunakan sebagai dasar penyusunan target serta perbandingan pada periode Laporan Kinerja Tahun berikutnya.

3. Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Target Jangka Menengah dalam Renstra

Rencana Strategis Kanwil Maluku Utara 2025 – 2029

Indikator Kinerja	2025	2026	2027	2028	2029
Indeks Kepuasan Unit Kerja Lingkup UPT Masyarakat Terhadap Layanan Kesekretariatan di UPT Masing-Masing	3,51	3,52	3,53	3,54	3,55



Perbandingan Realisasi Tahun 2025 dengan Target Jangka Menengah

Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Target Kinerja Jangka Menengah	Realisasi	Keterangan
Meningkatnya pelaksanaan reformasi di Lingkup Kewilayahan	Indeks Kepuasan Unit Kerja Lingkup UPT Pemasarakatan Terhadap Layanan Kesekretariatan di UPT Masing-Masing	3,51	3,62	Terpenuhi

Pada periode pelaksanaan rencana jangka menengah, capaian kinerja menunjukkan hasil yang positif. Target yang telah ditetapkan di awal periode dapat direalisasikan.

4. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun ini dengan Standar Nasional

Indikator kinerja ini tidak memiliki perbandingan standar nasional mengingat kegiatan Indeks Kepuasan Unit Kerja Lingkup UPT Pemasarakatan Terhadap Layanan Kesekretariatan di UPT Masing-Masing di lingkup Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan.

5. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan

Pada semester 2, Indeks Layanan Kesekretariatan di Kantor Wilayah berhasil mencapai 3,62, indeks menunjukkan pencapaian yang baik dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Keberhasilan ini dipengaruhi oleh beberapa hal :

- a. Peningkatan kualitas proses administrasi menjadi faktor utama. Hal ini meminimalkan kesalahan administratif dan mempercepat waktu penyelesaian layanan.
- b. Profesionalisme sumber daya manusia di kesekretariatan turut mendukung pencapaian ini. pegawai mampu bekerja lebih efektif dan responsif terhadap kebutuhan internal maupun eksternal.
- c. Pemantauan rutin terhadap kinerja pegawai dan pencapaian indikator layanan memungkinkan identifikasi hambatan lebih cepat sehingga dapat segera ditindaklanjuti.



- d. Koordinasi internal yang baik antarunit dalam penyelesaian tugas. Komunikasi yang efektif antarbagian kesekretariatan memastikan setiap kebutuhan layanan terpenuhi.

6. Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Efisiensi penggunaan sumber daya menjadi salah satu aspek penting dalam menilai kinerja organisasi, khususnya dalam mendukung tercapainya Indeks Kepuasan Unit Kerja Lingkup UPT Pemasyarakatan Terhadap Layanan Kesekretariatan di UPT Masing-Masing. Berdasarkan pencapaian sebesar 3,62 pada semester II, dapat dianalisis bahwa sumber daya yang tersedia telah dimanfaatkan secara efektif dan optimal. Beberapa faktor utama yang mendukung efisiensi penggunaan sumber daya antara lain:

1. Pemanfaatan SDM secara optimal:
2. Pemanfaatan sarana dan teknologi:
3. Prosedur kerja yang efisien:
4. Koordinasi dan kolaborasi yang baik:

Secara keseluruhan, efisiensi penggunaan sumber daya telah berkontribusi signifikan terhadap pencapaian kinerja yang optimal.

7. Analisis Program/Kegiatan yang menunjang keberhasilan/ kegagalan Pencapaian pernyataan kinerja

Indeks Kepuasan Unit Kerja Lingkup UPT Pemasyarakatan Terhadap Layanan Kesekretariatan di UPT Masing-Masing berhasil mencapai target melalui tiga kegiatan utama:

- a. Fasilitasi Penyiapan Data Dukung RB
Data dikumpulkan, diverifikasi, dan disediakan tepat waktu.
- b. Penyusunan dan Pembentukan Rencana Kerja Tahunan Rencana kerja disusun terstruktur, selaras prioritas strategis, dan memuat indikator terukur serta alokasi sumber daya yang tepat.
- c. Pelaksanaan RB General
Kegiatan dijalankan sesuai standar dan jadwal, dengan monitoring yang memastikan program berjalan efektif dan laporan capaian akurat.



Secara keseluruhan, pencapaian ketiga kegiatan ini menunjukkan bahwa Layanan Kesekretariatan bekerja efektif dan efisien, mendukung perencanaan, implementasi, dan evaluasi reformasi birokrasi secara konsisten.

B. REALISASI ANGGARAN

Realisasi anggaran pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Tahun 2025 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Realisasi Pagu Anggaran Tahun 2025

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Maluku Utara

Pagu	Realisasi	Sisa	Capaian
3.625.507.000	2.331.130.649	1.294.376.351	64.30%

Berdasarkan tabel diatas capaian realisasi anggaran Tahun 2025 pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan terdapat realisasi anggaran sebesar 2.331.130.649 (64,30%).

