



RENCANA STRATEGIS

KANTOR WILAYAH
DIREKTORAT JENDERAL PEMASYARAKATAN
NUSA TENGGARA BARAT

2025 - 2029

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh, Puji syukur kita panjatkan ke hadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga Rencana Strategis (Renstra) Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Nusa Tenggara Barat Tahun 2025–2029 dapat disusun dengan baik. Dokumen ini merupakan instrumen perencanaan strategis yang berfungsi sebagai pedoman operasional dalam melaksanakan tugas dan fungsi pemasyarakatan di wilayah Papua Barat selama lima tahun ke depan.

Renstra ini tidak hanya menjadi bagian integral dari Rencana Strategis Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan Tahun 2025–2029, tetapi juga dirancang untuk memastikan konsistensi dengan arah kebijakan pembangunan nasional sebagaimana tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2025–2029. Dengan demikian, dokumen ini berperan sebagai jembatan antara kebijakan makro pemerintah pusat dengan implementasi program di tingkat wilayah, guna mendukung pencapaian visi, misi, serta agenda prioritas Presiden Republik Indonesia. Dalam kerangka tata kelola pemerintahan yang baik (good governance), seluruh jajaran pemasyarakatan diharapkan mampu mengimplementasikan Renstra ini dengan menjunjung tinggi prinsip profesionalitas, akuntabilitas, transparansi, sinergi, dan inovasi.

Orientasi utama pelaksanaan Renstra adalah peningkatan kinerja kelembagaan serta penguatan penegakan hukum yang berkeadilan, khususnya dalam bidang perlakuan terhadap warga binaan. Kami berharap Renstra ini dapat menjadi acuan yang efektif bagi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program Direktorat Jenderal Pemasyarakatan, sekaligus memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian sasaran strategis Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan. Akhirnya, marilah kita memohon kepada Allah SWT agar senantiasa memberikan bimbingan, perlindungan, dan kekuatan dalam mengemban amanah ini demi terwujudnya sistem pemasyarakatan yang lebih humanis, responsif, dan adaptif terhadap tantangan zaman. Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Mataram, 22 Desember 2025

Kepala Kantor Wilayah
Direktorat Jenderal Pemasyarakatan
Nusa Tenggara Barat



DAFTAR ISI

| | |
|---|----|
| KATA PENGANTAR | i |
| DAFTAR ISI | ii |
| DAFTAR TABEL | iv |
| DAFTAR GAMBAR | v |
| | i |
| BAB I..... | 1 |
| PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Kondisi Umum | 2 |
| 1.1.1. Latar Belakang..... | 2 |
| 1.1.2. Struktur Organisasi Kanwil Ditjen Pemasyarakatan Nusa Tenggara Barat Tahun 2025..... | 4 |
| 1.1.3. Capaian Kinerja 2020-2024 | 14 |
| 1.1.4. Capaian Kinerja Anggaran | 17 |
| 1.2 Potensi dan Permasalahan..... | 18 |
| 1.2.1 Potensi..... | 23 |
| 1.2.2. Permasalahan..... | 26 |
| 1.2.3. Peluang dan Tantangan | 28 |
| 1.2.4. Aspirasi Masyarakat | 29 |
| BAB II..... | 31 |
| VISI, MISI, TUJUAN, SASARAN DAN MANAJEMEN RESIKO | 31 |
| 2.1. Visi dan Misi | 31 |
| 2.1.1. Visi Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan | 31 |
| 2.1.2. Nilai-Nilai Utama Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan..... | 33 |
| 2.1.3 Misi Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan..... | 34 |
| 2.2. Tujuan | 37 |
| 2.3 Sasaran Strategis | 39 |
| 2.4 Sasaran Program | 39 |
| 2.5 Sasaran Kegiatan | 40 |
| 2.6. Manajemen Resiko | 43 |
| BAB III TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN | 51 |
| 3.1. Target Kinerja | 51 |
| 3.2. Kerangka Pendanaan | 54 |
| 3.3. Roadmap Kantor Wilayah Ditjenpas NTB | 57 |

| | |
|--|----|
| BAB IV Monitorin, Evaluasi, dan Pengendalian | 60 |
| 4.1. Monitoring..... | 60 |
| 4.2. Evaluasi..... | 61 |
| 4.3. Pengendalian..... | 63 |
| BAB V PENUTUP | 65 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1. 1 Alamat Kantor Satuan Kerja jajaran Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan NTB | 10 |
| Tabel 1. 2 Tabel Capaian Kinerja Renstra 2020-2023 | 14 |
| Tabel 1. 3 Tabel Capaian Kinerja Renstra 2024 | 16 |
| Tabel 1. 4 Matriks Perbandingan Target dan Realisasi PNBP | 17 |
| Tabel 1. 5 Matriks Realisasi Anggaran Berdasarkan Jenis Belanja | 17 |
| Tabel 1. 6 Matriks Capaian Kinerja Anggaran | 17 |
| Tabel 1. 7 Matriks Hibah | 18 |
| Tabel 1.8 Potensi Dan Permasalahan Pada Kantor Wilayah Ditjen Pemasyarakatan Nusa Tenggara Barat | 19 |
| | |
| Tabel 2. 1 sasaran kegiatan Kantor Wilayah Ditjen Pemasyarakatan NTB..... | 40 |
| Tabel 2.2 Sasaran Dan Target Kinerja Kantor Wilayah Ditjen Pemasyarakatan NTB | 42 |
| Tabel 2.3 Tabel Manajemen Resiko | 43 |
| Tabel 3.1 Indikator Kinerja | 52 |
| Tabel3.2 Target Kinerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan NTB tahun 2025-2029 | 55 |
| Tabel 3.3 Kerangka Pendanaan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan NTB tahun 2025-2029 | 57 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 1. 1 Alur Keterikatan Dokumen Perencanaan | 3 |
| Gambar 1. 2 Struktur Organisasi Kanwil Ditjen Pemasyarakatan NTB | 5 |
| Gambar 1. 3 Jumlah Satuan kerja Kanwil Ditjenpas NTB | 10 |
| Gambar 1. 4 Jumlah Pegawai Kanwil Ditjenpas NTB | 11 |
| Gambar 1. 5 Jumlah Aset Kanwil Ditjen Pemasyarakatan NTB | 12 |



