



KEMENTERIAN IMIGRASI DAN PEMASYARAKATAN  
REPUBLIK INDONESIA



KANWIL DIREKTORAT JENDERAL PEMASYARAKATAN  
GORONTALO

# RENSTRA

## KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL PEMASYARAKATAN GORONTALO

2025 - 2029



IMPAS  
PRIMA

#GUARDANDGUIDE

BerAKHLAK

Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten  
Harmonis Loyal Adaptif Kolaborasi

bangga  
melayani  
bangsa



**KEMENTERIAN IMIGRASI DAN PEMASYARAKATAN  
REPUBLIK INDONESIA**

KEPUTUSAN DIREKTUR JENDERAL PEMASYARAKATAN  
KEMENTERIAN IMIGRASI DAN PEMASYARAKATAN REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR PAS-94.PR.01.01 TAHUN 2025

TENTANG  
RENCANA STRATEGIS KANTOR WILAYAH  
DIREKTORAT JENDERAL PEMASYARKATAN TAHUN 2025 - 2029

DIREKTUR JENDERAL PEMASYARAKATAN  
KEMENTERIAN IMIGRASI DAN PEMASAYARAKATAN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 19 ayat (2) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, Ketentuan Pasal 17 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional, dan ketentuan Pasal 19 ayat (2) Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2025 tentang Penyusunan Rencana Strategis dan Rencana Kerja Kementerian/Lembaga, perlu menetapkan *Rencana Strategis Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasayarakatan* Kementerian Imigrasi dan Pemasayarakatan Tahun 2025-2029;

Mengingat : 1. Pasal 17 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;  
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);

3. Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025-2045 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 194, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6987);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 97, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4664) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Proses Perencanaan Dan Penganggaran Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 105, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6056);
5. Peraturan Presiden Nomor 157 Tahun 2024 tentang Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 353);
6. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025-2029 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 19);
7. Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2025 tentang Penyusunan Rencana Strategis dan Rencana Kerja Kementerian/Lembaga (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 114);
8. Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan Nomor 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 867);
9. Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan Nomor 11 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan Tahun 2025-2029;
10. Keputusan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan Nomor M.IP-28.PR.01.01 11 Tahun 2025 tentang Penyusunan Rencana Strategis Satuan Kerja Tahun 2025-2029;
11. Keputusan Direktur Jenderal Pemasarakatan Nomor PAS-62.PR.01.01 Tahun 2025 tentang Renstra Direktorat Jenderal Pemasarakatan Tahun 2025-2029.

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : KEPUTUSAN DIREKTUR JENDERAL PEMASYARAKATAN, KEMENTERIAN IMIGRASI DAN PEMASYARAKATAN TENTANG RENCANA STRATEGIS KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL PEMASYARAKATAN TAHUN 2025-2029.
- KESATU : Menetapkan Rencana Strategis Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Tahun 2025-2029 sebagaimana tercantum dalam Lampiran Surat Keputusan ini, sebagai pedoman bagi pelaksanaan tugas dan fungsi Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan.
- KEDUA : Rencana Strategis sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU menjadi dasar penyusunan Rencana Kerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan tahunan dan penganggaran di lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan.
- KETIGA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta

Pada tanggal, 23 Desember 2025

DIREKTUR JENDERAL PEMASYARAKATAN,



Drs. MASHUDI

Lampiran Surat Keputusan Direktur Jenderal Pemasyarakatan  
Tanggal : 23 Desember 2025  
Nomor : PAS-94.PR.01.01

#### DAFTAR KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL PEMASYARAKATAN

NO	SATUAN KERJA	DOKUMEN RENSTRA
1	Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Aceh	<a href="http://tiny.cc/RENSTRAKANWIL2025">http://tiny.cc/RENSTRAKANWIL2025</a>
2	Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Bali	
3	Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Bangka Belitung	
4	Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Banten	
5	Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Bengkulu	
6	Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Daerah Istimewa Yogyakarta	
7	Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Daerah Khusus Jakarta	
8	Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Gorontalo	
9	Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Jambi	
10	Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Jawa Barat	
11	Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Jawa Tengah	
12	Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Jawa Timur	
13	Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Kalimantan Barat	
14	Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Kalimantan Selatan	
15	Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Kalimantan Tengah	
16	Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Kalimantan Timur	
17	Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Kepulauan Riau	
18	Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Lampung	
19	Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Maluku	
20	Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Maluku Utara	
21	Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Nusa Tenggara Barat	
22	Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Nusa Tenggara Timur	

NO	SATUAN KERJA	DOKUMEN RENSTRA
23	Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Papua	
24	Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Papua Barat	
25	Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Riau	
26	Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Sulawesi Barat	
27	Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Sulawesi Selatan	
28	Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Sulawesi Tengah	
29	Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Sulawesi Tenggara	
30	Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Sulawesi Utara	
31	Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Sumatera Barat	
32	Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Sumatera Selatan	
33	Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Sumatera Utara	



## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Segala puji dan syukur kita panjatkan ke hadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat dan karunia-Nya, yang telah memungkinkan disusunnya Rencana Strategis (Renstra) Kanwil Direktorat Jenderal Pemasarakatan Gorontalo Tahun 2025 - 2029 dengan baik. Renstra ini disusun sebagai pedoman strategis untuk melaksanakan tugas dan fungsi Kanwil Direktorat Jenderal Pemasarakatan selama lima tahun ke depan, dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Rencana Strategis Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan khususnya direktorat jenderal pemasarakatan Tahun 2025 - 2029. Dokumen ini sejalan dengan arah kebijakan pembangunan nasional yang tercantum dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2025 - 2029, untuk mendukung pencapaian visi, misi, dan program prioritas Presiden Republik Indonesia.

Dalam mewujudkan tujuan strategis ini, seluruh jajaran pemasarakatan diharapkan untuk selalu berkomitmen, bekerja secara profesional, akuntabel, sinergis, transparan, dan inovatif. Pelaksanaan Renstra ini harus berorientasi pada peningkatan kinerja serta penegakan hukum di bidang perlakuan yang optimal. Semoga Renstra ini dapat menjadi acuan yang efektif dalam pelaksanaan program dan kegiatan Direktorat Jenderal Pemasarakatan, serta berkontribusi nyata dalam mendukung pencapaian sasaran Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan.

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

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Gorontalo, 4 Desember 2025  
Kakanwil

Ttd.

Bambang Hayanto



## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>4</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>5</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>7</b>
<b>1.1 Kondisi Umum</b> .....	<b>8</b>
1.1.1 Latar Belakang .....	8
1.1.2 Struktur Organisasi .....	9
1.1.3 Capaian Renstra Kanwil Direktorat Jenderal Pemasarakatan Gorontalo Tahun 2020-2024 .....	13
1.1.4 Capaian Kinerja Anggaran .....	19
<b>1.2 Potensi dan Permasalahan</b> .....	<b>20</b>
1.2.1 Potensi .....	20
1.2.2 Permasalahan .....	21
1.2.3 Peluang dan Tantangan .....	26
1.2.4 Aspirasi Masyarakat .....	27
<b>BAB II VISI, MISI, TUJUAN, SASARAN DAN MANAJEMEN RISIKO</b> .....	<b>28</b>
<b>1.1 Visi dan Misi</b> .....	<b>28</b>
2.1.1 Visi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan .....	28
1.1.2 Nilai-Nilai Utama Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan .....	30
1.1.3 Misi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan .....	31
<b>2.2 Tujuan</b> .....	<b>34</b>
<b>2.3 Sasaran strategis</b> .....	<b>34</b>
<b>2.4 Sasaran Kegiatan</b> .....	<b>36</b>
<b>2.5 Manajemen Risiko</b> .....	<b>38</b>
<b>BAB III TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN</b> .....	<b>43</b>
<b>3.1 Target Kinerja</b> .....	<b>43</b>
<b>3.2 Kerangka Pendanaan</b> .....	<b>44</b>
<b>3.3 Roadmap</b> .....	<b>46</b>
<b>BAB IV MONITORING, EVALUASI, DAN PENGENDALIAN</b> .....	<b>52</b>



<b>4.1. Monitoring.....</b>	<b>52</b>
<b>4.2. Evaluasi.....</b>	<b>52</b>
<b>4.3. Pengendalian.....</b>	<b>53</b>
<b>Lampiran II Matriks Manajemen Risiko .....</b>	<b>57</b>



## **RENCANA STRATEGIS KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL PEMASYARAKATAN GORONTALO**

**TAHUN 2025-2029**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Rencana Strategis (Renstra) Kantor Wilayah Pemasarakatan Tahun 2025–2029 merupakan dokumen perencanaan jangka menengah yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan tugas dan fungsi pemsarakatan di tingkat wilayah sebagai perpanjangan tangan Direktorat Jenderal Pemasarakatan. Renstra ini berfungsi sebagai arah dan landasan dalam pengambilan kebijakan, penyusunan program, serta pelaksanaan kegiatan strategis guna mendukung pencapaian visi dan misi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, khususnya dalam mewujudkan sistem pemsarakatan yang berkeadilan, humanis, dan berorientasi pada pemulihan.

Penyusunan Renstra Kantor Wilayah Pemasarakatan Tahun 2025–2029 mengacu pada Rencana Strategis Direktorat Jenderal Pemasarakatan serta berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2025–2029 yang ditetapkan melalui Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020. Selain itu, dokumen ini juga mempertimbangkan dinamika dan karakteristik permasalahan pemsarakatan di wilayah, termasuk kondisi sosial, budaya, geografis, serta tingkat kerawanan dan kompleksitas sistem peradilan pidana yang memengaruhi efektivitas penyelenggaraan tugas pemsarakatan.

Sebagai garda terdepan di tingkat wilayah, Kantor Wilayah Pemasarakatan menghadapi berbagai tantangan, antara lain tingginya tingkat residivisme, permasalahan overcrowding pada lembaga pemsarakatan dan rumah tahanan negara, keterbatasan sarana prasarana, serta belum optimalnya program pembinaan dan reintegrasi sosial. Kondisi ini menuntut adanya pendekatan yang lebih inovatif, adaptif, dan berkelanjutan dalam penyelenggaraan sistem pemsarakatan.

Dalam merespons tantangan tersebut, Kantor Wilayah Pemasarakatan mendorong penguatan pendekatan restorative justice yang menitikberatkan pada pemulihan, rekonsiliasi, dan reintegrasi sosial, sejalan dengan kebijakan nasional. Pendekatan ini diharapkan mampu menciptakan sistem pemsarakatan yang tidak hanya berorientasi pada penghukuman, tetapi juga pada rehabilitasi dan pemberdayaan warga binaan agar dapat kembali menjadi bagian produktif dalam masyarakat.

Selain itu, peningkatan kualitas layanan berbasis Hak Asasi Manusia (HAM) menjadi fokus utama dalam penyelenggaraan tugas pemsarakatan di wilayah. Hal ini mencakup pemenuhan hak-hak dasar warga binaan, seperti layanan kesehatan, pendidikan, keamanan, dan kesempatan mengikuti program pembinaan berbasis keterampilan serta kemandirian.

Dengan mempertimbangkan kompleksitas permasalahan dan tuntutan pembangunan nasional, penyusunan Renstra Kantor Wilayah Pemasarakatan Tahun 2025–2029 menjadi langkah strategis untuk merumuskan arah kebijakan, tujuan, sasaran, program, dan kegiatan yang terukur dan berkelanjutan. Dokumen ini disusun berdasarkan Peraturan Menteri PPN/Kepala Bappenas Nomor 10 Tahun 2023 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga Tahun 2025–2029, sebagai pedoman dalam

memperkuat tata kelola pemasyarakatan yang profesional, transparan, akuntabel, dan berorientasi pada pelayanan publik prima.

Renstra ini diharapkan menjadi pedoman strategis bagi seluruh satuan kerja di lingkungan Kantor Wilayah Pemasyarakatan dalam melaksanakan reformasi pemasyarakatan secara terencana, terukur, dan berkelanjutan, demi mendukung terwujudnya sistem pemasyarakatan yang modern, humanis, dan berkeadilan di tingkat wilayah.

## 1.1 Kondisi Umum

Kantor Wilayah Pemasyarakatan Provinsi Gorontalo merupakan instansi vertikal di bawah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan, Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan Republik Indonesia, yang memiliki peran dalam mengoordinasikan dan mengawasi penyelenggaraan sistem pemasyarakatan di wilayah Provinsi Gorontalo. Kantor Wilayah bertanggung jawab memastikan pelaksanaan kebijakan pemasyarakatan berjalan selaras dengan arah kebijakan nasional dalam rangka mewujudkan reintegrasi sosial warga binaan secara bermartabat.

Secara kelembagaan, Kantor Wilayah Pemasyarakatan Gorontalo membawahi 6 (enam) Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pemasyarakatan yang terdiri dari Lembaga Pemasyarakatan, Balai Pemasyarakatan, LPKA yang menjalankan fungsi pembinaan, perawatan, pembimbingan, serta pengamanan terhadap narapidana, tahanan, dan klien pemasyarakatan.