Realisasi anggaran pada tahun berjalan belum dapat dilakukan perbandingan secara langsung dengan tahun sebelumnya. Hal ini disebabkan adanya perubahan struktur organisasi, di mana pada tahun sebelumnya Kantor Wilayah masih berstatus sebagai Divisi Pemasyarakatan, sedangkan pada tahun berjalan telah ditetapkan sebagai Kantor Wilayah dengan mandat, struktur, dan alokasi anggaran yang berbeda secara signifikan. Perubahan status organisasi ini mengakibatkan terjadinya perluasan tugas dan fungsi, penambahan unit kerja, serta perbedaan komposisi program dan kegiatan yang dibiayai oleh anggaran. Dengan demikian, pagu anggaran, jenis belanja, serta beban kerja pada tahun berjalan tidak dapat disandingkan secara setara dengan kondisi anggaran pada saat unit masih berbentuk divisi. Sehubungan dengan hal tersebut, realisasi anggaran pada tahun ini digunakan sebagai baseline awal untuk pengukuran kinerja anggaran pada periode-periode berikutnya.



C. Capaian Kinerja Anggaran

1. SMART DJA

Aplikasi SMART DJA termasuk salah satu bentuk dari perkembangan teknologi informasi dalam pemerintahan Indonesia dimana *e-government* ini mulai banyak digunakan untuk memudahkan kinerja pemerintah. Monitoring kinerja penganggaran dalam bentuk aplikasi SMART DJA ini adalah upaya penguatan penerapan Penganggaran Berbasis Kinerja. Terdapat dua langkah penguatan penerapan Penganggaran Berbasis Kinerja yakni penataan struktur dan informasi kinerja program dalam RKA-K/L dan efektifitas penggunaan monev kinerja atas pelaksanaan RKA-K/L. Adanya SMART DJA merupakan terobosan dalam kegiatan monitoring dan evaluasi yang mana pada awalnya Kementerian Negara/Lembaga diharuskan melaporkan data yang sama dan berulang kali kepada beberapa instansi yang berbeda.

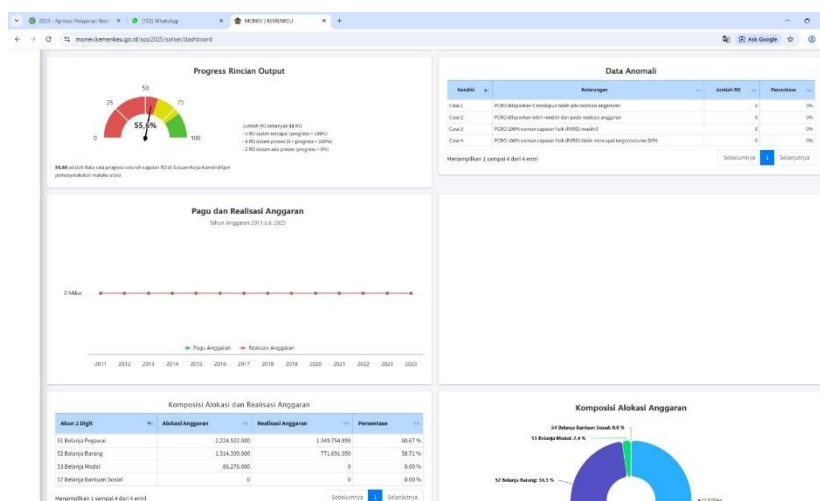
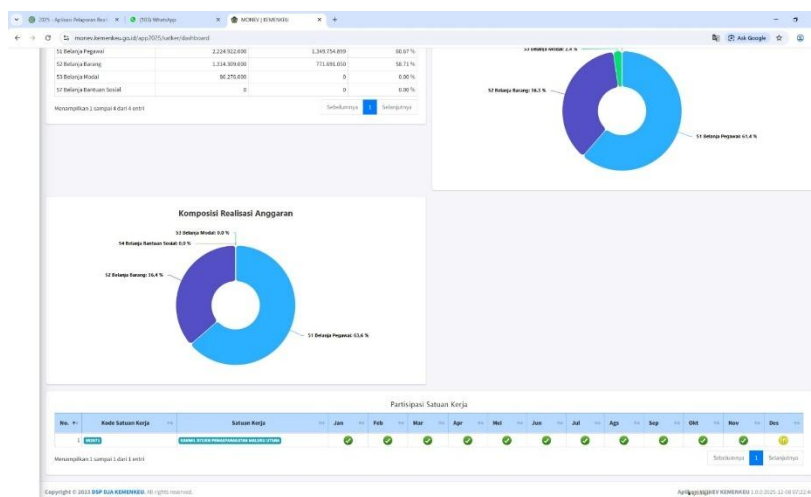
Pemanfaatan kecanggihan teknologi informasi dan komunikasi mendasari diciptakannya SMART DJA sebagai aplikasi e-monev kinerja penganggaran. Sistem pelaporan online dalam SMART memudahkan satuan kerja dalam melaporkan kinerjanya yang mana langsung terkoneksi dengan instansi di atasnya. Kemudahan akses internet serta jangkauan komunikasi antar instansi mempermudah mekanisme pelaporan, baik dalam pengisian data maupun dalam menyampaikan seputar pertanyaan dan/atau keluhan. Jika satuan kerja mendapati kesulitan dapat langsung menghubungi Subdirektorat Evaluasi Kinerja Penganggaran. Capaian kinerja satuan kerja diukur dengan 4 indikator, yaitu:

- a) Penyerapan anggaran;
- b) Konsistensi penyerapan anggaran dengan perencanaan;
- c) Capaian keluaran kegiatan; dan
- d) Efisiensi.