KEMENTERIAN IMIGRASI DAN PEMASYARAKATAN
REPUBLIK INDONESIA
KANTOR WILAYAH DITJEN PEMASYARAKATAN NUSA TENGGARA BARAT

BAB I

**RENCANA STRATEGIS
KANTOR WILAYAH
DIREKTORAT JENDERAL PEMASYARAKATAN
NUSA TENGGARA BARAT**

2025 - 2029

BAB I

PENDAHULUAN

Rencana Strategis (Renstra) Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Nusa Tenggara Barat Tahun 2025-2029 merupakan dokumen perencanaan jangka menengah di lingkungan Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan. Selain berfungsi sebagai guidance dalam pengambilan kebijakan jangka menengah di lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Nusa Tenggara Barat, dokumen ini juga menunjukkan peran pemasyarakatan dalam menopang upaya pencapaian visi dan misi Presiden dan Wakil Presiden pada periode pemerintahan tahun 2025-2029. Secara umum, Renstra Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan NTB Tahun 2025-2029 disusun dengan berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2025-2029 yang telah ditetapkan melalui Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020. Selain itu, penyusunan Renstra Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan NTB juga mempertimbangkan berbagai kondisi yang dapat memengaruhi sistem peradilan pidana Indonesia, sehingga pilihan kebijakan dan strategi yang dirumuskan dalam Renstra Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan NTB diharapkan mampu menjawab tantangan penegakan hukum, khususnya pada penegakan hukum bidang perlakuan.

Indonesia saat ini tengah berada dalam fase transisi yang signifikan menuju visi besar "Indonesia Emas 2045". Pemerintah berkomitmen untuk menjadikan periode 2025-2029 sebagai masa penting dalam percepatan aspek ekonomi, sosial, tata kelola, supremasi hukum, stabilitas, pertahanan dan diplomasi, ketahanan sosial budaya dan ekologi, kewilayahan dan infrastruktur, serta pembiayaan dan manajemen pembangunan. Transformasi ini tidak terlepas dari visi Presiden untuk mewujudkan "Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045", yang diwujudkan melalui delapan prioritas nasional yang dikenal dengan sebutan Asta Cita. RPJMN 2025-2029 menempatkan supremasi hukum sebagai salah satu pilar utama dalam mewujudkan tujuan pembangunan jangka menengah Indonesia. Dengan visi membangun masyarakat yang adil, makmur, dan berdaulat, RPJMN 2025-2029 menekankan pentingnya penegakan hukum yang kuat, perlindungan hak asasi manusia, dan keadilan hukum yang merata sebagai dasar bagi stabilitas dan keberlanjutan pembangunan nasional. RPJMN 2025-2029 yang berlaku setiap lima tahun, menguraikan prioritas-prioritas utama pemerintahan yang berkesinambungan dengan Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJPN) 2025-2045, termasuk dalam memperkuat supremasi hukum sebagai salah satu pilar pembangunan nasional yang mendorong reformasi sistem hukum, pencegahan dan pemberantasan korupsi, serta peningkatan kualitas layanan hukum, sehingga tercipta lingkungan yang kondusif bagi keadilan dan pemerataan pembangunan di seluruh wilayah Indonesia.

Dalam konteks pemasyarakatan, Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan NTB menghadapi tantangan-tantangan utama yang memerlukan penanganan khusus untuk mendukung pencapaian visi besar bangsa. Salah satu masalah yang dihadapi adalah tingginya tingkat residivisme, yakni pengulangan tindak pidana oleh narapidana yang telah bebas. Hal ini menunjukkan perlunya solusi jangka panjang melalui peningkatan kualitas pembinaan narapidana agar mereka tidak kembali melakukan tindak pidana dan dapat berintegrasi dengan baik ke masyarakat. Selain itu,

masalah overcrowded atau kepadatan penghuni di lembaga pemasyarakatan/ rumah tahanan negara juga menimbulkan dampak negatif, baik dari sisi kesehatan, keselamatan, hingga efektivitas program pembinaan yang dijalankan. Tingginya kepadatan penghuni ini semakin menekankan pentingnya reformasi sistem pemasyarakatan yang lebih manusiawi, modern, dan efisien.

Menanggapi berbagai permasalahan tersebut, pemerintah Indonesia perlu mendorong pendekatan restorative justice sebagai alternatif dalam sistem hukum dan pemasyarakatan. Restorative justice menitikberatkan pada penyelesaian perkara yang lebih berorientasi pada pemulihan kerugian yang diderita oleh korban, perbaikan hubungan sosial yang rusak, dan rekonsiliasi antara pelaku, korban, serta masyarakat. Pendekatan ini diharapkan dapat mengubah sistem pemasyarakatan yang semula berfokus pada penghukuman menjadi sebuah sistem yang menitikberatkan pada rehabilitasi, reintegrasi sosial, dan kemanusiaan. Di tengah usaha untuk membangun sistem pemasyarakatan yang lebih adil dan berfokus pada pemulihan, terus diupayakan juga peningkatan kualitas layanan yang sesuai dengan standar Hak Asasi Manusia.

Layanan tersebut mencakup pemenuhan hak-hak dasar narapidana, seperti akses terhadap layanan kesehatan yang memadai, pendidikan, keamanan, serta kesempatan untuk mengikuti program bimbingan dan pelatihan yang berfokus pada pengembangan diri dan keterampilan.

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

1.1 Kondisi Umum

1.1.1. Latar Belakang

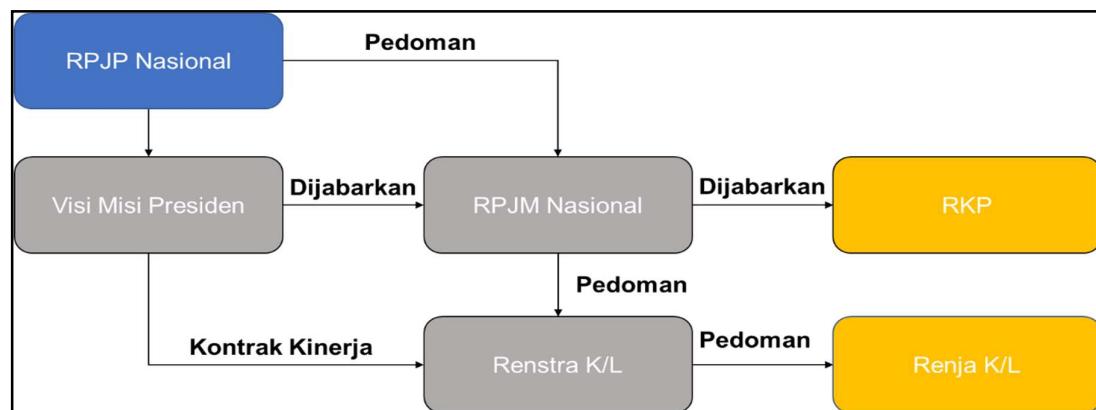
Rencana Strategis (Renstra) adalah dokumen perencanaan yang digunakan oleh kementerian atau lembaga (K/L) untuk menetapkan **tujuan, sasaran, arah kebijakan dan strategi, kerangka kelembagaan, target kinerja serta kerangka pendanaan, dan program kerja** selama periode lima tahun (Kementerian PPN/Bappenas,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

sekali.