### 1.1.1 Latar Belakang

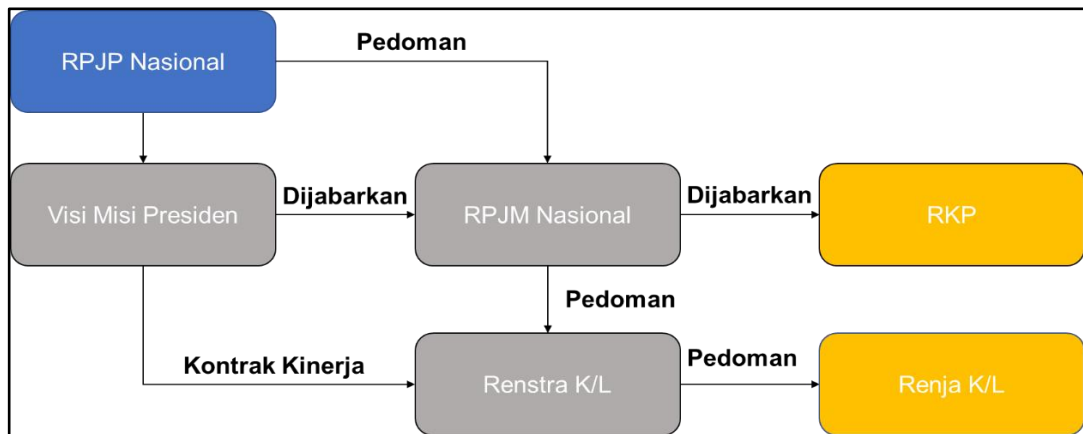
Rencana Strategis (Renstra) adalah dokumen perencanaan yang digunakan oleh kementerian atau lembaga (K/L) untuk menetapkan **tujuan, sasaran, arah kebijakan dan strategi, kerangka kelembagaan, target kinerja serta kerangka pendanaan, dan program kerja** selama periode lima tahun (Kementerian PPN/Bappenas,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

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

Selanjutnya, menyusul penetapan Renstra Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan tersebut, Renstra Direktorat Jenderal Pemasyarakatan juga telah

ditetapkan melalui Kepdirjen Kedua dokumen perencanaan ini menjadi acuan bagi Kanwil dan UPT Pemasaryakatan dalam menyusun Renstra Satuan Kerja masing-masing. Renstra ini juga menjadi dasar dalam penyusunan dokumen rencana kerja dan anggaran satuan kerja untuk periode 2025–2029, sebagaimana ditunjukkan dalam alur.

**Gambar I.1.** Alur Keterkaitan Dokumen Perencanaan



**Gambar I.1.** Alur Keterkaitan Dokumen Perencanaan

Sumber: Permen PPN/Bappenas Nomor 10 Tahun 2023

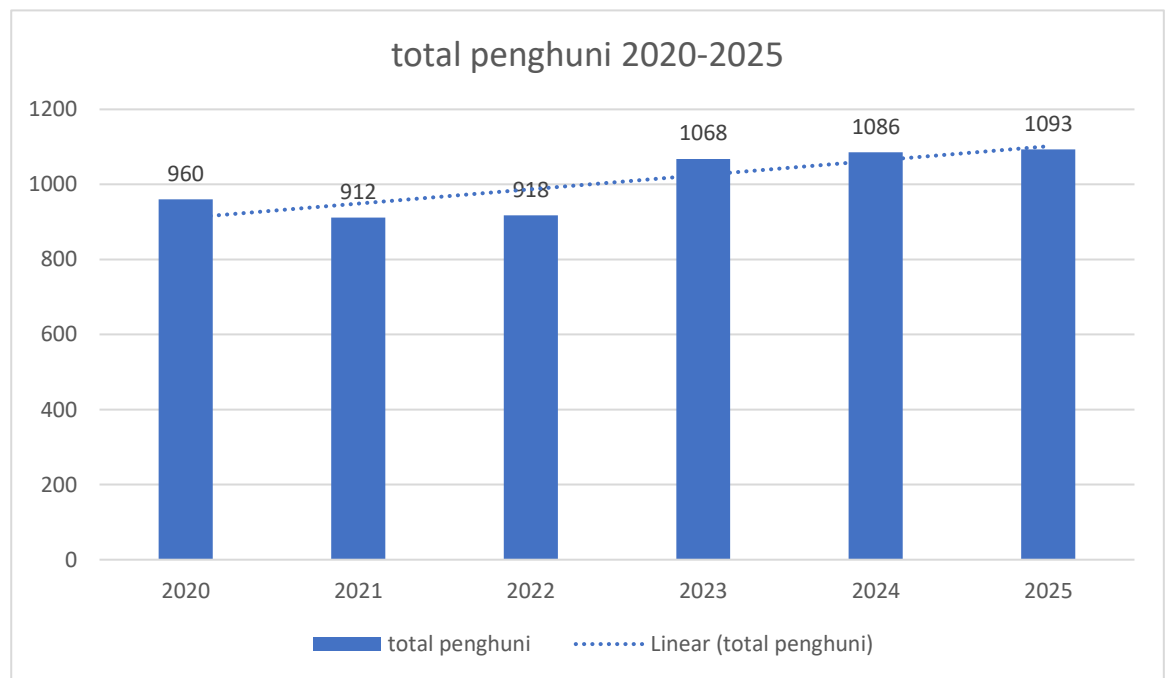
Salah satu aspek penting dalam penyusunan **Renstra Satuan Kerja** adalah **memastikan adanya sinkronisasi dan keselarasan dengan Renstra Direktorat Jenderal Pemasaryakatan serta Renstra Kementerian Imigrasi dan Pemasaryakatan**, sesuai tugas, fungsi, dan karakteristik masing-masing satuan kerja. Sebagai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

### 1.1.2 Struktur Organisasi

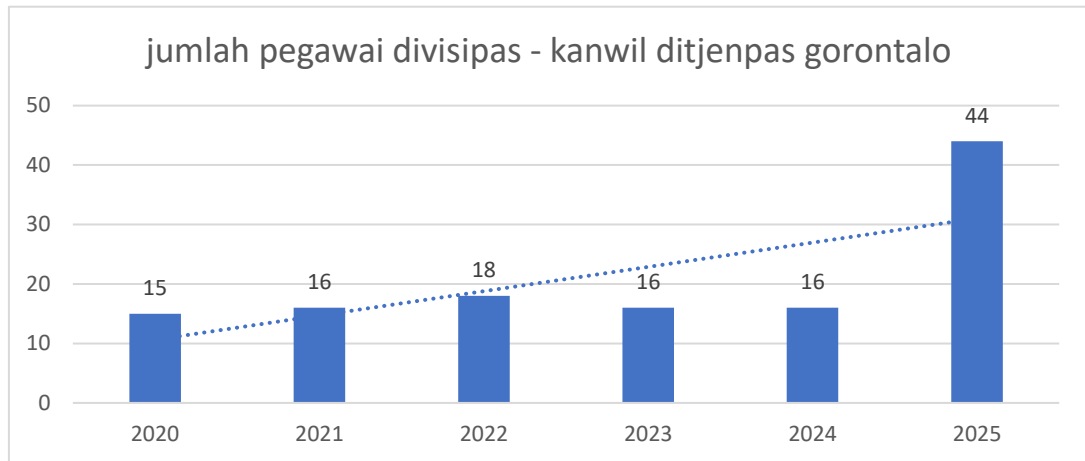
Secara struktural, Kanwil Direktorat Jenderal Pemasaryakatan Gorontalo membawahi **6 (enam) Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pemasaryakatan**, yang terdiri dari Lembaga Pemasaryakatan (Lapas), Lembaga Pemasaryakatan perempuan(LPP), Lembaga Pembinaan Khusus anak (LPKA) serta Balai Pemasaryakatan (Bapas). Keenam UPT tersebut memiliki karakteristik dan tantangan operasional yang berbeda sesuai fungsi dan kapasitas masing-masing. Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasaryakatan Gorontalo melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pemasaryakatan melalui pembinaan, pembimbingan, pengamanan, pelayanan tahanan, dan pengelolaan UPT pemasaryakatan di wilayah Provinsi Gorontalo.

NO	UNIT PELAKSANA TEKNIS
1	LAPAS KELAS IIA GORONTALO
2	LAPAS KELAS IIB BOALEMO
3	LAPAS KELAS IIB POHUWATO
4	LPKA KELAS II GORONTALO
5	BAPAS KELAS II GORONTALO
6	LAPAS PEREMPUAN KELAS III GORONTALO

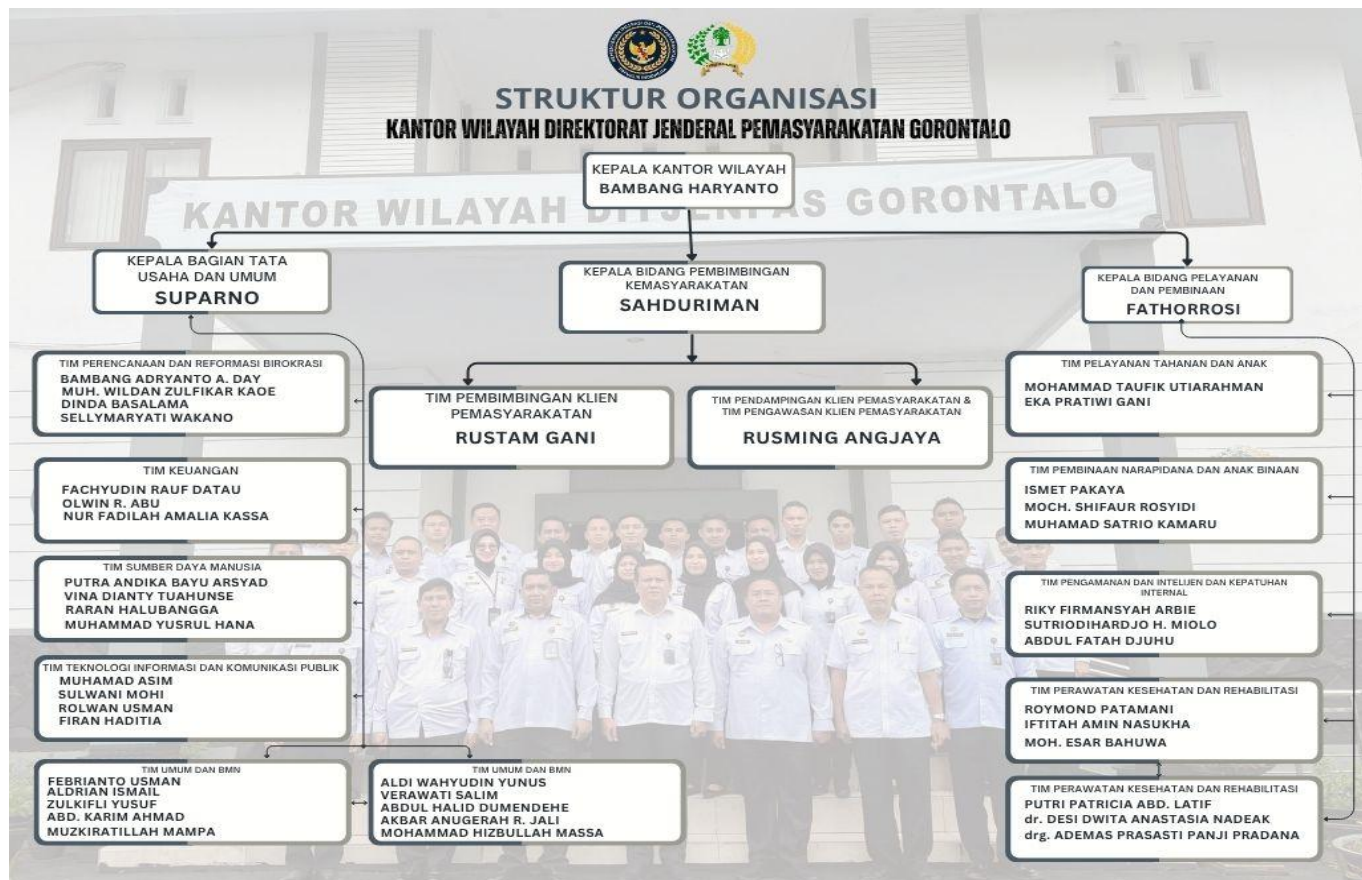
Dari upt pada wilayah Gorontalo terdapat satu upt yang mengalami tingkat *overrowded* yaitu lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Gorontalo dengan jumlah penghuni 608 orang dengan kapasitas 330 orang dengan artian mengalami overcrowded sebesar 86,06% (*data per 20 november 2025*), dan penghuni paling sedikit yaitu Lembaga pembinaan khusus anak dengan jumlah penghuni 27 orang dengan kapasitas 40 orang.



Jumlah sumber daya manusia di Kanwil Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Gorontalo berjumlah 44 orang yang awalnya berjumlah 16 orang (pegawai divisi pemasyarakatan) di tambah oleh pegawai yang di BKO kan dari berbagi upt gorontalo untuk mengisi jumlah kebutuhan pegawai pada kantor wilayah direktorat jenderal pemasyarakatan gorontalo.



## STRUKTUR ORGANISASI KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL PEMASYARAKATAN GORONTALO



UNIT / BAGIAN	FUNGSI / PENJELASAN SINGKAT
<b>Bagian Tata Usaha dan Umum</b>	Bertanggung jawab atas administrasi umum, tata usaha, keuangan, kepegawaian, barang milik negara (BMN), dan dukungan administrasi operasional Kanwil.
<b>Bidang Pelayanan dan Pembinaan</b>	Mengurus pelayanan kepada warga binaan masyarakat dan pembinaan (aspek program masyarakat, rehabilitasi, pembinaan narapidana dan anak binaan, layanan tahanan, dll)
<b>Bidang Pembimbingan Masyarakat</b>	Fokus pada pembimbingan masyarakat — termasuk pembinaan dan reintegrasi warga binaan ke masyarakat, supervisi pembimbing masyarakat, pelaksanaan program pembimbingan pasca tahanan (misalnya Bapas), serta pemantauan klien masyarakat.
<b>Kelompok Jabatan Fungsional dan Pelaksana</b>	Berisi pegawai dengan jabatan fungsional maupun pelaksana (pelaksana teknis/administratif) yang mendukung operasional harian Kanwil.