Konsistensi ini dilakukan dengan menghitung rata-rata dari perbandingan antara hasil pengurangan akumulasi rencana penarikan dana dengan deviasi realisasi anggaran dan rencana penarikan dana kumulatif. Capaian keluaran (output) kegiatan dilakukan dengan menghitung rata-rata ukur secara geometric dari perkalian antara perbandingan realisasi dan target

volume keluaran dengan rata-rata ukur secara geometric perbandingan antara capaian dan target indikator. efisiensi dilakukan dengan membandingkan penjumlahan dari selisih antara perkalian pagu anggaran keluaran dengan capaian keluaran dan realisasi anggaran keluaran dengan penjumlahan dari perkalian pagu anggaran keluaran dengan capaian keluaran. Adapun nilai SMART DJA Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Maluku Utara per 30 November Tahun 2025 adalah 55,6%.

Gambar 5. Nilai SMART Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Maluku Utara Semester II Tahun 2025





2. Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA)

IKPA adalah indikator yang penetapannya oleh Kementerian Keuangan selaku BUN untuk mengukur kualitas kinerja pelaksanaan anggaran belanja Kementerian Negara/Lembaga dari sisi kesesuaian terhadap perencanaan, efektivitas pelaksanaan anggaran, efisiensi pelaksanaan anggaran, dan kepatuhan terhadap regulasi. IKPA digunakan sebagai alat monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan anggaran yang disediakan oleh Ditjen Perbendaharaan yang terintegrasi pada Online Monitoring (OM) SPAN yang dijadikan ukuran dan mencerminkan kinerja satuan kerja atas kesesuaian perencanaan dan pelaksanaan anggaran, kepatuhan terhadap regulasi, efektifitas pelaksanaan kegiatan serta efisiensi pelaksanaan anggaran.

Sesuai Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan No. PER-4/PB/2021 tentang Petunjuk Teknis Penilaian Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran, terdapat reformulasi indikator Capaian Output yaitu adanya perubahan nomenklatur dari Konfirmasi Capaian Output menjadi Capaian Output. Perhitungan Capaian Output ini dihitung berdasarkan rasio antara capaian RO dengan target RO. Selain itu juga terdapat penyesuaian bobot 13 (tiga belas) indikator IKPA.

Pelaksanaan pemantauan secara periodik melalui OMSPAN masing-masing Satker pada menu Monev Pelaksanaan Anggaran, nilai IKPA dirilis secara periodik setiap tanggal 15 bulan berikutnya, namun demikian Pimpinan dapat memantau setiap saat atas perkembangan kegiatan yang ada pada Satkernya. Pengawasan pengelolaan kinerja keuangan yang meliputi nilai IKPA dipengaruhi oleh ketaatan terhadap peraturan pengelolaan keuangan, kesesuaian perencanaan dan pelaksanaan anggaran, serta aktivitas pengelolaan uang. Adapun elemen pengelolaan kinerja keuangan satuan kerja yang mempengaruhi nilai IKPA adalah sebagai berikut

- Revisi DIPA, dapat melakukan revisi secara efektif;
- Revisi Halaman III DIPA, dapat dilakukan penghitungan rencana penarikan dana seakurat mungkin, karena rencana penarikan dana pada halaman III DIPA akan menjadi dasar pembuatan perkiraan pencairan dana harian



- Pagu Minus, dapat mengantisipasi dan menyelesaikan pagu minus secepat mungkin;
- Menyampaikan data kontrak secara tepat waktu (maksimal 5 hari kerja setelah kontrak ditandatangani);
- Pengelolaan Uang Persediaan (UP) dan Tambahan Uang Persediaan (TUP);
- Uang Persediaan (UP) minimal direvolving satu bulan sekali atau dapat juga dilakukan berkali-kali dan tidak boleh terlambat, sedangkan pengelolaan Tambahan Uang Persediaan (TUP) dipertanggungjawabkan satu bulan sesuai dengan surat pernyataan dan tidak ada sisa yang dikembalikan/disetor;
- Rekon Laporan Pertanggungjawaban (LPJ), rekon disampaikan ke KPPN secara tepat waktu (paling lambat tanggal 10 bulan berikutnya);
- Dispensasi SPM, berusaha dapat menghindari dispensasi SPM;
- Penyerapan Anggaran, mengeksekusi anggaran secara proposional sesuai target penyerapan anggaran;
- Penyelesaian tagihan, dapat memastikan ketepatan waktu penyelesaian tagihan SPM-LS Non Belanja Pegawai (maksimal 17 hari kerja serah terima/penyelesaian pekerjaan);
- Konfirmasi Capaian Output, disampaikan setelah 10 hari bulan berikutnya. bertujuan untuk mewujudkan belanja berkualitas sesuai dengan prinsip anggaran berbasis kinerja dan dipergunakan dalam rangka penilaian kinerja anggaran;
- Retur SP2D yang diakibatkan kesalahan penulisan rekening/ rekening tidak aktif.5. Halaman III DIPA untuk meningkatkan akurasi pelaksanaan sesuai dengan perencanaan;
- Renkas, akurasi perencanaan kas agar menjadi perhatian dan disampaikan ke KPPN sebelum jatuh tempo perencanaan kas tersebut yaitu sehari sebelumnya jatuh tempo RPD harian pada pukul 12.00;
- Kesalahan SPM yang diakibatkan kekurangtelitian, sehingga tidak dapat di proses oleh sistem KPPN.