Rencana Strategis Kementerian Imigrasi dan 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 Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan juga telah ditetapkan melalui Keputusan Direktur Jenderal Pemasyarakatan Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan Nomor PAS-62.PR.01.01 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Tahun 2025-2029. Kedua dokumen perencanaan ini menjadi acuan bagi Kanwil dan UPT Pemasyarakatan dalam menyusun Renstra Satuan Kerja masing-masing. Renstra ini juga menjadi dasar dalam penyusunan dokumen rencana kerja dan anggaran satuan kerja untuk periode 2025–2029, sebagaimana ditunjukkan dalam alur.

Gambar 1. 1 Alur Keterikatan 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 Pemasyarakatan serta Renstra Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan, sesuai tugas, fungsi, dan karakteristik masing-masing satuan kerja. Sebagai bagian dari Ditjen Pemasyarakatan, setiap satuan kerja pemasyarakatan wajib mengikuti arah kebijakan, strategi, dan target kinerja yang telah ditetapkan dalam Renstra Ditjen Pemasyarakatan, dan menjadikannya acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan dan penganggaran setiap tahunnya.

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan (Kanwil Ditjen PAS) merupakan instansi vertical pada Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan Republik Indonesia yang melaksanakan Sebagian tugas dan fungsi Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan di provinsi. yang memiliki tugas utama dalam menyelenggarakan sistem pemasyarakatan. Kantor Wilayah Ditjen Pemasyarakatan NTB bertanggung jawab atas pembinaan, perawatan, serta pengawasan terhadap narapidana, tahanan, dan klien pemasyarakatan, guna mewujudkan reintegrasi sosial yang bermartabat dan berkelanjutan. Secara kelembagaan, Ditjen Pemasyarakatan membawahi berbagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pemasyarakatan di Nusa Tenggara Barat, yang terdiri dari Lembaga Pemasyarakatan (Lapas), Rumah Tahanan Negara (Rutan), Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA), Balai Pemasyarakatan (Bapas), dan Rumah Penyimpanan Benda Sitaan Negara (Rupbasan). Setiap UPT memiliki fungsi strategis dalam pelaksanaan pembinaan dan pembimbingan warga binaan, serta menjaga keamanan dan ketertiban di lingkungan pemasyarakatan.

1.1.2. Struktur Organisasi Kanwil Ditjen Pemasyarakatan Nusa Tenggara Barat Tahun 2025

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

Berbagai kebijakan, program dan kegiatan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Nusa Tenggara Barat Semester I Tahun 2025 telah dilaksanakan dan memberikan dampak positif bagi stakeholders Pemasyarakatan. Permasalahan yang dihadapi dan menyebabkan belum tercapainya target beberapa Indikator Kinerja akan menjadi bahan evaluasi dalam menyusun Renstar Kantor Wilayah Ditjen Pemasyarakatan Nusa Tenggara Barat.

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Nusa Tenggara Barat merupakan unit pelaksana teknis vertikal dari Direktorat Jenderal Pemasyarakatan yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan, pembinaan, pengawasan, koordinasi, dan pengendalian pelaksanaan sistem pemasyarakatan di seluruh wilayah Provinsi Nusa Tenggara Barat. Adapun fungsi utama Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Nusa Tenggara Barat meliputi:

1. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pemasyarakatan sesuai kebijakan Direktorat Jenderal Pemasyarakatan.
2. Pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas UPT Pemasyarakatan agar selaras dengan prinsip profesionalitas, transparansi, dan berkeadilan.
3. Pengelolaan pembinaan narapidana, anak didik, dan klien pemasyarakatan melalui program kepribadian dan kemandirian.
4. Pengendalian pelaksanaan keamanan, ketertiban, serta perlindungan hak asasi warga binaan dan tahanan.
5. Pelaksanaan monitoring, evaluasi, serta pelaporan terhadap kinerja dan penggunaan anggaran secara periodik dan terukur.
6. Koordinasi dan sinergi lintas instansi, baik dengan aparat penegak hukum, pemerintah daerah, maupun lembaga masyarakat dalam mendukung efektivitas pelaksanaan sistem pemasyarakatan.

Melalui fungsi-fungsi tersebut, Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Nusa Tenggara Barat berperan sebagai penghubung strategis antara kebijakan pusat dengan implementasi teknis di lapangan, guna memastikan terwujudnya sistem pemasyarakatan yang lebih humanis, adaptif, dan responsif terhadap kebutuhan publik.

Susunan Organisasi Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Nusa Tenggara Barat terdiri atas:

- a. Bagian Tata Usaha dan umum;
- b. Bidang Pelayanan dan Pembinaan;
- c. Bidang Pembimbingan Kemasyarakatan;
- d. Kelompok jabatan fungsional dan jabatan pelaksana.

Struktur organisasi dapat digambarkan pada diagram di bawah ini:

Gambar 1. 2 Struktur Organisasi Kanwil Ditjen Pemasyarakatan NTB



1) Kepala Bagian Tata Usaha dan Umum

TUGAS:

Melaksanakan penyusunan dan koordinasi rencana program dan anggaran, penataan organisasi, tata laksana, administrasi dan fasilitasi reformasi birokrasi, komunikasi publik, kerja sama, keprotokolan, pengelolaan teknologi informasi, pengelolaan keuangan, barang milik negara, administrasi umum, pengelolaan administrasi sumber daya manusia, keuangan, arsip, dan persuratan, dan rumah tangga.