### 1.1.3 Capaian Renstra Kanwil Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Gorontalo Tahun 2020-2024

SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN (IKK) DAN KEGIATAN	TARGET	REALISASI TAHUN 2020	REALISASI TAHUN 2021	REALISASI TAHUN 2022	REALISASI TAHUN 2023
<b>Meningkatnya Pelayanan Tahanan di Wilayah sesuai standar</b>	Presentase Menurunnya tahanan yang overstaying	82 Indeks	n/a	n/a	96.15 %	99.96%
	Presentase Tahanan yang memperoleh layanan penyuluhan hukum	90 %	n/a	n/a	100 %	99.71 %
	Presentase Tahanan yang memperoleh fasilitasi bantuan hukum	90 %	n/a	n/a	100 %	100 %
<b>Meningkatnya Pelayanan Pembinaan Kepribadian, Pelatihan Vokasi, Pendidikan Dan Penanganan Narapidana Resiko Tinggi</b>	Presentase Narapidana yang memperoleh nilai baik dengan predikat memuaskan pada instrumen penilaian kepribadian	90 %	n/a	n/a	100 %	99.39 %
	Presentase narapidana yang mendapatkan hak remisi	70 %	n/a	n/a	91.74 %	91.06 %
	Presentase narapidana yang mendapatkan hak integrasi	99 %	n/a	n/a	100 %	100 %



SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN (IKK) DAN KEGIATAN	TARGET	REALISASI TAHUN 2020	REALISASI TAHUN 2021	REALISASI TAHUN 2022	REALISASI TAHUN 2023
	Presentase narapidana yang mendapatkan hak pendidikan	85 %	n/a	n/a	99.41 %	100 %
	Presentase narapidana risiko tinggi yang berubah perilakunya menjadi sadar, patuh dan disiplin	85 %	n/a	n/a	100 %	100 %
	Presentase narapidana yang memperoleh pendidikan dan pelatihan vokasi bersertifikasi	17 %	n/a	n/a	15 %	100 %
	Presentase narapidana yang bekerja dan produktif	31 %	n/a	n/a	52.41 %	45.4 %
<b>Meningkatnya Pelayanan Pengelolaan Basan Baran di wilayah sesuai standar</b>	Presentase Benda Sitaan dan Barang Rampasan Yang Terjaga Kualitas dan Kuantitasnya	72 %	n/a	n/a	100 %	78.12 %
	Presentase Benda Sitaan dan Barang Rampasan Yang Dikeluarkan Berdasarkan Putusan Yang Berkekuatan Hukum Tetap	80 %	n/a	n/a	100 %	91.89%
<b>Meningkatnya Pelayanan Pembimbingan Klient</b>	Presentase Klient usia produktif yang memperoleh atau melanjutkan pekerjaan di luar lembaga	60 %	n/a	n/a	74.1 %	88 %



SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN (IKK) DAN KEGIATAN	TARGET	REALISASI TAHUN 2020	REALISASI TAHUN 2021	REALISASI TAHUN 2022	REALISASI TAHUN 2023
Pemasyarakatan Dan Pemenuhan Hak Pendidikan Klien Anak Pada Luar Lembaga Di Wilayah Sesuai Standar	Presentase menurunnya anak yang mendapatkan putusan pidana penjara	55 %	n/a	n/a	10 %	11.48 %
	Presentase klien anak yang terpenuhi hak pendidikannya	35 %	n/a	n/a	40 %	90.91 %
Meningkatnya Pemenuhan Hak Pendidikan Anak Di Lpka Dan Pengentasan Anak Di Wilayah Sesuai Standar	Presentase anak yang mengikuti kegiatan pendidikan keterampilan dan bersertifikat	80 %	n/a	n/a	83.3 %	100 %
	Presentase anak yang memperoleh hak integrasi	100 %	n/a	n/a	100 %	100 %
	Presentase anak yang memperoleh hak pengasuhan sesuai standar	90 %	n/a	n/a	100 %	100 %
	Presentase anak yang mengikuti pendidikan formal dan non formal	90 %	n/a	n/a	100 %	100 %
Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pemasyarakatan di bidang keamanan dan ketertiban	Presentase pengaduan yang diselesaikan	85 %	n/a	n/a	100 %	100 %
		80 %	n/a	n/a	100 %	100 %
	Presentase pencegahan gangguan kamtib			n/a		
	Presentase kepatuhan dan disiplin terhadap tata tertib oleh tahanan / narapidana /	85 %	n/a	n/a	100 %	100 %



SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN (IKK) DAN KEGIATAN	TARGET	REALISASI TAHUN 2020	REALISASI TAHUN 2021	REALISASI TAHUN 2022	REALISASI TAHUN 2023
	anak pelaku gangguan kamtib					
	Presentase pemulihan kondisi keamanan pasca gangguan kamtib secara tuntas	80 %	n/a	n/a	100 %	100 %
<b>Meningkatnya Pelayanan Keamanan Dan Ketertiban Di Wilayah Sesuai Standar</b>	Presentase pengaduan yang ditindaklanjuti sesuai standar	85 %	n/a	100%	100 %	100 %
	Presentase gangguan kamtib yang dapat dicegah	80 %	n/a	100%	100 %	100 %
	Presentase kepatuhan dan disiplin terhadap tata tertib oleh Tahanan / Narapidana / Anak Pelaku gangguan kamtib	85 %	n/a	100%	100 %	100 %
	Presentase pemulihan kondisi keamanan pasca gangguan kamtib secara tuntas	80 %	n/a	100%	100 %	100 %
<b>Meningkatnya Pelayanan Perawatan Narapidana / Tahanan / Anak, Pengendalian Penyakit Menular dan Peningkatan Kualitas Hidup Narapidana Peserta Rehabilitasi Narkokita di wilayah</b>	Persentase pemenuhan layanan makanan bagi Tahanan/Narapidana/Anak sesuai dengan standar	80 %	n/a	n/a	Indikator Kinerja ini tidak terdapat di PK 2022	100 %
	Persentase Tahanan/ Narapidana/ Anak mendapatkan layanan	94 %	n/a	n/a	Indikator Kinerja ini tidak terdapat di PK 2022	100 %



SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN (IKK) DAN KEGIATAN	TARGET	REALISASI TAHUN 2020	REALISASI TAHUN 2021	REALISASI TAHUN 2022	REALISASI TAHUN 2023
	kesehatan (Preventif) secara berkualitas					
	Persentase Tahanan dan Narapidana Perempuan (Ibu hamil dan menyusui) mendapatkan akses layanan kesehatan Maternal	97 %	n/a	n/a	Indikator Kinerja ini tidak terdapat di PK 2022	100 %
	Persentase Tahanan/ Narapidana/ Anak yang mengalami gangguan mental dapat tertangani	80 %	n/a	n/a	Indikator Kinerja ini tidak terdapat di PK 2022	100 %
	Persentase tahanan/narapidana lansia yang mendapat layanan kesehatan sesuai Standar	85 %	n/a	n/a	Indikator Kinerja ini tidak terdapat di PK 2022	100 %
	Persentase Tahanan/ Narapidana/ Anak berkebutuhan khusus (Disabilitas) yang mendapat layanan kesehatan sesuai Standar	85 %	n/a	n/a	Indikator Kinerja ini tidak terdapat di PK 2022	100 %
	Persentase keberhasilan penanganan penyakit menular HIV-AIDS	80 %	n/a	n/a	Indikator Kinerja ini	100 %



SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN (IKK) DAN KEGIATAN	TARGET	REALISASI TAHUN 2020	REALISASI TAHUN 2021	REALISASI TAHUN 2022	REALISASI TAHUN 2023
	(ditekan jumlah virusnya) dan TB Positif (berhasil sembuh)				tidak terdapat di PK 2022	
	Persentase perubahan kualitas hidup Pecandu/penyalahguna/korban penyalahguna narkotik	27 %	n/a	n/a	Indikator Kinerja ini tidak terdapat di PK 2022	37.10 %

**Capaian menggunakan renstra yang telah direvisi (2024)**

Indikator Kinerja Kegiatan	Tahun 2024		
	Target	Realisasi	Capaian
Indeks Penegakan Hukum Masyarakat	3.6	3.86	107
Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di lingkup upt masyarakat	100	100	100
Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di Lingkup UPT	3.1	3.58	115%

#### 1.1.4 Capaian Kinerja Anggaran

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

- 1) Perbandingan Target dan Realisasi Penerimaan PNBPN tahun 2020-2024
- 2) Realisasi Anggaran tahun 2020-2024
- 3) Pencatatan hibah tahun 2020-2024

Namun capaian ini tidak bisa diuraikan karena kantor wilayah berdiri pada tahun 2025

#### Matriks Perbandingan Target dan Realisasi PNBPN

	2020	2021	2022	2023	2024
Target PNBPN	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Realisasi PNBPN	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a

#### Matriks Realisasi Anggaran Berdasarkan Jenis Belanja

	2020	2021	2022	2023	2024
Belanja Pegawai	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Belanja Barang	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Belanja Modal	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Total Belanja Keseluruhan	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a

#### Matriks Capaian Kinerja Anggaran

	2020	2021	2022	2023	2024
Alokasi	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Realisasi	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Capaian	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a

#### Matriks Hibah

Jenis Hibah	2020	2021	2022	2023	2024
n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a

## 1.2 Potensi dan Permasalahan

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

### 1.2.1 Potensi

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Gorontalo masih menghadapi sejumlah permasalahan internal yang berdampak langsung terhadap efektivitas pelaksanaan tugas, pencapaian sasaran kinerja, dan kualitas pelayanan publik.

#### A. Permasalahan Bidang Manajemen Kinerja dan Pengawasan

Pada aspek manajemen kinerja dan pengawasan, monitoring dan evaluasi belum dapat dilakukan secara menyeluruh pada seluruh satuan kerja karena keterbatasan anggaran, sumber daya, serta mekanisme pengawasan internal yang belum sepenuhnya terstandarisasi. Hal ini diperburuk oleh belum optimalnya pengambilan keputusan berbasis data analitik dan kurangnya penguatan fungsi statistik, dokumentasi, dan tata kelola data.

#### B. Permasalahan Bidang Reformasi Birokrasi

Aspek reformasi birokrasi menunjukkan pemahaman sebagian pegawai terkait Pembangunan Zona Integritas belum menyeluruh dan masih dianggap sebagai kegiatan administratif semata. Budaya kerja inovatif juga belum berkembang secara merata, ditandai dengan rendahnya motivasi sebagian ASN terhadap pengembangan diri, belum kuatnya mekanisme mentoring antar-generasi

#### C. Permasalahan Bidang Pengembangan SDM

Akses terhadap pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan masih terbatas, baik karena keterbatasan anggaran maupun kuota. Akibatnya, peningkatan kapasitas SDM, terutama dalam bidang pemasyarakatan modern, teknologi informasi, dan pelayanan publik, belum optimal. Selain itu, Pengelolaan administrasi kepegawaian, seperti data kehadiran, penilaian kinerja, dan pengembangan karier, belum sepenuhnya terintegrasi secara digital. Hal ini berpotensi menimbulkan ketidakefisienan dan keterlambatan dalam penggunaan data serta pengambilan keputusan manajerial.

#### D. Permasalahan Bidang Pelayanan Informasi dan Kehumasan

Pada aspek pelayanan informasi dan kehumasan, kurangnya sarana dan prasarana (seperti kamera profesional, perangkat editorial, dan studio mini) menyebabkan kualitas publikasi masih belum seragam. Keterlambatan pengiriman data keamanan dari UPT, miskomunikasi, dan belum optimalnya pemanfaatan teknologi juga menghambat kelancaran alur informasi.

#### E. Permasalahan Bidang Pengelolaan BMN

Dalam bidang pengelolaan BMN, masih terdapat kendala berupa terbatasnya jumlah dan kompetensi SDM pengelola BMN, aset idle yang belum diperbarui statusnya, sarana prasarana kantor yang belum memadai,

serta belum optimalnya monitoring dan evaluasi terhadap kondisi aset. Miskomunikasi antara pengelola BMN dan pengguna barang juga sering muncul, terutama dalam proses mutasi, penghapusan, dan pelaporan aset. Kondisi ini berpotensi menimbulkan selisih data hingga kehilangan nilai aset.

#### 1.2.2 Permasalahan

- A. Belum adanya bengkel kerja khusus/vokasional seperti woodcraft, sablon, bengkel otomotif, laundry profesional, atau workshop modern.
- B. Minimnya sarana dan prasarana pembinaan, seperti alat pertanian, alat kerajinan, peralatan produksi, dan ruang penyimpanan produk.
- C. Ruang pembinaan sangat terbatas, beberapa UPT belum memiliki gedung pelatihan dan variasi kegiatan pembinaan masih sedikit, mayoritas hanya terfokus pada pertanian, dapur, dan kerajinan dasar sederhana.
- D. Keterbatasan SDM pembinaan, baik dari sisi jumlah petugas maupun kompetensi teknis vokasional dan anggaran pembinaan terbatas, terutama untuk pengadaan alat baru, bahan baku, maupun peningkatan kapasitas petugas.
- E. Data BMN antara UPT dan Kanwil sering tidak sinkron. Masih ditemukan aset yang belum diberi label/barcode, status penggunaan tidak jelas, dan mutasi BMN tidak langsung diperbarui.
- F. Jadwal pemeliharaan kendaraan dan fasilitas kantor tidak terencana dengan baik. Banyak pelaporan kerusakan yang terlambat, sehingga mengganggu operasional dan meningkatkan biaya perawatan.
- G. Arsip fisik sering tidak tertata sehingga sulit ditemukan saat dibutuhkan. Pelacakan surat masuk/keluar tidak terdigitalisasi, menimbulkan risiko kehilangan, keterlambatan disposisi, dan kesalahan penomoran.

## Analisis Potensi dan Permasalahan

KANWIL DITJENPAS GORONTALO	INTERNAL	EKSTERNAL
<b>POTENSI</b>	Sarana Kegiatan Pembinaan	Potensi Pasar & Mitra Ekonomi
	Tersedianya lahan pertanian/perkebunan di beberapa UPT sebagai modal utama pelaksanaan kegiatan pembinaan kemandirian.	Dukungan pemerintah daerah melalui dinas teknis (Pertanian, Perikanan, Sosial, Ketenagakerjaan, UMKM) untuk pelatihan warga binaan.
	Adanya ruang pembinaan sederhana (area pertanian, ruang kerja umum, dapur/rutinitas kegiatan kerja) walaupun masih terbatas.	Tersedianya lembaga pelatihan eksternal seperti BLK, dinas keterampilan, dan komunitas usaha lokal.
	SDM petugas pembinaan memiliki pengalaman dasar dalam pelaksanaan kegiatan kerja.	Potensi kerja sama dengan UMKM lokal untuk pemasaran produk pertanian atau kerajinan sederhana.
	Komitmen pimpinan UPT terhadap penguatan pembinaan sehingga kegiatan kerja tetap berjalan meskipun dengan fasilitas terbatas.	Kebutuhan tenaga kerja sektor informal di Gorontalo yang dapat diisi oleh warga binaan pasca bebas.
	-Penambahan jumlah Pembimbing Kemasyarakatan (PK) merupakan langkah strategis untuk meningkatkan kualitas layanan masyarakat, mengoptimalkan penyelesaian Penelitian Kemasyarakatan (litmas), serta pembimbingan, pendampingan dan pengawasan terhadap klien.	-Pembentukan Pos Bapas memperluas jangkauan layanan pembimbingan dan pengawasan klien masyarakat. Dengan adanya pos Bapas, pelayanan dapat dilaksanakan lebih dekat dengan masyarakat, sehingga meningkatkan efektivitas pendampingan, mempercepat proses koordinasi dengan instansi terkait, serta mempermudah akses klien dalam memperoleh layanan.