**KEMENTERIAN IMIGRASI DAN PEMASYARAKATAN
KANTOR WILAYAH DIREKTORAT PEMASYARAKATAN MALUKU UTARA**

Oleh karena itu, Kantor Wilayah Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasaryakatan Maluku Utara untuk mengatasi permasalahan dan menaikan nilai IKPA perlu adanya kesungguhan dan komitmen dari pimpinan untuk selalu mengawasi pelaksanaan pengelolaan keuangan yang berpegang teguh terhadap peraturan yang berlaku, antara lain dengan melakukan hal –hal sebagai berikut:

- Setiap hari membuka OM SPAN dan menu Monev Pelaksanaan Anggaran dan melihat elemen apa yang harus dilaksanakan dan perlu diperbaiki;
- Meningkatkan sinergi antar pejabat pengelola perbendaharaan, sehingga ada kesamaan pandangan dan mempunyai keinginan untuk meningkatkan nilai IKPA satuan kerja yang bersangkutan;
- Menjalankan fungsi pengawasan sebaik mungkin baik yang dilaksanakan oleh Kuasa Pengguna Anggaran, Pejabat Pembuat Komitmen, Pejabat Penandatanganan SPM, dan Bendahara Pengeluaran;
- Melakukan konfirmasi rekening ke Bank yang dituju untuk cek ulang apakah rekening tersebut masih aktif atau tidak aktif, hal ini perlu dilakukan untuk mencegah terjadinya retur SP2D;
- Pejabat Penandatanganan SPM harus lebih cermat terhadap perubahan nama dalam rekening dan dirubah juga nama di Bank Pembayar dan di KPPN.

Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Kantor Wilayah Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasaryakatan Maluku Utara Tahun Anggaran 2025 sebesar 63,70

**Gambar 4. Capaian IKPA Kantor wilayah
Direktorat Jenderal Pemasaryakatan Maluku Utara**



KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
KANWIL DJEN PEMASYARAKATAN MALUKU UTARA

INDIKATOR PELAKSANAAN ANGGARAN

Sampai Dengan : DESEMBER

No	Kode KPPN	Kode BA	Kode Satker	Uraian Satker	Keterangan	Kualitas Perencanaan Anggaran		Kualitas Pelaksanaan Anggaran				Kualitas Hasil Pelaksanaan Anggaran	Nilai Total	Konversi Bobot	Dispensasi SPM (Pengurang)	Nilai Akhir (Nilai Total/Konversi Bobot)
						Revisi DIPA	Deviasi Halaman III DIPA	Penyerapan Anggaran	Belanja Kontraktual	Penyelesaian Tagihan	Pengelolaan UP dan TUP					
1	062	137	692671	KANWIL DJEN PEMASYARAKATAN MALUKU UTARA	Nilai	100.00	87.30	71.41	0.00	100.00	99.53	0.00	57.33	90%	0.00	63.70
					Bobot	10	15	20	0	10	10	25				
					Nilai Akhir	10.00	13.10	14.28	0.00	10.00	9.95	0.00				
					Nilai Aspek	93.65		90.31			0.00					

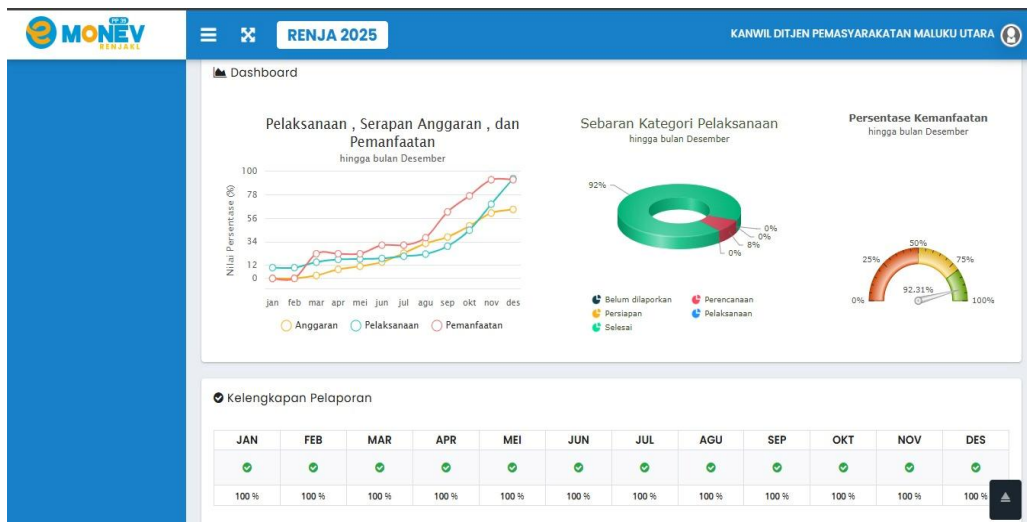
D. Capaian Kinerja Lainnya

1. E-Monev Bappenas

Aplikasi E-MONEV Bappenas merupakan aplikasi pelaporan yang dibangun oleh Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional (Badan Perencanaan Pembangunan Nasional) Republik Indonesia dalam rangka memantau data realisasi hasil pemantauan pelaksanaan rencana pembangunan tahun berjalan. Pelaporan data realisasi hasil pemantauan dilakukan setiap bulan selama tahun berjalan untuk pelaporan komponen dan RO serta pada saat data capaian indikator kinerja tersedia.