FUNGSI:

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

2) Bidang Pelayanan dan Pembinaan

TUGAS:

Melaksanakan, dan mengoordinasikan, serta fasilitasi penyelenggaraan pembinaan, monitoring, pengawasan, dan pengendalian tugas di bidang pelayanan tahanan dan anak serta pembinaan narapidana dan anak binaan.

FUNGSI:

- a. Penyiapan pelaksanaan, koordinasi, dan fasilitasi penyelenggaraan pembinaan di bidang administrasi pelayanan tahanan dan anak, layanan kepribadian dan kemandirian, pendidikan anak, dan layanan pelindungan hukum, serta administrasi pembinaan narapidana dan anak binaan, pembinaan kepribadian dan kemandirian, kegiatan kerja produksi dan pemberdayaan ekonomi, serta integrasi dan pendayagunaan tim pengamat pemasyarakatan di lingkungan satuan kerja dibawahnya;
- b. Penyiapan pelaksanaan, koordinasi, dan fasilitasi penyelenggaraan pengawasan dan pengendalian tugas teknis di bidang administrasi pelayanan tahanan dan anak, layanan kepribadian dan kemandirian, pendidikan anak, dan layanan pelindungan hukum, serta administrasi pembinaan narapidana dan anak binaan, pembinaan kepribadian dan kemandirian, kegiatan kerja produksi

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

3) Kepala Bidang Pembimbingan Kemasyarakatan

TUGAS:

Melaksanakan, dan mengoordinasikan, serta fasilitasi penyelenggaraan pembinaan, monitoring, pengawasan, dan pengendalian tugas teknis di bidang pembimbingan kemasyarakatan.

FUNGSI:

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

4) Bidang Perawatan, Pengamanan, dan Kepatuhan Internal

TUGAS:

Melaksanakan, dan mengoordinasikan, serta fasilitasi penyelenggaraan pembinaan, monitoring, pengawasan, dan pengendalian tugas di bidang perawatan kesehatan, pengamanan, pengamatan, intelijen, dan kepatuhan internal.

FUNGSI:

- a. penyiapan pelaksanaan, koordinasi, dan fasilitasi penyelenggaraan pembinaan di bidang perawatan kesehatan dasar dan kebutuhan khusus, perawatan kesehatan lanjutan, rehabilitasi, pencegahan penyakit menular, kebutuhan dasar dan kesehatan lingkungan, intelijen pemasyarakatan, pencegahan gangguan keamanan, pemeliharaan keamanan, pengamatan dan penegakkan disiplin, penindakan dan pemulihan, serta pencegahan,

- pengendalian, fasilitasi advokasi, dan Investigasi Internal satuan kerja dibawahnya;
- b. penyiapan pelaksanaan, koordinasi, dan fasilitasi penyelenggaraan pengawasan dan pengendalian tugas teknis di bidang administrasi pembimbingan kemasyarakatan, pendampingan klien pemasyarakatan, pembimbingan klien pemasyarakatan, dan pengawasan klien pemasyarakatan di lingkungan satuan kerja di bawahnya; dan
 - c. penyiapan pelaksanaan, koordinasi, dan fasilitasi penyelenggaraan monitoring, analisis, evaluasi, dan penyusunan laporan pelaksanaan tugas teknis di bidang perawatan kesehatan dasar dan kebutuhan khusus, perawatan kesehatan lanjutan, rehabilitasi, pencegahan penyakit menular, kebutuhan dasar dan kesehatan lingkungan, intelijen pemasyarakatan, pencegahan gangguan keamanan, pemeliharaan keamanan, pengamatan dan penegakkan disiplin, penindakan dan pemulihan, serta pencegahan, pengendalian, fasilitasi advokasi, dan investigasi internal di lingkungan satuan kerja dibawahnya.

Dalam menjalankan Tugas pokok dan fungsinya Kantor Wilayah Ditjen Pemasyarakatan Nusa Tenggara Barat menjadikan aspirasi Masyarakat sebagai pertimbangan utama dalam pemenuhan layanan publik

- 1. Peningkatan Mutu Layanan Pemasyarakatan (Lapas/Rutan): Aspirasi utama masyarakat dan keluarga WBP sering terfokus pada transparansi, kemudahan akses kunjungan, hak-hak dasar WBP, dan program pembinaan yang efektif. Untuk merespons hal ini, Kanwil Ditjenpas secara berkelanjutan meningkatkan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) melalui digitalisasi layanan kunjungan *online* dan penguatan fasilitas berbasis HAM. Peningkatan nilai Indeks Penegakan Hukum Pemasyarakatan (seperti yang ditargetkan pada IKU) merupakan cerminan komitmen dalam menjamin proses hukum yang adil di dalam Lapas/Rutan;
- 2. Reformasi Birokrasi (RB) Responsif: Kinerja Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di Lingkup Kewilayahan yang tinggi menunjukkan komitmen Kanwil dalam memperbaiki tata kelola. Aspirasi internal (Unit Pelaksana Teknis/UPT) dan eksternal (publik) diakomodasi melalui RB untuk mencapai Zona Integritas (WBK/WBBM). Tujuannya adalah menghilangkan praktik maladministrasi dan memastikan layanan yang cepat dan bebas pungli;
- 3. Layanan Internal Berbasis Kepuasan (Kesekretariatan): Pencapaian Indeks Kepuasan Unit Kerja Terhadap Layanan Kesekretariatan yang 100% menunjukkan bahwa pelayanan dukungan internal (administrasi, kepegawaian, anggaran) telah optimal. Ini merupakan fondasi penting karena layanan internal yang baik akan menjamin kelancaran layanan utama kepada Masyarakat.

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Peasyarakat sebagai kepanjangan tangan pusat, memiliki kewenangan dalam mengimplementasikan, mengawasi, dan memberikan masukan terhadap regulasi di bidang Pemasyarakatan.