KANWIL DITJENPAS GORONTALO	INTERNAL	EKSTERNAL
	<p>Sumber Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP): Pemanfaatan BMN melalui skema seperti sewa, pinjam pakai, Kerja Sama Pemanfaatan (KSP), Bangun Guna Serah (BGS)/Bangun Serah Guna (BSG), dan Kerja Sama Penyediaan Infrastruktur (KSPI) dapat menghasilkan PNBP yang signifikan. Meskipun kontribusinya saat ini relatif kecil, peluangnya masih sangat terbuka lebar.</p>	<p>Adanya Griya Abhipraya oleh bapas untuk meningkatkan efektivitas pembinaan, pendampingan, dan pemulihan klien masyarakat, Griya Abhipraya dapat menjadi pusat layanan rehabilitasi sosial yang lebih komprehensif, menyediakan berbagai kegiatan pengembangan diri, pelatihan keterampilan, hingga konseling psikososial. Selain itu, penguatan ini juga berpotensi memperluas kerja sama dengan lembaga masyarakat, dunia usaha, dan instansi pemerintah dalam mendukung reintegrasi sosial klien secara lebih optimal dan berkelanjutan.</p>
	<p>Nilai Tambah Ekonomi: Pengelolaan BMN secara profesional dan modern dapat memberikan nilai tambah bagi negara, bukan hanya sekadar catatan administratif. Optimalisasi BMN dapat mendukung fungsi pelayanan publik dan mendorong pertumbuhan ekonomi.</p>	
<b>PERMASALAHAN</b>	<p>Belum adanya bengkel kerja khusus/vokasional seperti woodcraft, sablon, bengkel otomotif, laundry profesional, atau workshop modern.</p>	<p>Stigma negatif masyarakat terhadap mantan warga binaan, menghambat pemasaran produk dan peluang kerja.</p>
	<p>Minimnya sarana dan prasarana pembinaan, seperti alat pertanian, alat kerajinan, peralatan produksi, dan ruang penyimpanan produk.</p>	<p>Kerja sama kemitraan belum berkelanjutan, sering bersifat proyek atau tidak rutin.</p>

KANWIL DITJENPAS GORONTALO	INTERNAL	EKSTERNAL
	<p>Ruang pembinaan sangat terbatas, beberapa UPT belum memiliki gedung pelatihan dan variasi kegiatan pembinaan masih sedikit, mayoritas hanya terfokus pada pertanian, dapur, dan kerajinan dasar sederhana.</p>	<p>Fluktuasi harga bahan baku dan alat produksi, berdampak pada kesinambungan kegiatan pembinaan.</p>
	<p>Keterbatasan SDM pembinaan, baik dari sisi jumlah petugas maupun kompetensi teknis vokasional dan anggaran pembinaan terbatas, terutama untuk pengadaan alat baru, bahan baku, maupun peningkatan kapasitas petugas.</p>	<p>Akses pemasaran produk warga binaan terbatas, baik karena regulasi maupun minimnya saluran pemasaran digital.</p>
	<p>Data BMN antara UPT dan Kanwil sering tidak sinkron. Masih ditemukan aset yang belum diberi label/barcode, status penggunaan tidak jelas, dan mutasi BMN tidak langsung diperbarui.</p>	<p>Belum optimalnya peran pemerintah daerah dan stakeholder dalam mendukung peran Bapas menjadi salah satu kendala yang menyebabkan berbagai layanan, seperti pembimbingan, pengawasan, dan pemberdayaan klien masyarakat, belum dapat dilaksanakan secara optimal.</p>
	<p>Jadwal pemeliharaan kendaraan dan fasilitas kantor tidak terencana dengan baik. Banyak pelaporan kerusakan yang terlambat, sehingga mengganggu operasional dan meningkatkan biaya perawatan.</p>	<p>- Pengawasan klien tidak dapat dilakukan secara maksimal karena tempat tinggal klien berada pada jarak yang jauh dan sulit dijangkau.</p>
	<p>Arsip fisik sering tidak tertata sehingga sulit ditemukan saat dibutuhkan. Pelacakan surat masuk/keluar tidak terdigitalisasi, menimbulkan risiko kehilangan, keterlambatan disposisi, dan kesalahan penomoran.</p>	<p>- Belum optimalnya peran Pokmas Lipas dalam pelaksanaan kegiatan pembimbingan dan pemberdayaan klien masyarakat mengakibatkan beberapa program belum terlaksana</p>

KANWIL DITJENPAS GORONTALO	INTERNAL	EKSTERNAL
	<p>Perencanaan BMN sering tidak berdasarkan analisis kebutuhan yang valid. Banyak barang diajukan tanpa memperhitungkan kondisi barang sebelumnya, sementara barang yang rusak tidak segera dihapus.</p>	<p>secara efektif dan belum memberikan hasil yang signifikan.</p> <p>Keterbatasan ekonomi yang dialami klien menyebabkan klien mengalami kesulitan untuk memenuhi kewajiban wajib lapor secara rutin.</p>
	<p>-kekurangan pegawai pada Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) maupun Jabatan Fungsional Umum (JFU). Kekurangan ini tidak hanya menghambat efektivitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, tetapi juga menimbulkan beban kerja yang tidak proporsional bagi pegawai yang ada, sehingga mempengaruhi kualitas layanan pembimbingan masyarakat dalam melaksanakan Penelitian Masyarakat (litmas) dan dukungan administrasi.</p>	

### 1.2.3 Peluang dan Tantangan

#### A. Tantangan Sumber Daya Manusia (SDM) dan Budaya Organisasi

1. Masih terdapat kesenjangan antara kebutuhan organisasi dengan kapabilitas Sumber Daya Manusia yang tersedia. Sebagian pegawai, khususnya pegawai senior, relatif mengalami kendala dalam beradaptasi dengan sistem dan aplikasi berbasis digital, sementara tuntutan pelaksanaan tugas yang memanfaatkan teknologi informasi terus meningkat.
2. Penguasaan keahlian teknis tertentu, seperti Teknologi Informasi, pengelolaan Barang Milik Negara (BMN), dan kehumasan, masih terpusat pada pegawai tertentu. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan risiko terganggunya kelancaran operasional organisasi apabila terjadi mutasi, rotasi, atau ketidakhadiran pegawai yang bersangkutan.
3. Rasio Pembimbing Kemasyarakatan (PK) belum sebanding dengan luas wilayah layanan serta jumlah klien masyarakat di Provinsi Gorontalo. Kondisi ini diperparah dengan keterbatasan sarana mobilitas, yang berdampak pada optimalisasi pelaksanaan tugas pembimbingan dan pengawasan.
4. Akses terhadap pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan masih terbatas, baik karena keterbatasan anggaran maupun kuota. Akibatnya, peningkatan kapasitas SDM, terutama dalam bidang masyarakat modern, teknologi informasi, dan pelayanan publik, belum optimal.
5. Pengelolaan administrasi kepegawaian, seperti data kehadiran, penilaian kinerja, dan pengembangan karier, belum sepenuhnya terintegrasi secara digital. Hal ini berpotensi menimbulkan ketidakefisienan dan keterlambatan dalam penggunaan/pemanfaatan data serta pengambilan keputusan manajerial.

#### B. Tantangan Tata Kelola Aset (BMN) dan Keuangan

Tata kelola aset (BMN) dan keuangan merupakan aspek yang memiliki tingkat risiko administratif dan hukum yang cukup tinggi, terutama terkait potensi temuan hasil pengawasan dan audit.

##### 1. Kompleksitas Administrasi BMN

Proses validasi aset lama, aset tidak optimal (*idle asset*), serta pengelolaan senjata api memerlukan ketelitian dan akurasi yang tinggi. Kesalahan input data pada sistem pengelolaan keuangan dan BMN (SAKTI/SIMAK-BMN) berpotensi menimbulkan temuan pemeriksaan oleh BPK.

##### 2. Keterbatasan Sumber Daya Pendukung

Masih terbatasnya SDM yang memiliki kompetensi dan sertifikasi di bidang BMN, serta minimnya dukungan anggaran untuk pemeliharaan, penilaian, maupun



penghapusan aset, menjadi hambatan dalam upaya optimalisasi pengelolaan aset negara.

#### 1.2.4 Aspirasi Masyarakat

Berdasarkan hasil pengamatan terhadap masyarakat, keluarga warga binaan, dan pemangku kepentingan di Provinsi Gorontalo, diperoleh gambaran bahwa pelaksanaan kegiatan pemasyarakatan secara umum dinilai sudah menunjukkan arah yang positif. Program pembinaan dianggap telah berkontribusi dalam meningkatkan kedisiplinan, pembentukan karakter, serta keterampilan dasar warga binaan sebagai bekal reintegrasi sosial.

Namun demikian, masyarakat menilai masih terdapat ruang perbaikan, khususnya dalam peningkatan kualitas pelayanan dan efektivitas pembinaan agar lebih sesuai dengan kondisi daerah. Mengingat keterbatasan lapangan kerja formal di Gorontalo, masyarakat berharap pembinaan lebih difokuskan pada keterampilan praktis berbasis potensi lokal, seperti pertanian, perikanan, serta diperkuat dengan pembinaan mental, spiritual, dan pendampingan psikologis.

Secara keseluruhan, masyarakat Gorontalo mendukung penyelenggaraan pemasyarakatan yang humanis dan profesional, serta berharap agar Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Gorontalo terus meningkatkan kualitas layanan, memperkuat sinergi lintas sektor, dan mengembangkan program pembinaan yang adaptif terhadap kebutuhan warga binaan dan tantangan sosial ke depan.



## BAB II VISI, MISI, TUJUAN, SASARAN DAN MANAJEMEN RISIKO

### 1.1 Visi dan Misi

Visi didefinisikan sebagai gambaran umum keadaan yang ingin dicapai pada akhir dari periode perencanaan untuk menjelaskan kondisi kinerja 5 tahun mendatang sesuai dengan peran dan fungsi suatu organisasi. Untuk mencapai visi tersebut, maka diturunkan menjadi misi. Misi adalah rumusan umum atas upaya yang akan dilaksanakan suatu organisasi untuk mewujudkan visi serta menggambarkan tindakan sesuai visi Kementerian/Lembaga yang bersifat unik terhadap K/L lain. 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. Visi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan adalah **“Terwujudnya Penegakan Hukum dan Pelayanan Bidang Keimigrasian dan Pemasarakatan yang Berintegritas, Berkeadilan, dan Mendukung Keananan Nasional Tangguh Menuju Indonesia Emas 2045”**

#### 2.1.1 Visi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan

Adapun Visi Presiden dan Wakil Presiden 2025 – 2029 adalah: “Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045”. Dalam rangka mendukung pencapaian Visi Presiden dan Wakil Presiden tersebut, Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan periode 2025–2029 menetapkan visi yang selaras sebagai berikut: **“Terwujudnya Penegakan Hukum dan Pelayanan Bidang Keimigrasian dan enasyarakatan yang Berintegritas, Berkeadilan, dan Mendukung Keananan Nasional Tangguh Menuju Indonesia Emas 2045.”** Melalui visi tersebut, Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan berupaya mewujudkan penegakan hukum dan pelayanan Imigrasi dan Pemasarakatan secara transparan, modern, berkeadilan serta berintegritas untuk menciptakan stabilitas keamanan negara yang tangguh. Dalam visi penegakan hukum dan pelayanan Imigrasi dan Pemasarakatan 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 terstandarisasi bagi WargaNegara 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. Penegakan hukum dan pelayanan Imigrasi dan