Dalam rangka meningkatkan Kualitas/mutu pelaporan data capaian indikator kinerja yang update/sesuai dilingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasarakatan Maluku Utara serta dalam rangka terwujudnya integrasi data pelaporan sehingga memberikan kemudahan dalam mengakses data dengan cepat, tepat dan akurat serta sesuai dengan kondisi di lapangan, diharapkan satuan kerja dapat menginput data kinerja anggaran bulanan mulai tanggal 28 bulan berjalan sampai dengan tanggal 5 bulan berikutnya. Entri Data Realisasi Anggaran dan Realisasi Kinerja paling lambat setiap tanggal 10 bulan berikutnya. Adapun rekapitulasi pengisian E-MONEV Bappenas tahun anggaran 2025 di lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasarakatan Maluku Utara sebagai berikut :

Gambar 6. Monitoring dan Evaluasi e-Monev Bappenas Tahun 2025





2. Prioritas Nasional

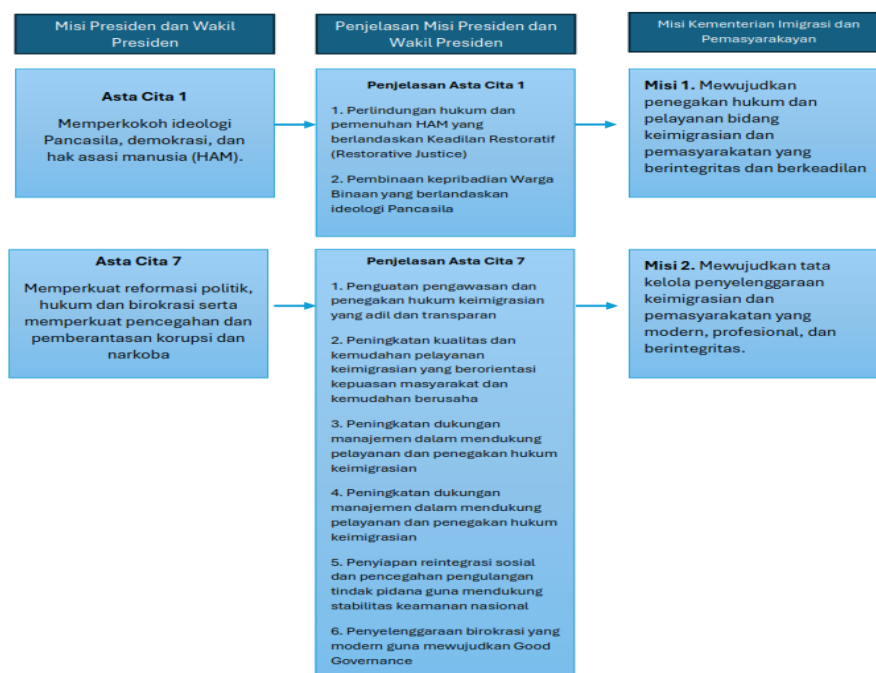
Pemerintahan Presiden dan Wakil Presiden terpilih periode Tahun 2024 – 2029 memiliki visi “**Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045**”, dengan 8 misi Asta Cita, 17 Program Prioritas, dan 8 program hasil terbaik cepat. Adapun 8 misi Asta Cita presiden dan wakil presiden yang kemudian diterjemahkan 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 didalam 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.

Berdasarkan 8 progam nasional tersebut maka yang menjadi Asta Cita Kementreian Imigrasi dan Pemasyarakatan adalah 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.

Gambar 7. Visi Misi Kementerian Imigrasi Dan Pemasyarakatan



- ❖ Capaian Program Prioritas Nasional Memperkokoh ideologi Pancasila, demokrasi dan hak asasi manusia

Pada periode ini, Program Prioritas Nasional yang bertujuan memperkokoh ideologi Pancasila, demokrasi, dan hak asasi manusia (HAM) telah menunjukkan capaian yang optimal melalui beberapa pendekatan strategis. Program ini dilaksanakan dengan prinsip perlindungan hukum dan pemenuhan HAM yang berlandaskan keadilan restoratif, serta pembinaan kepribadian warga binaan yang berorientasi pada nilai-nilai Pancasila. Hal ini dapat dilihat dari terpenuhinya indeks mutu penyelenggaraan pemasyarakatan di wilayah sebesar 4,2 indeks.



1. Perlindungan Hukum dan Pemenuhan HAM

Upaya perlindungan hukum terhadap masyarakat dan warga binaan telah berjalan secara konsisten. Kasus-kasus pelanggaran ditangani dengan pendekatan keadilan restoratif, memprioritaskan penyelesaian yang adil dan mengedepankan pemulihan hubungan sosial.

2. Penguatan Ideologi Pancasila dan Demokrasi

Program pembinaan berfokus pada internalisasi nilai-nilai Pancasila dan demokrasi melalui kegiatan edukatif, sosialisasi, serta pendampingan langsung. Warga binaan dibekali pemahaman tentang tanggung jawab sosial, sikap toleransi, dan kepatuhan terhadap aturan, sehingga pembinaan karakter berlandaskan Pancasila menjadi nyata dan terukur.

3. Pembinaan Kepribadian Warga Binaan

Pendekatan pembinaan dilakukan secara holistik, menekankan aspek moral, sosial, dan psikologis. Program ini mendorong warga binaan mengembangkan sikap disiplin, kesadaran hukum, dan nilai-nilai kemanusiaan, sehingga tercipta kepribadian yang sesuai dengan Pancasila dan siap reintegrasi ke masyarakat secara produktif.

- ❖ Capaian Program Prioritas Nasional Memperkuat reformasi politik, hukum, dan birokrasi, serta memperkuat pencegahan dan pemberantasan korupsi dan narkoba.