- 1. Interpretasi dan Implementasi Regulasi: Kanwil bertugas memastikan regulasi Pemasyarakatan, seperti terkait hak integrasi (Pembebasan Bersyarat, Cuti Bersyarat), dilaksanakan secara konsisten, transparan, dan

sesuai aspirasi keadilan masyarakat. Kepatuhan terhadap regulasi dan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ketat adalah kunci untuk menjaga integritas Penegakan Hukum Pemasyarakatan;

2. Penyesuaian Kebijakan Lokal: Kanwil Ditjenpas dapat merumuskan kebijakan turunan atau pedoman teknis yang disesuaikan dengan konteks dan aspirasi spesifik wilayah (misalnya, terkait program pembinaan budaya lokal atau penanganan kasus khusus di daerah). Masukan publik dan lembaga terkait menjadi penting untuk menghindari regulasi yang kaku dan tidak kontekstual;
3. Transparansi Regulasi: Aspirasi masyarakat terkait *good governance* mendorong Kanwil untuk mensosialisasikan dan mempublikasikan regulasi terkait hak-hak WBP, syarat integrasi, dan prosedur pengaduan. Hal ini memastikan bahwa seluruh pemangku kepentingan memiliki pemahaman yang sama, sehingga meminimalkan potensi konflik dan ketidakpuasan.

Kantor Wilayah Ditjenpas Nusa Tenggara Barat berperan sebagai unit pengawas, Pembina, coordinator, dan pelaksana kebijakan teknis.

1. Pelaksanaan Fugsi Pengawasan dan Evaluasi

- a. Pengawas Kepatuhan : Kanwil secara rutin mengawasi dan mengevaluasi kinerja seluruh Unit Pelaksana Teknis (UPT), yaitu Lapas, Rutan, dan Bapas di wilayahnya. Pengawasan ini berfokus pada kepatuhan terhadap standar keamanan, ketertiban, dan penerapan regulasi Pemasyarakatan terbaru.
- b. Audit Kinerja (IKU): Pelaksanaan tugas Kanwil sangat terkait dengan pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) tingkat wilayah. Kondisinya menunjukkan adanya tekanan untuk memastikan UPT mencapai target, termasuk target Penegakan Hukum Pemasyarakatan dan Indeks Kepuasan Layanan.
- c. Penanganan *Overcrowding*: Kanwil aktif mengoordinasikan upaya mitigasi kelebihan kapasitas hunian (*overcrowding*) di UPT, termasuk melalui usulan percepatan proses integrasi dan asimilasi, serta koordinasi dengan aparat penegak hukum lain (Kepolisian, Kejaksaan, Pengadilan).

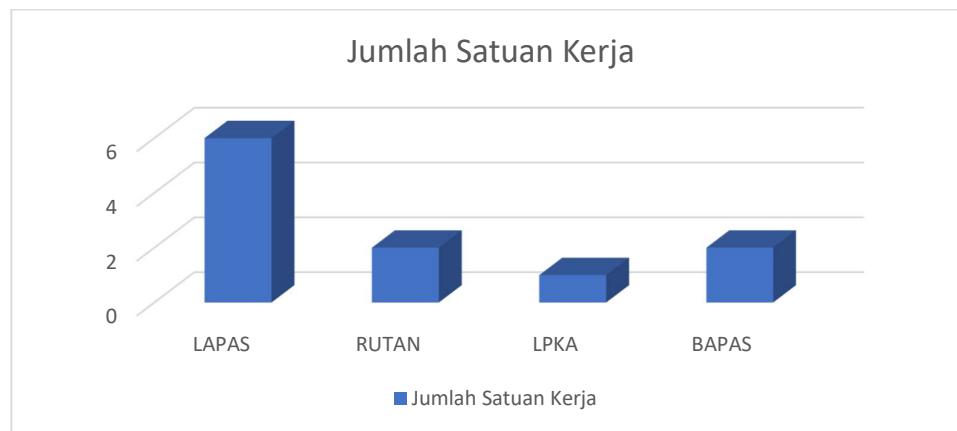
2. Pelaksanaan Fungsi Pembinaan Teknis dan SDM

- a. Penguatan Reformasi Birokrasi (RB): Pelaksanaan tugas Kanwil sangat fokus pada pencapaian Zona Integritas (WBK/WBBM) di UPT. Kanwil menjadi koordinator utama untuk memastikan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi berjalan (seperti tercermin dalam IKU 100% pada tahun 2024), yang bertujuan menciptakan pelayanan publik yang bebas korupsi;
- b. Pembinaan WBP: Kanwil memberikan arahan teknis dan dukungan sumber daya untuk program pembinaan kemandirian dan kepribadian bagi WBP, memastikan program tersebut relevan dengan potensi dan kebutuhan pasar kerja di wilayah setempat.

3. Pelaksanaan Fungsi Pelayanan dan Koordinasi Eksternal

- Pelayanan Administrasi: Secara internal, Kanwil menjalankan fungsi pelayanan kesekretariatan yang harus optimal (mencapai IKU Indeks Kepuasan Unit Kerja 100%) untuk mendukung kelancaran operasional UPT (administrasi kepegawaian, anggaran, dan hukum).
- Koordinasi Lintas Sektoral: Kondisi saat ini menuntut Kanwil untuk proaktif berkoordinasi dengan Forum Komunikasi Pimpinan Daerah (Forkopimda), BNNP, dan instansi penegak hukum lainnya guna memperkuat Sistem Pemasyarakatan Terpadu.
- Keterbukaan Informasi: Kanwil semakin dituntut untuk transparan dan responsif terhadap aspirasi masyarakat, termasuk dalam pengelolaan pengaduan terkait layanan Lapas/Rutan.