Pemasyarakatan dilakukan dalam mendukung peran Imigrasi sebagai garda terdepan sebagai penjaga kedaulatan negara serta peran Pemasyarakatan sebagai pembimbing dan pembina Warga Binaan untuk menegakkan reintegrasi sosial di masyarakat. Untuk mendukung kedua peran tersebut, maka sistem yang modern dan pelayanan yang humanis yang mengedepankan aspek kemanusiaan dibutuhkan. Modern pada tingkat kelembagaan mencerminkan komitmen Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan dalam memberikan pelayanan publik berbasis teknologi yang terintegrasi, didukung oleh sistem yang efektif, efisien, dan berdampak. Modernisasi ini pada bidang keimigrasian mencakup penggunaan teknologi yang modern dalam memberikan pelayanan keimigrasian kepada warga negara, teknologi yang mendukung pengawasan lalu lintas keluar masuk negara serta modernisasi dalam integrasi data. Pada bidang pemasyarakatan, modernisasi dilakukan dalam upaya pengembangan program pembinaan yang inovatif melalui inisiatif dan kreativitas untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi kementerian secara optimal, digitalisasi sistem pengamanan dan pengawasan serta modernisasi sistem pemasyarakatan 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. Dalam lima tahun ke depan, Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan berorientasi untuk menjadi institusi terbaik di kawasan dalam penyelenggaraan fungsi keimigrasian dan pemasyarakatan. Orientasi ini diwujudkan melalui berbagai transformasi kelembagaan, digitalisasi layanan, penguatan SDM, serta kolaborasi lintas sektor dan internasional. Imigrasi dan Pemasyarakatan Indonesia diarahkan menjadi institusi berkkelas 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, diperlukan sumber daya manusia yang kompeten, profesional, berintegritas dan berorientasi pada kepentingan masyarakat dalam menyediakan layanan publik yang berkualitas serta menjunjung tinggi nilai-nilai budaya kerja Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan. Secara bahasa, integritas bermakna wujud keutuhan prinsip moral dan etika bangsa dalam kehidupan bernegara. Integritas pada tingkat kementerian sejalan dengan misi (agenda pembangunan) Indonesia Emas 2045 pada misi transformasi tata kelola, dimana misi tersebut berupaya mewujudkan transformasi tata kelola untuk membangun regulasi dan tata kelola yang berintegritas dan adaptif. Integritas dalam organisasi mencerminkan komitmen kolektif untuk menjalankan tugas dan fungsi secara profesional, etis, dan bertanggung jawab. Penguatan integritas diwujudkan melalui Peningkatan profesionalitas seluruh sumber daya manusia di lingkup Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan yang senantiasa mematuhi standar etik dan berupaya meminimalisir pelanggaran. Setiap individu didorong untuk melaksanakan tugas dan memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang

diemban, tanpa menyimpang dari ketentuan yang berlaku. Selain itu, integritas juga tercermin dari tekad organisasi untuk mencapai tujuannya secara konsisten, dengan tetap mematuhi rambu-rambu perilaku aparatur sipil negara sebagai fondasi kepercayaan publik dan akuntabilitas institusional. Nilai yang diemban tersebut selaras dengan nilai-nilai utama Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan yaitu profesional, responsif, integritas, modern, dan akuntabel (PRIMA). Visi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan berupaya untuk mencapai stabilitas keamanan yang tangguh dengan berupaya menciptakan stabilitas keamanan yaitu menjaga kedaulatan negara melalui pengawasan pergerakan mobilitas manusia antar negara baik di kawasan perbatasan maupun nonperbatasan, menciptakan lingkungan yang aman dan perlindungan kepada masyarakat, penguatan kerja sama lintas stakeholders dan mencegah ancaman kejahatan transnasional dalam bidang keimigrasian serta bidang pemasarakatan berupaya menciptakan kondisi bebas dari potensi, ancaman, dan/atau gangguan nyata dalam mendukung terlaksananya fungsi pemasarakatan yaitu reintegrasi sosial serta menciptakan tahanan, anak dan warga binaan yang sadar dan patuh terhadap hukum.

#### 1.1.2 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. Pembimbing
2. (*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 Pemasarakatan membimbing warga binaan untuk tidak melakukan dan mengulangi kesalahan di masa depan. Di samping peran yang diemban oleh Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan tersebut, terdapat nilai-nilai utama yang juga menjadi landasan bersikap dan pondasi budaya kerja Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Adapun nilai utama tersebut dirumuskan dalam singkatan PRIMA.
  - a) Profesional Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan 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.

- b) Responsif Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan memberikan layanan secara cepat, tepat dan tanggap dalam melayani kebutuhan masyarakat baik kebutuhan yang terkait bidang imigrasi maupun pemasarakatan. Sikap responsif dalam lingkup Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan juga dapat diwujudkan dalam bentuk kolaborasi atau kerja sama dengan *stakeholders* yang relevan dalam menyelesaikan permasalahan dan upaya peningkatan kualitas pelayanan.
- c) Integritas Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan 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.
- d) Modern Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan 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 pemasarakatan, 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.
- e) Akuntabel Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan 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.

### 1.1.3 Misi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan

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

1. Menperkokoh ideologi Pancasila, denokrasi, dan hak asasi nanusia (HAM);
2. Memantapkan sistem pertahanan keamanan negara dan mendorong kemandirian bangsa melalui swasembada pangan, energi, air, ekonomi kreatif, ekonomi hijau, dan ekonomi biru;
3. Meningkatkan lapangan kerja yang berkualitas, mendorong kewirausahaan, mengembangkan industri kreatif, dan melanjutkan pengembangan infrastruktur;
4. Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan

- peran perempuan, pemuda, dan penyandang disabilitas;
5. Melanjutkan hilirisasi dan industrialisasi untuk meningkatkan nilai tambah di dalam negeri;
  6. Membangun dari desa dan dari bawah untuk pemerataan ekonomi dan pemberantasan kemiskinan;
  7. Memperkuat reformasi politik, hukum, dan birokrasi, serta memperkuat pencegahan dan pemberantasan korupsi dan narkoba;
  8. Memperkuat penyelarasan kehidupan yang harmonis dengan lingkungan, alam, dan budaya, serta peningkatan toleransi antar umat beragama untuk mencapai masyarakat yang adil dan makmur.

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

Misi 1. Mewujudkan Penegakan Hukum dan Pelayanan Bidang Keimigrasian dan Pemasarakatan yang Berintegritas dan Berkeadilan. Misi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan ini sejalan dengan Asta Cita 1 yaitu Memperkokoh ideologi Pancasila, demokrasi, dan hak asasi manusia (HAM). Perwujudan Asta Cita 1 dalam konteks Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan terkait upaya menciptakan perlindungan hukum bagi warga negara yang berlandaskan keadilan dan restorative justice serta pembinaan kepribadian dan kemandirian warga binaan yang berlandaskan ideologi Pancasila. Dalam konteks keimigrasian, penegakan hukum dan pelayanan yang transparan dan berkeadilan diwujudkan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat baik WNI dan WNA sesuai dengan ketentuan. Dalam proses penegakan hukum yang berkeadilan, setiap orang memiliki kedudukan yang sama di depan hukum. Fungsi keimigrasian dalam upaya penegakan hukum meliputi pemberian dan penolakan izin masuk dan izin tinggal, penyelesaian terhadap pelanggaran keimigrasian, pelaksanaan tindakan administratif keimigrasian/ pro Justisia dan penyidikan hingga deportasi. Di samping itu, dalam konteks pemasarakatan, penegakan hukum dan pelayanan yang dilakukan secara transparan dan berkeadilan diwujudkan dalam upaya menyelenggarakan penegakan hukum di bidang perlakuan terhadap Tahanan, Anak, dan Warga Binaan dalam tahap praadjudikasi, adjudikasi, pascaadjudikasi, pendampingan, pengawasan, proses reintegrasi sosial, serta pelayanan dalam pemenuhan hak bagi tahanan dalam proses peradilan, pemberian

pelayanan, pembinaan dan pembimbingan kepada Tahanan, Anak, dan Warga Binaan serta peningkatan kesadaran hukum bagi Tahanan, Anak, dan Warga Binaan dengan prinsip kesamaan kedudukan di dalam hukum.

Misi 2. Mewujudkan Tata Kelola Penyelenggaraan Keimigrasian dan Penasyarakatan yang Modern, Profesional, dan Berintegritas. Misi Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan ini sejalan dengan Asta Cita 7 yaitu Memperkuat reformasi politik, hukum, dan birokrasi, serta memperkuat pencegahan dan pemberantasan korupsi dan narkoba. Perwujudan Asta Cita 7 dalam konteks Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan adalah terkait upaya memperkuat pengawasan serta penegakan hukum keimigrasian yang adil dan transparan, disertai peningkatan kualitas serta kemudahan layanan yang berorientasi pada kepuasan masyarakat dan kemudahan berusaha yang modern, profesional dan berintegritas. Upaya ini didukung oleh peningkatan dukungan manajemen dalam mendukung penegakan dan pelayanan hukum keimigrasian, penyiapan program reintegrasi sosial serta pencegahan residivisme guna menjaga stabilitas keamanan nasional, serta penyelenggaraan birokrasi yang modern, profesional dan berintegritas sebagai bagian dari komitmen terhadap prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*). Disamping itu, dalam konteks keimigrasian, misi ini diwujudkan dalam upaya peningkatan pelayanan imigrasi yang modern mengacu pada upaya untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan kenyamanan dalam proses keimigrasian, baik bagi warga negara Indonesia maupun warga negara asing. Misi ini melibatkan pemanfaatan teknologi modern, penyederhanaan prosedur, integrasi data dan peningkatan kualitas layanan. Selain itu, turut didukung dengan peningkatan kompetensi dan profesionalitas SDM berkaitan dengan penguatan tugas dan fungsi keimigrasian. Peningkatan kompetensi dan profesionalisme yang berintegritas diharapkan mampu menciptakan sumber daya manusia yang tangguh dalam menghadapi tantangan, serta memiliki integritas, keadilan, dan sikap yang wajar.

Selanjutnya dalam konteks pemasyarakatan, sistem pemasyarakatan yang modern, terintegrasi dan dapat dipertanggungjawabkan dijalankan dalam upaya memberikan perlakuan kepada Tahanan, Anak dan Warga Binaan dalam bentuk pemberian pelayanan, pembinaan dan pembimbingan, pengawasan dan pengamanan, serta perawatan sesuai dengan hak yang berlaku, dilakukan secara adil dan tidak diskriminatif, mengedepankan asas kemanusiaan dan kemandirian, serta menjunjung tinggi nilai profesionalitas. Dalam konteks pelayanan pemasyarakatan modern mengacu pada transformasi sistem pemasyarakatan menuju pelayanan yang lebih efektif, efisien, dan manusiawi dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi. Hal ini mencakup berbagai aspek, mulai dari pelayanan kunjungan daring, manajemen data narapidana, hingga proses reintegrasi sosial dan pembebasan bersyarat yang lebih transparan. Hal tersebut turut didukung oleh SDM pemasyarakatan yang berkompeten, profesional dan berintegritas dengan menjunjung nilai-nilai utama budaya kerja organisasi

## 2.2 Tujuan

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

- 1) Meningkatkan kualitas penegakan dan pelayanan hukum bidang keimigrasian dan pemasarakatan dalam rangka menjaga tegaknya kedaulatan negara serta mewujudkan reintegrasi sosial.
- 2) Meningkatkan kualitas sistem keimigrasian dan pemasarakatan yang modern, terintegrasi, dan akuntabel melalui pengembangan kompetensi dan peningkatan profesionalisme sumber daya manusia yang berintegritas, responsif, dan adaptif di bidang keimigrasian dan pemasarakatan.

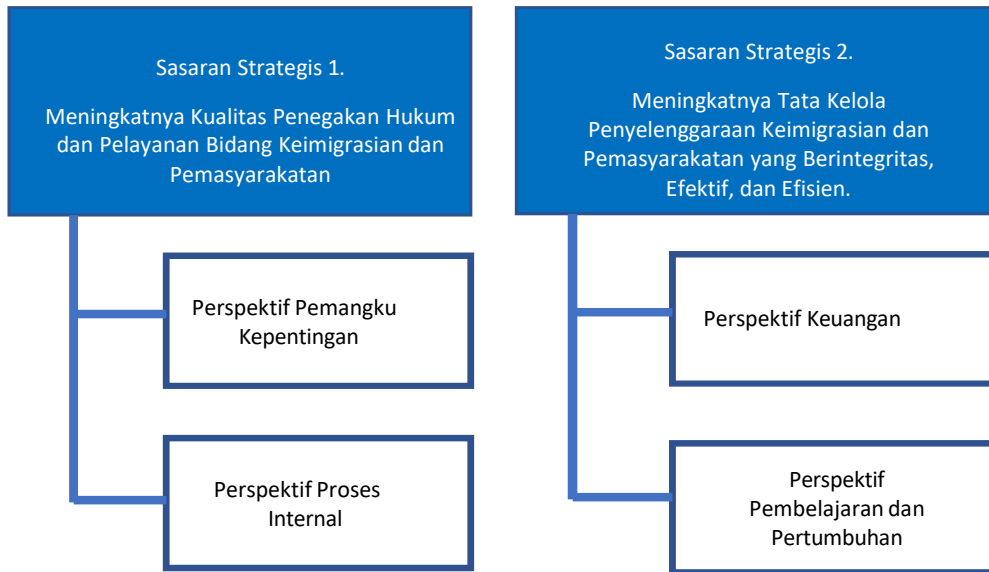
## 2.3 Sasaran strategis

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:

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.