Selama periode pelaporan, capaian kinerja Kanwil dalam mendukung program Nasional antara lain meliputi:

- Pelaksanaan razia terpadu di seluruh Lapas dan Rutan wilayah kerja dengan frekuensi rutin dan insidental, yang berhasil menekan potensi peredaran gelap narkoba secara signifikan.
- Penertiban penggunaan alat komunikasi ilegal, melalui penguatan pengawasan blok hunian
- Peningkatan kapasitas dan integritas petugas, melalui pelatihan deteksi dini, sosialisasi nilai-nilai zero tolerance terhadap penyalahgunaan wewenang, serta penerapan reward and punishment secara konsisten.



KEMENTERIAN IMIGRASI DAN PEMASYARAKATAN KANTOR WILAYAH DIREKTORAT PEMASYARAKATAN MALUKU UTARA

- Koordinasi dengan aparat penegak hukum, yang menghasilkan beberapa pengungkapan kasus kerja sama antara petugas tidak berintegritas dan jaringan eksternal, yang ditindaklanjuti dengan sanksi tegas.
- Pemanfaatan teknologi informasi dalam sistem pengawasan, termasuk integrasi data keamanan dan penguatan sistem CCTV monitoring untuk mencegah terjadinya aktivitas ilegal dan praktik penipuan daring yang melibatkan warga binaan.

Adapun capaian kinerja dalam pemberantasan narkoba dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 7. Kegiatan pemberantasan narkoba

No	Satker	Jumlah Kegiatan
1	Lapas Kelas IIA Ternate	36 kegiatan
2	Lapas Kelas IIB Jailolo	43 kegiatan
3	Lapas Kelas IIB Tobelo	28 kegiatan
4	Lapas Kelas IIB Sanana	39 kegiatan
5	Lapas Kelas III Labuha	51 kegiatan
6	Lapas Perempuan Kelas III Ternate	46 kegiatan
7	LPKA Kelas II Ternate	50 kegiatan
8	Rutan Kelas IIB Ternate	39 kegiatan
9	Rutan Kelas IIB Soasiu	47 kegiatan
10	Rutan Kelas IIB Weda	53 kegiatan
	Total	431 kegiatan

Pemberantasan peredaran narkoba dan pelaku penipuan dalam lapas/rutan menjadi tantangan serius yang harus ditangani secara sistemik. Melalui penguatan pengawasan, pengetatan penggeledahan, serta kerja sama dengan aparat penegak hukum, Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Maluku Utara terus berupaya menutup celah peredaran barang terlarang. Langkah ini tidak hanya menciptakan lingkungan yang lebih aman, tetapi juga memastikan pembinaan berjalan optimal tanpa gangguan keamanan dan ketertiban di internal Lapas/Rutan



BAB IV PENUTUP

A. KESIMPULAN

1. Pencapaian kinerja pengendalian mutu penyelenggaraan pemasyarakatan menunjukkan hasil yang positif. Pelaksanaan fungsi pengendalian mutu yang meliputi monitoring, evaluasi, pengawasan internal, serta penjaminan kualitas layanan mampu meningkatkan kualitas tata kelola dan efektivitas pelaksanaan program pemasyarakatan.
2. Pencapaian kinerja pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada periode ini menunjukkan perkembangan yang signifikan meskipun target yang ditetapkan belum sepenuhnya tercapai. Beberapa kendala teknis dan administratif yang tersisa menjadi catatan penting untuk ditindaklanjuti pada periode selanjutnya guna memastikan pencapaian target secara penuh.
3. Pencapaian kinerja layanan kesekretariatan menunjukkan hasil yang efektif. Pelaksanaan fungsi administrasi, penyediaan data dukung, koordinasi internal, serta pengelolaan dokumen dan layanan umum berjalan dengan baik.

B. SARAN

Merujuk pada permasalahan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, berikut merupakan langkah-langkah yang perlu diambil oleh Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Maluku Utara:

1. Diperlukan penguatan koordinasi internal agar setiap unit kerja memiliki pemahaman yang selaras terhadap target, indikator, dan prosedur kerja, sehingga pelaksanaan tugas dapat berjalan lebih efektif dan terarah.
2. Peningkatkan kapasitas sumber daya manusia melalui pelatihan dan pendampingan, khususnya dalam bidang perencanaan, pengukuran kinerja, dan pengelolaan data, sebagai langkah penting untuk memperbaiki kualitas perencanaan dan pelaporan.



**KEMENTERIAN IMIGRASI DAN PEMASYARAKATAN
KANTOR WILAYAH DIREKTORAT PEMASYARAKATAN MALUKU UTARA**

3. Pemanfaatan teknologi informasi perlu terus dioptimalkan guna mendukung proses administrasi, penyediaan data dukung, serta pemantauan kinerja yang lebih cepat dan akurat.