Gambar 1. 3 Jumlah Satuan kerja Kanwil Ditjenpas NTB



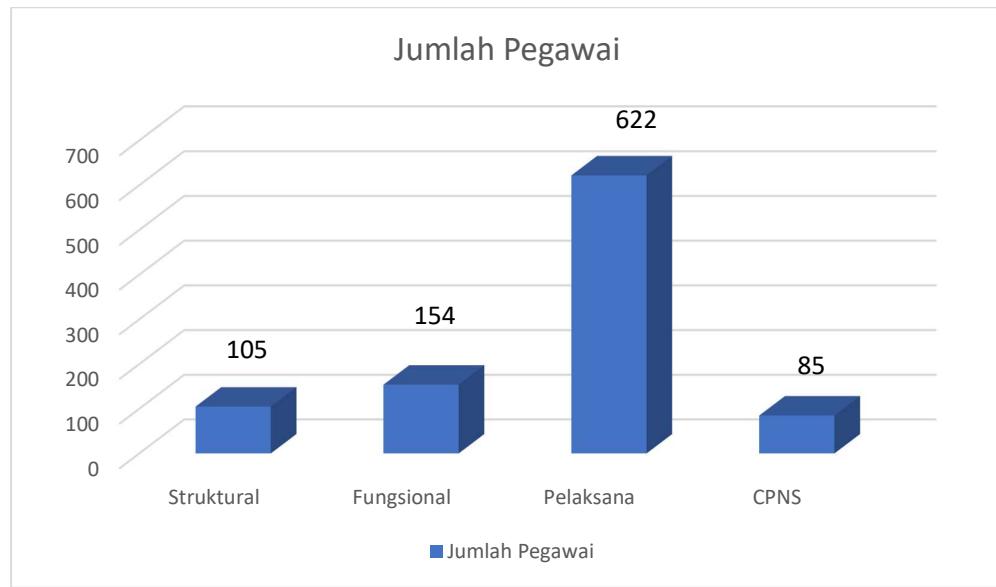
Dalam melaksanakan tugas dan fungsi Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Nusa Tenggara Barat di dukung oleh 13 Unit Pelaksana Teknis Pemasyarakatan. Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan dan Hak Asasi Manusia Nusa Tenggara Barat terdapat pada 2 pulau utama di Provinsi Nusa Tenggara Barat yaitu pulau Lombok dan Pulau Sumbawa dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Alamat Kantor Satuan Kerja jajaran Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan NTB

| No | Satuan Kerja | Alamat | Jumlah SDM |
|----|-------------------------------|--|------------|
| 1 | Kantor Wilayah | Jalan Majapahit 44 Kota Mataram | 82 |
| 2 | Lapas Kelas IIA Lombok Barat | Jl. Pramuka, Dusun Pemangket Kab. Lombok Barat | 131 |
| 3 | Lapas Kelas IIA Sumbawa Besar | Kec. Unter Iwes, Kabupaten Sumbawa | 87 |
| 4 | Lapas Kelas IIB Dompu | Kec. Woja, Kabupaten Dompu | |

| | | | |
|----|---------------------------------------|--|----|
| 5 | Lapas Kelas IIB Selong | Sandubaya, Kec. Selong, Kab. Lombok Timur, | 76 |
| 6 | Lapas Terbuka Kelas IIB Lombok Tengah | Desa Selebung, Batukliang, Kabupaten Lombok Tengah | 65 |
| 7 | LPKA Kelas II Lombok Tengah | Selebung, Kec. Batukliang, Kab. Lombok Tengah | 61 |
| 8 | Lapas Perempuan Kelas III Mataram | Jl. Hos Cokroaminoto No.5, Kota Mataram | 89 |
| 9 | Bapas Kelas I Mataram | Jl. Kokok Segara Raya, Kota Mataram | 60 |
| 10 | Bapas Kelas II Sumbawa Besar | Kec. Unter Iwes, Kabupaten Sumbawa | 22 |
| 11 | Rutan Kelas IIB Praya | Jl. Basuki Rahmat No.2, Praya, Kabupaten Lombok Tengah | 81 |
| 12 | Rutan Kelas IIB Raba Bima | Jl. Langsat, Rabangodu, Kec. Raba, Kab. Bima | 59 |

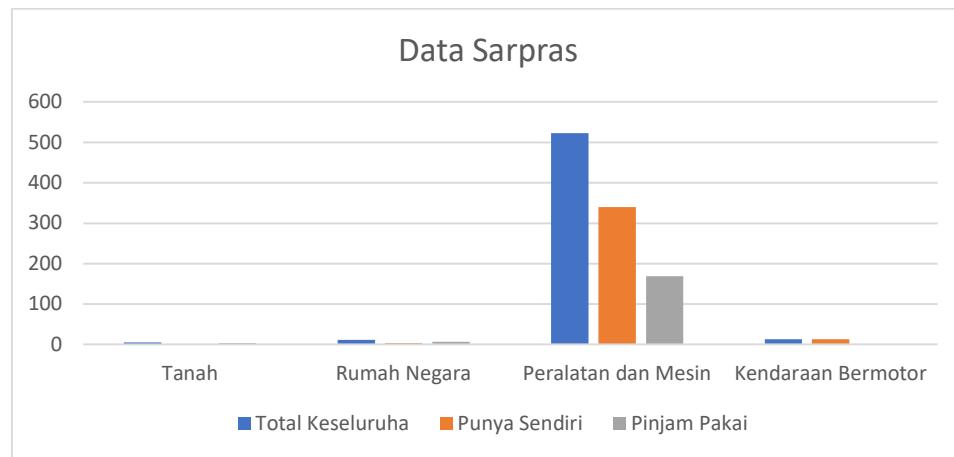
Gambar 1. 4 Jumlah Pegawai Kanwil Ditjenpas NTB



Jumlah total pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Nusa Tenggara Barat saat ini mencapai 893 orang. Dari jumlah tersebut mayoritas pegawai ditempatkan di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pemasyarakatan yang tersebar di pulau Lombok dan Sumbawa.

Struktur organisasi terdiri atas 1 pejabat Eselon II, 11 pejabat Eselon III, 34 pejabat Eselon IV, dan 63 pejabat Eselon V. Selain itu, terdapat 166 pegawai yang mengisi JFT dan 603 pegawai yang menjadi pelaksana, dimana berperan penting dalam mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi di bidang pemasyarakatan.

Gambar 1. 5 Jumlah Aset Kanwil Ditjen Pemasyarakatan NTB



Pada Tahun 2025 Secara keseluruhan, jumlah aset yang digunakan adalah 541 unit/bidang, dengan rincian sebagai berikut:

1. Tanah: Dari total 5 bidang Tanah yang digunakan, mayoritas merupakan aset Pinjam Pakai sebanyak 4 bidang (80%), sementara aset milik sendiri hanya 1 bidang.
2. Rumah Negara: Terdapat total 11 unit Rumah Negara. Aset ini didominasi oleh status Pinjam Pakai sebanyak 7 unit, sedangkan 4 unit merupakan kepemilikan sendiri.
3. Peralatan dan Mesin: Aset ini memiliki jumlah terbanyak, yaitu 523 unit. Berbeda dengan Tanah dan Rumah Negara, mayoritas Peralatan dan Mesin berstatus Punya Sendiri dengan jumlah 340 unit, sementara 169 unit diperoleh melalui mekanisme Pinjam Pakai.
4. Kendaraan Bermotor: Terdapat total 13 unit Kendaraan Bermotor yang digunakan. Dengan 4 diantarnya diperoleh melalui sewa.