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

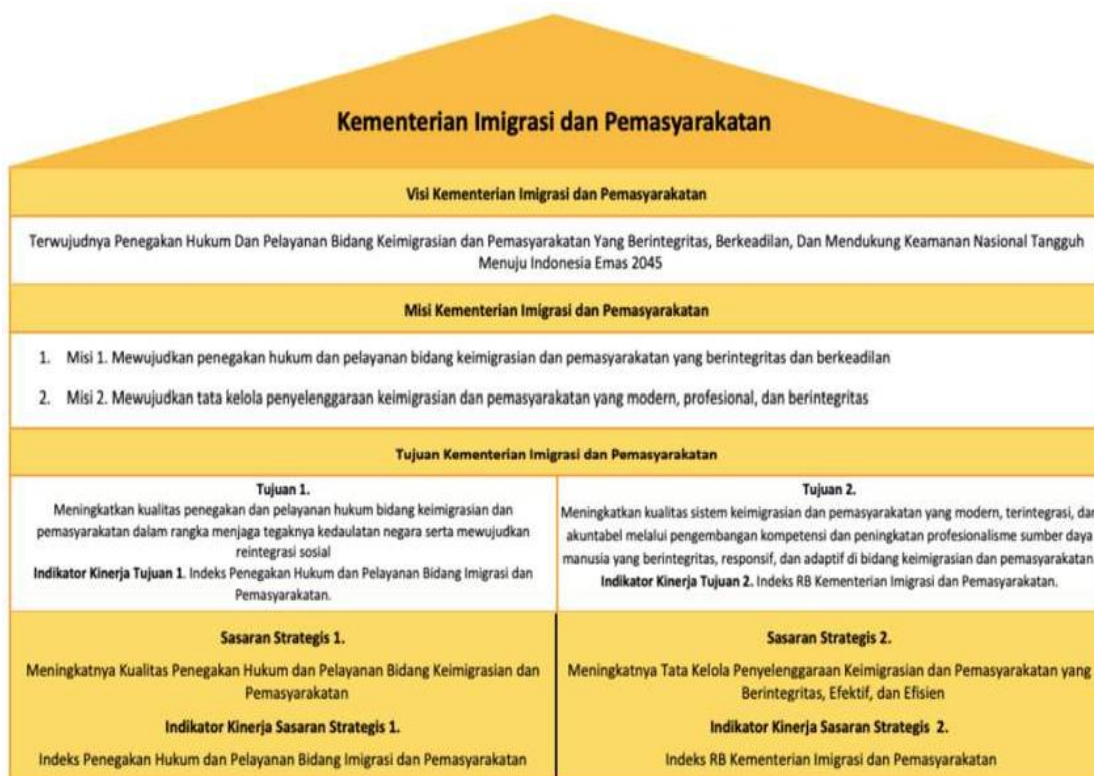


lembaga pemasarakatan adalah pengukuran kinerja yang didasarkan pada bagaimana penerima manfaat memandang Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan sebagai kesatuan organisasi. Disamping itu, Kunci utama dari perspektif proses internal yang berfokus pada efisiensi dan efektivitas juga harus mencakup penerapan tata kelola yang baik dan bersih (*good corporate governance*). Selain itu, kunci utama dari perspektif pembelajaran dan pertumbuhan adalah kinerja yang melihat bagaimana organisasi mampu berinovasi dan meningkatkan kapabilitas. Berdasarkan perspektif ini, sasaran strategis yang terkait adalah Sasaran Strategis 1: Meningkatnya kualitas penegakan hukum dan pelayanan bidang keimigrasian dan pemasarakatan, dengan Indikator Kinerja Sasaran Strategis 1: Indeks Penegakan Hukum dan Pelayanan Bidang Imigrasi dan Pemasarakatan. Melalui indikator ini diharapkan akan tercipta masyarakat yang sadar dan patuh terhadap hukum. Perspektif keuangan dan perspektif pembelajaran dan pertumbuhan Kunci utama dari perspektif finansial adalah pengukuran kinerja berdasarkan informasi laporan finansial dan atau keuangan organisasi. Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan berupaya meningkatkan penerimaan PNBPN yang berasal dari Direktorat Jenderal Imigrasi dan Direktorat Jenderal Pemasarakatan. Direktorat Jenderal Imigrasi secara aktif berupaya untuk meningkatkan PNBPN serta kemudahan berusaha melalui berbagai program keimigrasian yang dijalankan. Sedangkan Direktorat Jenderal Pemasarakatan berupaya meningkatkan PNBPN potensial yang berasal dari pelayanan kesehatan rumah sakit dan sumber penerimaan potensial lainnya. Dalam menciptakan tata kelola yang baik mendukung proses internal yang efektif, Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan berupaya memastikan semua prosedur hukum dijalankan sesuai dengan prosedur yang berlaku, semua individu diperlakukan sama di depan hukum, dan penegakan hukum dilakukan secara transparan terhadap publik. Sehubungan dengan itu, dalam rangka menciptakan budaya kerja yang berorientasi kinerja, maka penguatan SDM juga menjadi hal penting yang perlu dilakukan. Upaya yang dapat dilakukan oleh Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan dalam hal ini adalah penguatan kompetensi sumber daya manusia,

penerapan teknologi modern, dan penanaman nilai-nilai organisasi yang menjunjung tinggi etika, integritas dan profesionalisme serta dukungan insentif dan pemenuhan hak-hak bagi pegawai imigrasi dan masyarakat yang dapat menunjang kinerja dan produktivitas. Berdasarkan dua perspektif tersebut, sasaran strategis yang terkait adalah Sasaran Strategis 2: Meningkatnya tata kelola penyelenggaraan keimigrasian dan masyarakat yang berintegritas, efektif, dan efisien, dengan Indikator Kinerja Sasaran Strategis 2: Indeks Reformasi Birokrasi (RB) Kementerian Imigrasi dan Masyarakat. Secara umum, penjabaran dari visi, misi dan tujuan yang akan dicapai oleh Kementerian Imigrasi dan Masyarakat periode 2025 – 2029 dalam mendukung tercapainya prioritas nasional dan visi misi presiden serta sebagai dasar arah kebijakan dan pelaksanaan program kerja dalam periode 2025–2029 tergambar Visi dan Misi Kementerian Imigrasi dan Masyarakat.

## 2.4 Sasaran Kegiatan

Dalam rangka mendukung tercapainya visi dan misi Kementerian Imigrasi dan Masyarakat, serta untuk mewujudkan sistem masyarakat yang humanis, profesional, dan berbasis hak asasi manusia, Direktorat Jenderal Masyarakat menetapkan sasaran kegiatan yang strategis, terarah, dan berorientasi pada hasil.



Sasaran kegiatan Direktorat Jenderal Masyarakat difokuskan pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dalam bidang perawatan, pembinaan, pembimbingan, serta pengamanan terhadap tahanan, anak, dan warga binaan. Melalui kegiatan yang terstruktur, Ditjen Masyarakat berupaya untuk memberikan layanan yang berkualitas serta menciptakan lingkungan masyarakat yang aman, tertib, dan mendukung proses reintegrasi sosial. Untuk mendukung pencapaian sasaran



strategis Direktorat Jenderal Pemasarakatan di daerah, Kantor Wilayah menetapkan sasaran kinerja sebagai berikut:

1. Penguatan Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemasarakatan di Wilayah Melaksanakan fungsi pembinaan, monitoring, dan evaluasi terhadap seluruh UPT pemasarakatan agar pelaksanaan layanan sesuai standar, ketentuan perundang-undangan, dan kebijakan Ditjen Pemasarakatan.
2. Peningkatan Kepatuhan UPT terhadap Standar Layanan Pemasarakatan Mengawal implementasi standar layanan perawatan, pembinaan, pembimbingan, dan pengamanan melalui supervisi, asistensi teknis, serta fasilitasi pemenuhan sarana dan prasarana dasar.
3. Penguatan Pengamanan dan Penanggulangan Gangguan Kamtib di Wilayah Melaksanakan koordinasi dan respon cepat atas potensi gangguan keamanan dan ketertiban di UPT, termasuk pembinaan intelijen pemasarakatan, pembentukan tim monitoring, dan kolaborasi dengan APH daerah.
4. Pemenuhan dan Penguatan Prinsip-Prinsip HAM dalam Layanan Pemasarakatan Mengawasi implementasi pemenuhan hak-hak tahanan, anak, dan warga binaan, serta memastikan UPT melaksanakan standar perlakuan yang humanis, nondiskriminatif, dan sesuai prinsip HAM.
5. Peningkatan Kapasitas dan Profesionalisme Petugas Pemasarakatan di Wilayah Menyelenggarakan kegiatan pelatihan, pendampingan teknis, dan penilaian kinerja untuk meningkatkan kompetensi, integritas, serta standar profesionalisme petugas UPT pemasarakatan
6. Penguatan Sistem Akuntabilitas, Pelaporan, dan Pengelolaan Data Pemasarakatan di Wilayah Mendorong penerapan pelaporan kinerja yang akurat, pemanfaatan sistem informasi pemasarakatan secara optimal, serta pengawasan terhadap tata kelola dan akuntabilitas kinerja UPT. Secara umum, sasaran kegiatan Kanwil Ditjen Pemasarakatan meliputi:

No	Indikator Kinerja Kegiatan
SK 17	Terwujudnya Pengendalian Mutu Penyelenggaraan Pemasarakatan Di Wilayah
IKK 17.1	Indeks Pengendalian Mutu Penyelenggaraan Pemasarakatan Di Wilayah
SK 19	Meningkatnya Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Di Lingkup Kewilayahan
IKK 19.1	Persentase pelaksanaan rencana aksi reformasi birokrasi di lingkup kewilayaha
IKK 19.2	Indeks kepuasan unit kerja lingkup UPT Pemasarakatan terhadap layanan kesekretariatan di UPT masing-masing

2.5 Manajemen Risiko

NO	SS.ISS/SP/ISP/SK/IKK	TARGET KINERJA					PENANGGUNG JAWAB	NO	MANAJEMEN RISIKO		
		2025	2026	2027	2028	2029			INDIKASI RISIKO	INDIKASI PENYEBAB RISIKO	INDIKATOR KEBERHASILAN
<b>Penyelenggaraan Pemasarakatan di Wilayah</b>											
SK 17	Terwujudnya Pengendalian Mutu Penyelenggaraan Pemasarakatan di Wilayah						Kantor Wilayah				
IKK .17.1	Indeks Pengendalian Mutu Penyelenggaraan Pemasarakatan di Wilayah	3,2	3,4	3,6	3,8	4	Bidang Pelayanan dan Pembinaan	1	Laporan pelayanan tahanan dan anak	Terganggunya proses pelayanan sehingga berpotensi menyebabkan kesalahan prosedur	Laporan sosialisasi dan publikasi prosedur layanan yang efektif
									Laporan pembinaan narapidana dan anak binaan	Kurangnya perencanaan Monitoring dan Evaluasi terhadap program pembinaan	Laporan Monitoring dan evaluasi perbaikan Program Pembinaan secara berkala
IKK .17.1	Indeks Pengendalian Mutu Penyelenggaraan Pemasarakatan di Wilayah	3,2	3,4	3,6	3,8	4	Bidang Pembimbingan Kemasyarakatan	2	Masih kurangnya jumlah Pembimbing Kemasyarakatan (PK) untuk melaksanakan keseluruhan Beban Kerja	Kurangnya Jumlah Pembimbingan Kemasyarakatan	Tercapainya Perencanaan strategis rekrutmen dan pelatihan Pembimbingan Kemasyarakatan / Asisten Pembimbingan Kemasyarakatan



NO	SS.ISS/SP/ISP/SK/IKK	TARGET KINERJA					PENANGGUNG JAWAB	MANAJEMEN RISIKO			
		2025	2026	2027	2028	2029		NO	INDIKASI RISIKO	INDIKASI PENYEBAB RISIKO	INDIKATOR KEBERHASILAN
									Tidak optimalnya monitoring dan anggaran yang ada untuk mengakomodir keseluruhan beban kerja	Kurangnya infrastruktur teknologi yang memadai akibat perencanaan strategis alokasi anggaran yang tidak efektif	Monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas Pembimbingan Masyarakat / Asisten Pembimbingan Masyarakat
								3	1. terhambatnya proses komunikasi dan penyebaran informasi yang efektif dan efisien kepada publik Tidak tercapainya Tujuan dan Sasaran Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Masyarakat Gorontalo Terganggunya Operasional Kantor Wilayah	1. Kurangnya investasi pada sarana dan prasarana yang dapat mendukung kegiatan Teknologi Informasi dan komunikasi publik	1. usulan pengadaan Sarana dan Prasarana untuk mendukung kegiatan Teknologi Informasi dan Komunikasi Publik Penggunaan marketplace yang disediakan pemerintah (digipay dan e-katalog) dalam proses pengadaan barang & jasa



NO	SS.ISS/SP/ISP/SK/IKK	TARGET KINERJA					PENANGGUNG JAWAB	NO	MANAJEMEN RISIKO		
		2025	2026	2027	2028	2029			INDIKASI RISIKO	INDIKASI PENYEBAB RISIKO	INDIKATOR KEBERHASILAN
									terganggunya operasional kantor dan pelaksanaan program dukungan manajemen		yang telah sesuai dengan standar biaya Perencanaan strategi untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang ada Perencanaan Strategis anggaranprogram dukungan manajemen
							Bagian Tata Usaha dan Umum			Ketidaktepatan dalam mengalokasikan anggaran Belum adanya kejelasan terkait Bangunan Kantor yang akan digunakan dalam melaksanakan tugas dan Fungsi kantor wilayah kurangnya perencanaan strategis operasional	



NO	SS.ISS/SP/ISP/SK/IKK	TARGET KINERJA					PENANGGUNG JAWAB	NO	MANAJEMEN RISIKO		
		2025	2026	2027	2028	2029			INDIKASI RISIKO	INDIKASI PENYEBAB RISIKO	INDIKATOR KEBERHASILAN
										kantor untuk mendukung program manajemen	
<b>Dukungan Manajemen dan Teknis di Wilayah</b>											
SK 19	Meningkatnya penerapan Reformasi Birokrasi di lingkungan Direktorat Jenderal Pemasarakatan						Kantor Wilayah				
IKK 19.1	Persentase pelaksanaan rencana aksi reformasi birokrasi di lingkup kewilayahan	100%	100%	100%	100%	100%	Bagian Tata Usaha dan Umum Kantor Wilayah	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kurangnya Satker WBK WBBM lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasarakatan Gorontalo yang lolos ke TPI dan TPN Target pelaksanaan Reformasi Birtokrasi belum optimal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kurangnya kualitas data dukung pada komponen pengungkit dan komponen hasil sehingga tidak memenuhi syarat minimal. Perencanaan kurang matang dan prioritas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Melaksanakan pendampingan pemenuhan data dukung zona integritas dengan menghadirkan tim dari Bagian Reformasi Birokrasi Biro Perencanaan Sekretariat Jenderal Capaian RB sesuai Target Renstra dan Renja</li> </ul>



NO	SS.ISS/SP/ISP/SK/IKK	TARGET KINERJA					PENANGGUNG JAWAB	MANAJEMEN RISIKO			
		2025	2026	2027	2028	2029		N O	INDIKASI RISIKO	INDIKASI PENYEBAB RISIKO	INDIKATOR KEBERHASILAN
										program belum jelas	
IKK 19.2	Indeks kepuasan unit kerja lingkup UPT Pemasyarakatan terhadap layanan kesekretariatan di UPT masing- masing	3,51	3,52	3,53	3,54	3,55		2	Hasil Survei tidak valid/Representatif	Metode Survei yang belum tepat dan rendahnya partisipasi masyarakat karena kurangnya publikasi	Tingkat partisipasi survei tinggi dan dapat dipertanggung jawabkan