Ternate, 07 Januari 2026

Kepala Kantor Wilayah

 **KEMENIMIPAS**
Ditandatangani secara elektronik oleh:

Said Mahdar



LAMPIRAN :

- 1. Perjanjian Kinerja Tahun 2025**
- 2. SOP Penyusunan LKjIP**
- 3. SK Tim Penyusunan LKjIP**



**KEMENTERIAN IMIGRASI DAN PEMASYARAKATAN
KANTOR WILAYAH DIREKTORAT PEMASYARAKATAN MALUKU UTARA**



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Said Mahdar Assegaf

Jabatan : Kepala Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Maluku Utara

selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Mashudi

Jabatan : Direktur Jenderal Pemasyarakatan

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Jakarta, November 2025

Pihak Kedua,
Direktur Jenderal Pemasyarakatan

Pihak Pertama,
Kepala Kantor Wilayah Direktorat
Jenderal Pemasyarakatan Maluku Utara

Mashudi

Said Mahdar Assegaf

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL PEMASYARAKATAN MALUKU
UTARA
KEMENTERIAN IMIGRASI DAN PEMASYARAKATAN**

No (1)	Sasaran Kegiatan (2)	Indikator Kinerja Kegiatan (3)	Target (4)
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

Kegiatan

Anggaran

- | | |
|--|------------------|
| 1. Penyelenggaraan Pemasyarakatan di Wilayah | Rp 823.370.000 |
| 2. Dukungan Manajemen dan Teknis Lainnya di UPT Pemasyarakatan | Rp 2.802.137.000 |

Jakarta, November 2025

Direktur Jenderal Pemasyarakatan

Kepala Kantor Wilayah Direktorat
Jenderal Pemasyarakatan Maluku Utara

Mashudi

Said Mahdar Assegaf



KEMENTERIAN IMIGRASI DAN PEMASYARAKATAN KANTOR WILAYAH DIREKTORAT PEMASYARAKATAN MALUKU UTARA



KEMENTERIAN IMIGRASI DAN PEMASYARAKATAN REPUBLIK INDONESIA KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL PEMASYARAKATAN MALUKU UTARA

KEPUTUSAN KEPALA KANTOR WILAYAH
DIREKTORAT JENDERAL PEMASYARAKATAN MALUKU UTARA

NOMOR : WP.29.PR.03-953 TAHUN 2025

TENTANG

TIM PENYUSUN LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKJIP)
KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL PEMASYARAKATAN MALUKU UTARA

KEPALA KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL PEMASYARAKATAN MALUKU UTARA

- Menimbang** :
- Bahwa dalam rangka membangun birokrasi yang bersih dan akuntabel melalui Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan menciptakan akuntabilitas kinerja yang dituangkan dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) maka perlu dibentuk tim penyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Maluku Utara;
 - bahwa pejabat dan pegawai yang namanya tercantum dibawah ini dipandang cakap dan mampu untuk ditetapkan sebagai tim penyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Maluku Utara;
 - bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, dipandang perlu menetapkan Surat Keputusan Kepala Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Maluku Utara.
- Mengingat** :
- Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
 - Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
 - Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Tahun 2020-2024;
 - Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia;
 - Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor M.HH-01.PR.03 Tahun 2023 tentang Pedoman Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : KEPUTUSAN KEPALA KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL PEMASYARAKATAN MALUKU UTARA TENTANG TIM PENYUSUN LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKJIP) KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL PEMASYARAKATAN MALUKU UTARA.
- KESATU** : Menetapkan Tim Penyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Maluku Utara dengan susunan sebagaimana tersebut dalam daftar lampiran keputusan ini.
- KEDUA** : Tim Penyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) sebagaimana dimaksud bertugas :
- Menyiapkan bahan-bahan yang mendukung penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) dari setiap divisi dan/atau Satuan Kerja;
 - Menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) sesuai dengan rencana strategis yang telah ditentukan dan capaian kinerja yang telah dicapai;
 - Melakukan reviu dan analisis terhadap capaian kinerja pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Maluku Utara sehingga dapat diketahui faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam pencapaian target;
 - Menyajikan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) dengan akuntabel, efektif, efisien, padat informasi, dan disertai dengan data dukung dan infografis;
 - Berkoordinasi dan konsultasi dengan pihak terkait untuk kelancaran pelaksanaan tugas dimaksud;
 - Menyampaikan laporan tersebut kepada Menteri Imigrasi Dan Pemasyarakatan Republik Indonesia.
- KETIGA** : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan bahwa apabila terdapat kekeliruan dalam Keputusan ini, akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Ternate
Pada Tanggal 26 Mei 2025

Kepala Kantor Wilayah



S. Mahdar

Tembusan :

- Sekretaris Jenderal Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan;
- Inspektur Jenderal Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan;
- Yang bersangkutan untuk dilaksanakan.

LAMPIRAN : SURAT KEPUTUSAN KEPALA KANTOR WILAYAH
DIREKTORAT JENDERAL PEMASYARAKATAN
MALUKU UTARA
NOMOR : WP.29.PR.03-953 TAHUN 2025
TANGGAL : 26 Mei 2025

TIM PENYUSUN LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKJIP)
KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL PEMASYARAKATAN MALUKU UTARA

NO	NAMA/NIP	JABATAN
1.	S. Mahdar NIP. 196807141994031001	Penanggung Jawab
2.	Mochammad Mukaffi NIP. 197909122000121001	Ketua
3.	Nur Bambang Supri Handono NIP. 197303061998031001	Sekretaris 1
4.	Badarudin NIP. 197508251999021001	Sekretaris 2
5.	Raudatul Jannah NIP. 198608052010012015	Anggota
6.	Samsudin Buton NIP. 198205052006041001	Anggota
7.	Muhammad Nur Usman NIP. 197009272001121001	Anggota
8.	Mukadam Warang NIP. 198006082007031001	Anggota
9.	Rizka Rizal Fatah Jainahu NIP. 199211082010121001	Anggota
10.	Alsahrin K. Kunter NIP. 199605022017121003	Anggota
11.	Joko Iswanto NIP. 198912152010121004	Anggota
12.	Abdul Jailli Muksin NIP. 200004112022031002	Anggota
13.	Febrianto Arsad NIP. 199902122022031004	Anggota
14.	Fitri Lobibun NIP. 199403162017122002	Anggota