Pemberian layanan terhadap warga binaan dalam Rumah Tahanan Negara maupun di dalam Lembaga Pemasyarakatan yang meliputi hak-hak Warga Binaan Pemasyarakatan (WBP) antara lain :

1. Layanan Bidang Pembinaan Narapidana dan Pelayanan Tahanan
 - a) Layanan Penyuluhan;
 - b) Layanan Penyediaan Bahan Bacaan;
 - c) Layanan Pendidikan;
 - d) Pemindahan Atas Permintaan Sendiri / Keluarga / Kuasa Hukum (Dalam Wilayah dan Antar Wilayah);
 - e) Layanan Pembebasan Bersyarat Tindak Pidana Umum;
 - f) Layanan Pembebasan Bersyarat Tindak Pidana Tertentu;
 - g) Pameran Hasil Karya Narapidana;
 - h) Konsultasi Hukum;
 - i) Layanan Konsultasi Hukum di Bidang Pemasyarakatan;
 - j) Layanan Kegiatan Olahraga.

2. Layanan Bidang Keamanan dan Ketertiban
 - a) Layanan Pengaduan;
 - b) Layanan Kunjungan WBP.
3. Layanan Bidang Kesehatan dan Perawatan Narapidana/Tahanan
 - a) Layanan Perawatan Gangguan Jiwa;
 - b) Layanan Perawatan Manusia Usia Lanjut (Manula);
 - c) Layanan Perawatan Wanita Datang Bulan, Hamil dan Menyusui;
 - d) Layanan Perawatan Bayi Sampai Usia 2 Tahun;
 - e) Layanan TB dan TB Kebal Obat;
 - f) Layanan Pemberian Pakaian, Perlengkapan Makan, Mandi, Cuci dan Tidur;
 - g) Layanan HIV & AIDS;
 - h) Layanan Pemberian Air Bersih;
 - i) Layanan Kesehatan;
 - j) Layanan Pemberian Makan.
4. Layanan Bidang Bimbingan Kemasyarakatan dan Pengentasan Anak
 - a) Layanan Pencabutan Pembebasan Bersyarat;
 - b) Layanan Penelitian Kemasyarakatan Dewasa;
 - c) Layanan Penelitian Kemasyarakatan Anak;
 - d) Layanan Pendidikan Khusus Anak;
 - e) Layanan Bimbingan Kepada Klien Anak;
 - f) Layanan Konseling Anak;
 - g) Layanan Pendampingan Anak Berkonflik Dengan Hukum;
 - h) Layanan Izin ke Luar Negeri;
 - i) Layanan Pelimpahan Bimbingan Klien Pemasyarakatan;
 - j) Layanan Pemberian Izin ke Luar Kota.
5. Layanan Bidang Benda Sitaan dan Barang Rampasa Negara
 - a) Layanan Informasi Benda Sitaan dan Barang Rampasan Negara;
 - b) Pinjam Pakai Benda Sitaan dan Barang Rampasan Negara;
 - c) Pengambilan Benda Sitaan dan Barang Rampasan Negara;
 - d) Peninjauan Benda Sitaan dan Barang Rampasan Negara.
6. Layanan Bidang Informasi dan Komunikasi
 - a) Layanan Informasi kepada Media Masa;
 - b) Layanan Informasi kepada Publik;
 - c) Layanan Izin Penelitian;
 - d) Layanan Izin Peliputan;
 - e) Kerjasama Luar Negeri;
 - f) Kerjasama Dalam Negeri.

1.1.3. Capaian Kinerja 2020-2024

1.1.3.1. Capaian Kinerja Renstra 2020-2023

Pada tahun 2020-2023 Sasaran Kegiatan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Nusa Tenggara Barat, Khususnya Divisi Pemasyarakatan dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 1. 2 Tabel Capaian Kinerja Renstra 2020-2023

| No | Indikator Kinerja Program | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|-----|---|-----------|------|--------|----------|
| Sk4 | Indeks penyelenggaraan pemasyarakatan di wilayah | Target | N/A | 80 | 81% |
| | | Realisasi | N/A | 80 | 97,83 % |
| | | Capaian | N/A | 100% | 120,78 % |
| Sk5 | Persentase menurunnya tahanan yang overstaying | Target | N/A | 70% | 80% |
| | | Realisasi | N/A | 90% | 90% |
| | | Capaian | N/A | 128,6% | 112,5 % |
| Sk5 | Persentase tahanan yang memperoleh layanan penyaluhan hukum | Target | N/A | 70% | 80% |
| | | Realisasi | N/A | 90% | 100% |
| | | Capaian | N/A | 128,6% | 125% |
| Sk6 | Persentase narapidana yang memperoleh nilai baik dengan predikat memuaskan pada instrumen penilaian kepribadian | Target | N/A | 60% | 65% |
| | | Realisasi | N/A | 90% | 100% |
| | | Capaian | N/A | 150% | 153,8 % |
| | Persentase narapidana yang mendapatkan hak remisi | Target | N/A | 97% | 98% |
| | | Realisasi | N/A | 122% | 100% |
| | | Capaian | N/A | 125,8% | 102% |
| | Persentase narapidana yang mendapatkan hak integrasi | Target | N/A | 75% | 80% |
| | | Realisasi | N/A | 135% | 100% |
| | | Capaian | N/A | 180% | 125% |
| | Persentase narapidana yang mendapatkan hak pendidikan | Target | N/A | 75% | 80% |
| | | Realisasi | N/A | 88,4% | 100% |
| | | Capaian | N/A | 117,9% | 125% |
| | Persentase narapidana resiko tinggi yang berubah perilakunya menjadi sadar, patuh dan disiplin | Target | N/A | 13% | 15% |
| | | Realisasi | N/A | 100% | 100% |
| | | Capaian | N/A | 769,2% | 666,7 % |
| Sk7 | Persentase narapidana yang memperoleh pendidikan dan pelatihan vokasi bersertifikasi | Target | N/A | 25% | 28% |
| | | Realisasi | N/A | 191% | 100% |
| | | Capaian | N/A | 764% | 91,07 % |
| | Persentase narapidana yang bekerja dan produktif | Target | N/A | 62% | 67% |
| | | Realisasi | N/A | 65% | 100% |
| | | Capaian | N/A | 104,8% | 149,2 % |
| Sk8 | Persentase benda sitaan dan barang rampasan yang terjaga kualitas dan kuantitasnya | Target | N/A | 60% | 70% |
| | | Realisasi | N/A | 90% | 99% |
| | | Capaian | N/A | 150% | 141,4 % |
| | Persentase benda sitaan dan barang rampasan yang dikeluarkan berdasarkan putusan yang berkekuatan hukum tetap | Target | N/A | 40% | 60% |
| | | Realisasi | N/A | 70% | 100% |
| | | Capaian | N/A | 175% | 166,7 % |
| Sk8 | Persentase klien usia produktif yang memperoleh atau | Target | N/A | 40% | 50% |
| | | Realisasi | N/A | 61% | 84% |