### BAB III TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

#### 3.1 Target Kinerja

Untuk mendukung serta mewujudkan visi dan misi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan yang mendukung visi dan misi Presiden dan Wakil Presiden, Direktorat Jenderal Pemasarakatan menetapkan 2 (dua) sasaran program. Sasaran program ini merupakan kondisi yang ingin dicapai secara nyata oleh Direktorat Jenderal Pemasarakatan dan sekaligus mencerminkan pengaruh atas ditimbulkannya hasil (*outcome*) dari satu atau beberapa Program. Direktorat Jenderal Pemasarakatan telah menetapkan beberapa indikator kinerja beserta targetnya dari tahun 2025-2029. Penetapan indikator kinerja dimaksud dalam rangka mengukur pencapaian strategis unit maupun mengukur pencapaian Program. Rumusan indikator dimaksud dengan tetap memperhatikan beberapa indikator kinerja yang terkait dengan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan dalam Renstra 2025- 2029. Terdapat 3 indikator kinerja yang menjadi amanah Kanwil Direktorat Jenderal Pemasarakatan Gorontalo dalam mendukung tujuan Direktorat Jenderal Pemasarakatan. Indikator Kinerja yang dimaksud adalah sebagai berikut :

No	Sasaran Strategis / Indikator Sasaran Strategis / Sasaran Program / Indikator Sasaran Program / Sasaran Kegiatan / Indikator Sasaran Kegiatan	Target Kinerja				
		2025	2026	2027	2028	2029
SK 17	Terwujudnya Pengendalian Mutu Penyelenggaraan Pemasarakatan Di Wilayah					
IKK 17.1	Indeks Pengendalian Mutu Penyelenggaraan Pemasarakatan Di Wilayah	3,2	3,4	3,6	3,8	4
<b>6172 - Dukungan Manajemen Dan Teknis Lainnya Di Wilayah</b>						
SK 19	Meningkatnya Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Di Lingkup Kewilayahan					
IKK 19.1	Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Di Lingkup Kewilayahan	100%	100%	100%	100%	100%
IKK 19.2	Indeks Kepuasan Unit Kerja Lingkup Upt Pemasarakatan Terhadap Layanan Kesekretariatan Di Upt Masing-Masing	3,51	3,52	3,53	3,54	3,55



### 3.2 Kerangka Pendanaan

Untuk mencapai tujuan dan sasaran-sasaran strategis yang telah ditetapkan, Kanwil Ditjenpas Gorontalo memerlukan dukungan dari berbagai sumber daya yang dimiliki. Dukungan sumber daya dapat berasal dari SDM masyarakat yang unggul, sarana dan prasarana yang mumpuni, adanya dukungan regulasi, serta sumber pendanaan yang cukup. Dalam hal ini, indikasi kebutuhan pendanaan untuk mencapai tujuan dan sasaran strategis kanwil Ditjenpas Gorontalo sampai dengan tahun 2029 adalah sebagai berikut: Pagu tahun 2025 :

No	Program/Kegiatan	Pagu Awal 2025	Penghematan 2025	Pagu 2025 Setelah Penghematan
1	Penyelenggaraan Masyarakat di Wilayah	782.964.000	394.606.000	2.201.108.164.000
2	Dukungan Manajemen Dan Teknis Lainnya Di Wilayah	2.256.256.000	-	3.303.458.811.000
<b>Total Pagu</b>		<b>3.039.220.000</b>	<b>394.606.000</b>	<b>5.504.566.975.000</b>

#### A. Kerangka Pendanaan Program TA 2026-2029

Program	Indikasi Kebutuhan Pendanaan			
	2026	2027	2028	2029
Penyelenggaraan Masyarakat di Wilayah	-	782.964.000	920.600.000	1.110.950.000
Dukungan Manajemen dan Teknis Lainnya UPT Masyarakat	11.276.674.000	13.376.674.000	14.876.774.000	15.976.974.000
<b>TOTAL PAGU</b>	<b>11.276.674.000</b>	<b>14.159.638.000</b>	<b>15.797.374.000</b>	<b>17.087.924.000</b>



No	Program	Indikasi Kebutuhan Pendanaan				
		2025	2026	2027	2028	2029
SK 17	Terwujudnya Pengendalian Mutu Penyelenggaraan Pemasarakatan Di Wilayah		388.358.000	782.984.000	782.964.000	920.600.000
IKK 17.1	Indeks Pengendalian Mutu Penyelenggaraan Pemasarakatan Di Wilayah					
SK 19	Meningkatnya Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Di Lingkup Kewilayahan	-	-	-	85.000.000	105.000.000
IKK 19.1	Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Di Lingkup Kewilayahan					
IKK 19.2	Indeks Kepuasan Unit Kerja Lingkup Upt Pemasarakatan Terhadap Layanan Kesekretariatan Di Upt Masing-Masing					
<b>TOTAL PAGU</b>			<b>388.358.000</b>	<b>782.984.000</b>	<b>867.964.000</b>	<b>1.025.600.000</b>



### 3.3 Roadmap

No	Satuan Kerja	Aspek	2025	2026	2027	2028	2029
1.	Kanwil direktorat jenderal pemasyarakatan gorontalo	Sarana dan Prasarana	-	a. Pemeliharaan gedung dan bangunan Pemeliharaan peralatan perkantoran	a. Pembangunan penambahan gedung kantor Pembangunan rumah dinas tipe B 1 unit dan tipe C 3 unit Pembangunan pagar keliling kantor	a. Pembangunan penambahan gedung kantor Pembangunan rumah dinas tipe B 1 unit dan tipe C 3 unit Pembangunan pagar keliling kantor	a. Pembangunan penambahan gedung kantor Pembangunan rumah dinas tipe B 1 unit dan tipe C 3 unit Pembangunan pagar keliling kantor
		Barang Milik Negara (BMN) dan Perangkat Operasional		a. Pemanfaatan koperasi dan kantin pada kantor wilayah Rencana penghapusan aset	a. Pengadaan peralatan perkantoran Pengadaan mobil mini bus Pengadaan bus 30 penumpang Pengadaan Sepeda Motor Patroli Pengadaan	Pengadaan peralatan perkantoran Pengadaan mobil mini bus Pengadaan Sepeda Motor Pengadaan CCTV Pengadaan	Pengadaan peralatan perkantoran Pengadaan mobil mini bus Pengadaan Sepeda Motor



No	Satuan Kerja	Aspek	2025	2026	2027	2028	2029
					CCTV - Face Recognition Pengadaan Handy Talky Pengadaan Walkthrough/ Portal Metal Detector Pengadaan Alat Detektor Barang Terlarang/ X ray		
		Perencanaan dan Reformasi Birokrasi	Penguatan Dasar dan Penyelarasan Sistem Penyusunan baseline data perencanaan,	Implementasi Program dan Optimalisasi Kinerja Pelaksanaan perencanaan dan	Peningkatan Mutu dan Inovasi Tata Kelola Penerapan inovasi sistem perencanaan, pelaporan,	Konsolidasi dan Standardisasi Pelaksanaan Evaluasi komprehensif capaian	Finalisasi Capaian dan Penyusunan Arah Baru Penyusunan laporan



No	Satuan Kerja	Aspek	2025	2026	2027	2028	2029
		Kepatuhan Internal	a. Pemutakhiran SOP seluruh fungsi masyarakat setelah restrukturisasi. Penataan sistem pelaporan dan tindak lanjut pelanggaran disiplin. Audit kepatuhan awal di seluruh UPT).	a. Implementasi Compliance Monitoring System berbasis digital. Penguatan Inspektorat internal tingkat Kanwil dengan pembagian wilayah pengawasan. Pendampingan UPT rawan pelanggaran & penguatan budaya kerja.	a. Penguatan Zona Integritas dengan fokus anti-gratifikasi & layanan publik. Penyusunan indeks kepatuhan per UPT berbasis penilaian triwulan.	a. Manajemen risiko kelembagaan diterapkan penuh pada seluruh UPT. Integrasi pengawasan digital dengan data SDP, BMN, keuangan, dan layanan. Penindakan cepat kasus pelanggaran (zero pending case).	a. Manajemen risiko kelembagaan diterapkan penuh pada seluruh UPT. Integrasi pengawasan digital dengan data SDP, BMN, keuangan, dan layanan. Penindakan cepat kasus pelanggaran (zero pending case).
		Sumber Daya Manusia	Penataan kelengkapan berkas seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Wilayah	a. Penataan kelengkapan berkas seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor	a. Penataan kelengkapan berkas seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) pada	Penataan kelengkapan berkas seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Wilayah	Penataan kelengkapan berkas seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) pada



No	Satuan Kerja	Aspek	2025	2026	2027	2028	2029
			Direktorat Jenderal Pemasarakat n Gorontalo setelah pemisahan kementerian, hingga seluruh dokumen tervalidasi dengan lengkap. Penyusunan Analisis Jabatan (Anjab) dan Analisis Beban Kerja (ABK) pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasarakat n Gorontalo.	Wilayah Direktorat Jenderal Pemasarakat n Gorontalo setelah pemisahan kementerian, hingga seluruh dokumen tervalidasi dengan lengkap. Terselenggara nya Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Latihan Dasar bagi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) sehingga proses	Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasarakat n Gorontalo setelah pemisahan kementerian, hingga seluruh dokumen tervalidasi dengan lengkap. Pengembangan jabatan fungsional pemsyarakatan sesuai kebutuhan Kanwil/UPT. Implementasi sistem penilaian	Direktorat Jenderal Pemasarakat n Gorontalo setelah pemisahan kementerian, hingga seluruh dokumen tervalidasi dengan lengkap. Pengembangan jabatan fungsional pemsyarakat n sesuai kebutuhan Kanwil/UPT. Implementasi sistem penilaian kinerja berbasis output dan outcome. Peningkatan	Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasarakat n Gorontalo setelah pemisahan kementerian, hingga seluruh dokumen tervalidasi dengan lengkap. Pengembangan jabatan fungsional pemsyarakat n sesuai kebutuhan Kanwil/UPT. Implementasi sistem penilaian



No	Satuan Kerja	Aspek	2025	2026	2027	2028	2029
				<p>pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) tidak mengalami kendala. Terselenggaranya Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat dan Ujian Dinas sebagai upaya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia. Peningkatan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan bersertifikat bagi pejabat fungsional dan</p>	<p>kinerja berbasis output dan outcome. Peningkatan Kompetensi melalui Pendidikan dan Pelatihan bersertifikat untuk jabatan fungsional dan struktural. Promosi, Rotasi dan mutasi pegawai berbasis kompetensi. Peningkatan kompetensi manajerial pejabat struktural</p>	<p>Kompetensi melalui Pendidikan dan Pelatihan bersertifikat untuk jabatan fungsional dan struktural. Promosi, Rotasi dan mutasi pegawai berbasis kompetensi. Peningkatan kompetensi manajerial pejabat struktural melalui Diklat PKA, PKP, PKN). Menurunkan jumlah penjatuhan hukuman</p>	<p>kinerja berbasis output dan outcome. Peningkatan Kompetensi melalui Pendidikan dan Pelatihan bersertifikat untuk jabatan fungsional dan struktural. Promosi, Rotasi dan mutasi pegawai berbasis kompetensi. Peningkatan kompetensi manajerial pejabat</p>



No	Satuan Kerja	Aspek	2025	2026	2027	2028	2029
				pejabat struktural. Pelaksanaan program coaching dan mentoring bagi pimpinan kepada pejabat administrator dan pejabat fungsional. Terselenggaranya Program Pemagangan Nasional secara lancar dan efektif.	melalui Diklat PKA, PKP, PKN). Menurunkan jumlah penjatuhan hukuman disiplin bagi Aparatur Sipil Negara Pengelolaan Administrasi SDM Aparatur (SDMA) Berbasis Digital Secara Penuh	disiplin bagi Aparatur Sipil Negara Pengelolaan Administrasi SDM Aparatur (SDMA) Berbasis Digital Secara Penuh	struktural melalui Diklat PKA, PKP, PKN). Menurunkan jumlah penjatuhan hukuman disiplin bagi Aparatur Sipil Negara Pengelolaan Administrasi SDM Aparatur (SDMA) Berbasis Digital Secara Penuh

## **BAB IV**

### **MONITORING, EVALUASI, DAN PENGENDALIAN**

#### **Monitoring, Evaluasi, dan Pengendalian**

Sistem Monitoring, Evaluasi, dan Pengendalian (MEP) ini dirancang untuk memastikan bahwa seluruh program, kegiatan, dan indikator kinerja pada Kanwil serta **6 Unit Pelaksana Teknis (UPT)** di bawahnya dilaksanakan secara efektif, efisien, terukur, dan selaras dengan kebijakan Direktorat Jenderal Pemasarakatan.

##### **4.1. Monitoring**

Monitoring adalah kegiatan pemantauan secara berkala terhadap pelaksanaan program dan kegiatan di lingkungan Kanwil Ditjen PAS Gorontalo, baik pada tingkat Kanwil Pemasarakatan maupun Unit Pelaksana Teknis (UPT). Monitoring dilakukan untuk memastikan seluruh pelaksanaan kegiatan berjalan sesuai rencana kerja, jadwal, serta pemanfaatan sumber daya secara optimal.

Mekanisme pelaksanaan monitoring dilakukan melalui:

- 1. Pelaporan Kepala Satuan Kerja**

Setiap kepala upt wajib membuat buku peta tanggung jawab / sasaran kinerja / indikator kinerja kegiatan/ skema aktivitas dan memsosialisasikan kepada seluruh anggota.

- 2. Kanal Pengumpulan Data Dukung** Seluruh UPT harus memiliki kanal resmi (drive, aplikasi pelaporan, atau sistem lainnya) untuk mengumpulkan data dukung yang menjadi tanggung jawab masing-masing jabatan sesuai dengan peta tanggung jawab / sk / ikk/ skema aktivitas

##### **4.2. Evaluasi**

Evaluasi merupakan proses penilaian yang lebih mendalam untuk mengukur tingkat keberhasilan pelaksanaan program, kegiatan, dan pencapaian indikator kinerja pamasarakatan di wilayah Kanwil Gorontalo. Evaluasi dilakukan berdasarkan hasil monitoring, data kinerja, serta analisis risiko yang relevan.

#### **Tujuan Evaluasi**

1. Menilai tingkat ketercapaian target kinerja.
2. Menganalisis faktor pendukung dan penghambat.
3. Mengukur kontribusi UPT terhadap target kinerja Kanwil.
4. Menjadi dasar penyempurnaan kebijakan, strategi, dan alokasi sumber daya.