Ditetapkan di Ternate
Pada Tanggal 26 Mei 2025
Kepala Kantor Wilayah



S. Mahdar



KEMENTERIAN IMIGRASI DAN PEMASYARAKATAN KANTOR WILAYAH DIREKTORAT PEMASYARAKATAN MALUKU UTARA

Prosedur Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Kantor Wilayah

 DIREKTORAT JENDERAL PEMASYARAKATAN	Nomor SOP	Akuntabilitas Kinerja Kantor Wilayah
	Tanggal Pembuatan	27 Oktober 2025
	Tanggal Revisi	
	Tanggal Efektif	
	Disahkan Oleh	 SAID MAHDAR NIP. 196807141994031001
Nama SOP	Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Kantor Wilayah	
Dasar Hukum:	Kualifikasi Pelaksana:	
<ol style="list-style-type: none"> Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2022 Tentang Pemasarakatan; Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 157 Tahun 2024 Tentang Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan; Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah; Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2024 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan; dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 35 Tahun 2011 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah tahun 2011; Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah; Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. 	<ol style="list-style-type: none"> Petugas minimal berpendidikan SMA atau sederajat; Petugas mempunyai kemampuan mengoperasikan komputer/laptop; Petugas memahami regulasi yang berkaitan dengan pengukuran kinerja; dan Petugas memahami indikator kinerja dan kemampuan untuk menganalisa data. 	
Dokumen Terkait:	Peralatan / Perlengkapan:	
<ol style="list-style-type: none"> SOP Penyusunan Perjanjian Kinerja Pemasarakatan; 	<ol style="list-style-type: none"> Komputer/laptop; 	

<ol style="list-style-type: none"> SOP Pengukuran Kinerja Pemasarakatan; SOP Evaluasi Kinerja Pemasarakatan; Manual Indikator Kinerja Utama (IKU); Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP); Rencana Aksi Tahunan (RAT); dan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian/Lembaga. 	<ol style="list-style-type: none"> Akses Internet; Printer dan Scanner; Alat Tulis Kantor; Lemari Arsip/Dokumen; Flashdisk atau Hard Drive Eksternal; Projektor & Layar Presentasi; dan Papan Tulis / Whiteboard.
Peringatan:	Pencatatan dan Pendataan:
Apabila SOP ini tidak dijalankan maka pelaksanaan kegiatan penyusunan laporan akuntabilitas kinerja tidak dapat berjalan dengan baik	

SOP PENYUSUNAN LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA KANTOR WILAYAH

No	Kegiatan	Pelaksana					Mutu baku			Keterangan
		Staf	Ka Bidang	Kakanwil	Kabag PA	Dirjenpas	Kelengkapan	Waktu	Output	
1.	Mempersiapkan penyusunan laporan akuntabilitas kinerja	○					Data & bahan laporan akuntabilitas kinerja	1 hari	Kompilasi data & bahan laporan akuntabilitas kinerja	
2.	Mengolah data & informasi/hasil pengukuran kinerja	□					Kompilasi data & bahan laporan akuntabilitas kinerja	2 hari	Terolahnya data & bahan laporan akuntabilitas kinerja	
3.	Menyusun laporan akuntabilitas kinerja Unit Kerja Kanwil Ditjen PAS	□					Data & bahan laporan akuntabilitas kinerja	3 hari	Tersusunnya konsep laporan akuntabilitas kinerja Divisi PAS	
4.	Membahas LAKIP Unit Kerja Kanwil Ditjen PAS oleh Pejabat Kanwil Ditjen PAS	□					Data & bahan serta konsep laporan akuntabilitas kinerja Kanwil Ditjenpas	3 hari	Laporan akuntabilitas kinerja Kanwil Ditjen PAS	

		□								
5.	Menyampaikan laporan akuntabilitas kinerja Kanwil Ditjen PAS kepada Kabag PA untuk dikompilasi	□					Laporan akuntabilitas kinerja Kanwil Ditjenpas	1 hari	Tersusunnya hasil laporan akuntabilitas kinerja pada masing-masing Kanwil Ditjen PAS	
6.	Menyusun laporan akuntabilitas kinerja dari unit kerja eselon I	□					Dokumen hasil laporan akuntabilitas kinerja pada masing-masing Kanwil Ditjenpas	2 hari	Terkompilasinya Dokumen hasil laporan akuntabilitas kinerja seluruh Kanwil Ditjen PAS	
7.	Menyampaikan laporan akuntabilitas kinerja dari unit kerja eselon I kepada Dirjenpas melalui Sesditjenpas	□					Kompilasi dokumen hasil pengukuran kinerja seluruh Kanwil Ditjenpas	1 hari	Tersampainya dokumen hasil laporan akuntabilitas kinerja seluruh Kanwil Ditjen PAS	
8.	Menyetujui laporan akuntabilitas kinerja Ditjen-PAS	○					Kompilasi dokumen hasil laporan akuntabilitas kinerja seluruh Kanwil Ditjenpas	1 hari	Tersampainya dokumen hasil pengukuran kinerja seluruh Divisi PAS kepada Dirjen PAS	

Jumlah Kegiatan : 8 Kegiatan
Total Waktu : 14 Hari