Evaluasi Renstra Kanwil Ditjen PAS Gorontalo dilakukan dalam tiga bentuk:

1. Evaluasi Triwulan  
Dilakukan untuk menilai tren pencapaian target, strategi yang digunakan, efektivitas pelaksanaan kegiatan, serta kendala lapangan. Mengacu pada Buku Peta Tanggung Jawab/ SK/ IKK/ Skema Aktivitas Evaluasi
2. Tahunan  
Penilaian terhadap kinerja satu tahun penuh untuk masing-masing UPT serta kontribusinya terhadap capaian Kanwil.
3. Evaluasi Akhir Periode Renstra  
Dilaksanakan pada tahun terakhir periode Renstra untuk menilai capaian tujuan dan sasaran strategis secara menyeluruh, serta memberikan rekomendasi bagi Renstra periode berikutnya.

#### 4.3. Pengendalian

Pengendalian merupakan tindak lanjut atas hasil monitoring dan evaluasi untuk memastikan sasaran strategis pemasyarakatan di wilayah Gorontalo dapat dicapai secara efektif. Pengendalian mencakup pemberian arahan, tindakan korektif, penyempurnaan strategi, serta revisi perencanaan bila diperlukan.

Tujuan Pengendalian

1. Menjamin bahwa hasil evaluasi ditindaklanjuti.
2. Memastikan adanya perbaikan berkelanjutan (continuous improvement).
3. Meningkatkan akurasi, kualitas, dan kepatuhan pelaporan kinerja.
4. Menjaga keselarasan antara pelaksanaan kegiatan dan arah kebijakan Ditjen pemasyarakatan

#### Aspek Pengendalian

1. **Pembentukan Tim Pengendalian Capaian Kinerja**  
Kanwil dan seluruh UPT wajib menyusun **SK Kepala Satuan Kerja** tentang penetapan Tim Pengendalian Capaian Kinerja yang bertugas melakukan pemantauan, verifikasi, analisis, dan rekomendasi perbaikan.
2. **Penerbitan Surat Teguran**  
Diberikan kepada pejabat penanggung jawab SK, IKK, atau skema aktivitas yang:
  - a) tidak mencapai target,
  - b) tidak menyampaikan laporan tepat waktu, atau
  - c) tidak melengkapi data dukung sesuai rencana evaluasi.
3. **Rencana Tindak Lanjut (RTL)**  
RTL wajib disusun oleh setiap UPT dan dipantau oleh Kanwil hingga selesai.
4. **Monitoring Pengendalian Berjenjang**  
Kanwil melakukan pengendalian melalui: review mingguan oleh pengendali kinerja Kanwil; verifikasi triwulan hasil koreksi dan perbaikan UPT; laporan pengendalian kinerja semesteran kepada Kakanwil



## BAB V PENUTUP

Rencana Strategis Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasarakatan Gorontalo Tahun 2025–2029 disusun dengan berpedoman pada kerangka regulasi dan arah kebijakan nasional di bidang pemsarakatan. Pertama, penyusunan Renstra Kanwil mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) yang menetapkan visi, misi, arah pembangunan, serta prioritas nasional sebagai landasan utama perencanaan. Kedua, Renstra Kanwil selaras dengan Rencana Strategis Kementerian Imigrasi dan Pemsarakatan Tahun 2025–2029, sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2025 tentang Penyusunan Rencana Strategis dan Rencana Kerja Kementerian/Lembaga, yang menjadi pedoman dalam menetapkan tujuan, sasaran strategis, kebijakan, dan strategi yang relevan dengan tugas dan fungsi pemsarakatan. Ketiga, penyusunan dokumen ini berpedoman pada sistematika perencanaan sesuai Peraturan Menteri PPN/Kepala Bappenas Nomor 10 Tahun 2023 tentang Tata Cara Penyusunan Renstra Kementerian/Lembaga Tahun 2025–2029. Visi Direktorat Jenderal Pemsarakatan, yaitu *“Terwujudnya Penegakan Hukum dan Pelayanan Bidang Keimigrasian dan Pemsarakatan yang Berintegritas, Berkeadilan, dan Mendukung Keamanan Nasional Tangguh Menuju Indonesia Emas 2045”*, menjadi dasar penyelarasan arah kebijakan pemsarakatan di wilayah Gorontalo. Kanwil Pemsarakatan Gorontalo menjalankan visi tersebut melalui misi dan tujuan yang telah ditetapkan Ditjen Pemsarakatan, dengan penerjemahan pada konteks wilayah yang memperhatikan kebutuhan, tantangan, dan karakteristik pemsarakatan di daerah. Dengan demikian, visi, misi, dan tujuan Ditjen Pemsarakatan dijabarkan secara terukur dalam dokumen Renstra ini agar setiap arah kebijakan, program, dan langkah strategis yang dilaksanakan oleh Kantor Wilayah maupun seluruh Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pemsarakatan di Gorontalo memiliki keterpaduan, kesinambungan, dan konsistensi dengan mandat nasional. Penyesuaian dan penerjemahan tersebut dilakukan untuk memastikan implementasi kebijakan pemsarakatan yang modern, humanis, akuntabel, dan mendukung terwujudnya reintegrasi sosial serta ketertiban dan keamanan di seluruh UPT Pemsarakatan di wilayah Gorontalo.

Dokumen Renstra Kanwil Direktorat Jenderal Pemsarakatan Gorontalo Tahun 2025–2029 ini menjadi pedoman utama dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) dan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) pada tingkat Kantor Wilayah maupun UPT. Oleh karena itu, diperlukan komitmen yang kuat, konsistensi pelaksanaan, serta sinergi seluruh jajaran pemsarakatan di wilayah Gorontalo untuk mewujudkan sasaran strategis yang telah ditetapkan. Dengan dukungan pelaksanaan anggaran yang berkualitas, berkelanjutan, dan berorientasi pada kebermanfaatan, diharapkan seluruh program dan kegiatan pemsarakatan dapat memberikan kontribusi nyata bagi pembangunan nasional dan peningkatan kualitas pelayanan pemsarakatan di Provinsi Gorontalo



**Lampiran I Matriks Kinerja dan Pendanaan** Target Kinerja dan kerangka pendanaan Kanwil Direktorat Jenderal Pemasaryakatan Gorontalo tahun 2025-2029 dalam rangka mendukung sasaran strategis Direktorat Jenderal Pemasaryakatan adalah sebagai berikut :

Program/kegiatan	Sasaran Kegiatan/Indikator Sasaran Kegiatan	Target Kinerja					Kerangka Pendanaan					Total pelaksanaan	pelaksanaan	
		2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029			
<b>Kanwil direktorat jenderal pemsaryakatan gorontalo</b>														
<b>7170 - Penyelenggaraan Pemsaryakatan Di Wilayah</b>														
SK 17	Terwujudnya <b>Pengendalian Mutu Penyelenggaraan Pemsaryakatan Di Wilayah</b>						-	Rp.388.358.000	Rp.782.984.000	Rp.782.964.000	Rp.920.600.000	2.874.906.000	Kabid PP Kabid PK	
IKK 17.1	Indeks Pengendalian Mutu Penyelenggaraan Pemsaryakatan Di Wilayah	3,2	3,4	3,6	3,8	4								



Program/kegiatan	Sasaran Kegiatan/Indikator Sasaran Kegiatan	Target Kinerja					Kerangka Pendanaan					Total pelaksanaan	pelaksanaan
		2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029		
<b>6172 - Dukungan Manajemen Dan Teknis Lainnya Di Wilayah</b>													
SK 19	Meningkatnya Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Di Lingkup Kewilayahan						-	-	-	Rp.85.000.000	Rp.105.000.000	Rp.190.000.000	kabagTUM
IKK 19.1	Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Di Lingkup Kewilayahan	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %							
IKK 19.2	Indeks Kepuasan Unit Kerja Lingkup Upt Pemasarakan Terhadap Layanan Kesekretariat an Di Upt Masing-Masing	3,51	3,52	3,53	3,54	3,55							

## Lampiran II Matriks Manajemen Risiko

NO	SS.ISS/SP/ISP/SK/IKK	TARGET KINERJA					PENANGGUNG JAWAB	MANAJEMEN RISIKO			
		2025	2026	2027	2028	2029		NO	INDIKASI RISIKO	INDIKASI PENYEBAB RISIKO	INDIKATOR KEBERHASILAN
<b>Penyelenggaraan Pemasarakatan di Wilayah</b>											
SK 17	Terwujudnya Pengendalian Mutu Penyelenggaraan Pemasarakatan di Wilayah						Kantor Wilayah				
IKK .17.1	Indeks Pengendalian Mutu Penyelenggaraan Pemasarakatan di Wilayah	3,2	3,4	3,6	3,8	4	Bidang Pelayanan dan Pembinaan	1	Laporan pelayanan tahanan dan anak	Terganggunya proses pelayanan sehingga berpotensi menyebabkan kesalahan prosedur	Laporan sosialisasi dan publikasi prosedur layanan yang efektif
									Laporan pembinaan narapidana dan anak binaan	Kurangnya perencanaan Monitoring dan Evaluasi terhadap program pembinaan	Laporan Monitoring dan evaluasi perbaikan Program Pembinaan secara berkala



NO	SS.ISS/SP/ISP/SK/IKK	TARGET KINERJA					PENANGGUNG JAWAB	MANAJEMEN RISIKO				
		2025	2026	2027	2028	2029		NO	INDIKASI RISIKO	INDIKASI PENYEBAB RISIKO	INDIKATOR KEBERHASILAN	
IKK 17.1	Indeks Pengendalian Mutu Penyelenggaraan Pemasarakatan di Wilayah	3,2	3,4	3,6	3,8	4	Bidang Pembimbingan Kemasyarakatan	2	Masih kurangnya jumlah Pembimbing Kemasyarakatan (PK) untuk melaksanakan keseluruhan Beban Kerja	Kurangnya Jumlah Pembimbingan Kemasyarakatan	Tercapainya Perencanaan strategis rekrutmen dan pelatihan Pembimbingan Kemasyarakatan / Asisten Pembimbingan Kemasyarakatan	
										Tidak optimalnya monitoring dan anggaran yang ada untuk mengakomodir keseluruhan beban kerja	Kurangnya infrastruktur teknologi yang memadai akibat perencanaan strategis alokasi anggaran yang tidak efektif	Monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan tuisi Pembimbingan Kemasyarakatan / Asisten Pembimbingan Kemasyarakatan
									3	terhambatnya proses komunikasi dan penyebaran informasi yang efektif dan efisien kepada	Kurangnya investasi pada sarana dan prasarana yang dapat mendukung	usulan pengadaan Sarana dan Prasarana untuk mendukung kegiatan Teknologi



NO	SS.ISS/SP/ISP/SK/IKK	TARGET KINERJA					PENANGGUNG JAWAB	MANAJEMEN RISIKO			
		2025	2026	2027	2028	2029		NO	INDIKASI RISIKO	INDIKASI PENYEBAB RISIKO	INDIKATOR KEBERHASILAN
									publik Tidak tercapainya Tujuan dan Sasaran Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Gorontalo Terganggunya Operasional Kantor Wilayah terganggunya operasional kantor dan pelaksanaan program dukungan manajemen	kegiatan Teknologi Informasi dan komunikasi publik	Informasi dan Komunikasi Publik Penggunaan marketplace yang disediakan pemerintah (digipay dan e-katalog) dalam proses pengadaan barang & jasa yang telah sesuai dengan standar biaya Perencanaan strategi untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang ada Perencanaan Strategis anggaranprogram dukungan manajemen



NO	SS.ISS/SP/ISP/SK/IKK	TARGET KINERJA					PENANGGUNG JAWAB	MANAJEMEN RISIKO			
		2025	2026	2027	2028	2029		NO	INDIKASI RISIKO	INDIKASI PENYEBAB RISIKO	INDIKATOR KEBERHASILAN
							Bagian Tata Usaha dan Umum			Ketidaktepatan dalam mengalokasikan anggaran Belum adanya kejelasan terkait Bangunan Kantor yang akan digunakan dalam melaksanakan tugas dan Fungsi kantor wilayah kurangnya perencanaan strategis operasional kantor untuk mendukung program manajemen	
Dukungan Manajemen dan Teknis di Wilayah											
SK 19	Meningkatnya penerapan Reformasi Birokrasi di lingkungan						Kantor Wilayah				



NO	SS.ISS/SP/ISP/SK/IKK	TARGET KINERJA					PENANGGUNG JAWAB	MANAJEMEN RISIKO			
		2025	2026	2027	2028	2029		NO	INDIKASI RISIKO	INDIKASI PENYEBAB RISIKO	INDIKATOR KEBERHASILAN
	Direktorat Jenderal Pemasyarakatan										
IKK 19.1	Persentase pelaksanaan rencana aksi reformasi birokrasi di lingkup kewilayahan	100%	100%	100%	100%	100%	Bagian Tata Usaha dan Umum Kantor Wilayah	1	Kurangnya Satker WBK WBBM lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Gorontalo yang lolos ke TPI dan TPN Target pelaksanaan Reformasi Birtokrasi belum optimal	Kurangnya kualitas data dukung pada komponen pengungkit dan komponen hasil sehingga tidak memenuhi syarat minimal. Perencanaan kurang matang dan prioritas program belum jelas	Melaksanakan pendampingan pemenuhan data dukung zona integritas dengan menghadirkan tim dari Bagian Reformasi Birokrasi Biro Perencanaan Sekretariat Jenderal Capaian RB sesuai Target Renstra dan Renja
IKK 19.2	Indeks kepuasan unit kerja lingkup UPT Pemasyarakatan terhadap layanan kesekretariatan di UPT masing- masing	3,51	3,52	3,53	3,54	3,55		2	Hasil Survei tidak valid/Representatif	Metode Survei yang belum tepat dan rendahnya partisipasi masyarakat karena kurangnya publikasi	Tingkat partisipasi survei tinggi dan dapat dipertanggung jawabkan