| | | | | | | |
|------|--|-----------|-----|--------|---------|------|
| | melanjutkan pekerjaan diluar lembaga | Capaian | N/A | 152,5% | 168% | 153% |
| | Persentase menurunnya anak yang mendapatkan putusan pidana penjara | Target | N/A | 50% | 55% | 60% |
| | | Realisasi | N/A | 77% | 68% | 71% |
| | | Capaian | N/A | 154% | 80% | 81% |
| | Persentase klien anak yang terpenuhi hak pendidikannya | Target | N/A | 25% | 30% | 35% |
| | | Realisasi | N/A | 100% | 75% | 64% |
| | | Capaian | N/A | 400% | 250% | 182% |
| Sk9 | Persentase anak yang mengikuti kegiatan pendidikan keterampilan dan bersertifikat | Target | N/A | 70% | 75% | 80% |
| | | Realisasi | N/A | 70% | 69% | 100% |
| | | Capaian | N/A | 100% | 92% | 125% |
| | Persentase anak yang memperoleh hak integrasi | Target | N/A | 100% | 100% | 100% |
| | | Realisasi | N/A | 100% | 100% | 100% |
| | | Capaian | N/A | 100% | 100% | 100% |
| | Persentase anak yang memperoleh hak pengasuhan sesuai standar | Target | N/A | 70% | 80% | 90% |
| | | Realisasi | N/A | 100% | 100% | 100% |
| | | Capaian | N/A | 100% | 125% | 111% |
| Sk10 | Persentase anak yang mengikuti pendidikan formal dan non formal | Target | N/A | 70% | 80% | 90% |
| | | Realisasi | N/A | 95% | 79% | 100% |
| | | Capaian | N/A | 135% | 98% | 111% |
| | Persentase pengaduan yang diselesaikan | Target | N/A | 75% | 80% | 85% |
| | | Realisasi | N/A | 100% | 100% | 100% |
| | | Capaian | N/A | 133.3% | 125% | 117% |
| | Persentase pencegahan gangguan kamtib | Target | N/A | 60% | 70% | 80% |
| | | Realisasi | N/A | 90% | 100% | 100% |
| | | Capaian | N/A | 150% | 142.9 % | 125% |
| Sk11 | Persentase kepatuhan dan disiplin terhadap tata tertib oleh tahanan / narapidana / anak pelaku gangguan kamtib | Target | N/A | 75% | 80% | 85% |
| | | Realisasi | N/A | 95% | 100% | 100% |
| | | Capaian | N/A | 126.7% | 125% | 117% |
| | Persentase pemulihan kondisi keamanan pasca gangguan kamtib secara tuntas | Target | N/A | 60% | 70% | 80% |
| | | Realisasi | N/A | 90% | 100% | 100% |
| | | Capaian | N/A | 150% | 142.9 % | 125% |
| | Persentase pengaduan yang ditindaklanjuti sesuai standar | Target | N/A | 75% | 80% | 85% |
| | | Realisasi | N/A | 100% | 100% | 100% |
| | | Capaian | N/A | 133.3% | 125% | 117% |
| Sk12 | Persentase gangguan kamtib yang dapat dicegah | Target | N/A | 60% | 70% | 80% |
| | | Realisasi | N/A | 90% | 100% | 100% |
| | | Capaian | N/A | 150% | 142,9 % | 125% |
| | Persentase kepatuhan dan disiplin terhadap tata tertib oleh tahanan/ narapidana/ anak pelaku gangguan kamtib | Target | N/A | 75% | 80% | 85% |
| | | Realisasi | N/A | 95% | 100% | 100% |
| | | Capaian | N/A | 126.7% | 125% | 117% |
| | Persentase pemulihan kondisi keamanan pasca gangguan kamtib secara tuntas | Target | N/A | 60% | 70% | 80% |
| | | Realisasi | N/A | 90% | 100% | 100% |
| | | Capaian | N/A | 150% | 142,9 % | 125% |
| Sk13 | Persentase pemenuhan layanan makanan bagi tahanan/ narapidana/anak sesuai dengan standar | Target | N/A | 71% | 75% | 80% |
| | | Realisasi | N/A | 100% | 100% | 100% |
| | | Capaian | N/A | 141% | 133% | 125% |
| | Persentase tahanan/ narapidana/ anak mendapatkan layanan kesehatan (preventif) secara berkualitas | Target | N/A | 92% | 93% | 94% |
| | | Realisasi | N/A | 100% | 100% | 100% |
| | | Capaian | N/A | 108% | 107% | 106% |
| Sk13 | Persentase rancangan | Target | N/A | 80% | 80% | 80% |

| | | | | | | |
|--|--|-----------|-----|------|------|------|
| | peraturan daerah yang difasilitasi oleh Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM NTB | Realisasi | N/A | 100% | 100% | 100% |
| | | Capaian | N/A | 125% | 125% | 125% |

Tabel capaian kinerja di atas menunjukkan bahwa Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM seluruh indikator program strategis yang telah ditetapkan oleh Direktorat Jenderal Pemasyarakatan pada periode 2020 hingga 2023 umumnya telah berhasil melampaui target.

1.1.3.2. Capaian Kinerja Renstra 2024

Pada tahun 2024, sasaran dan indikator kinerja program Direktorat Jenderal Pemasyarakatan mengalami penyesuaian. Terdapat tiga indikator kinerja program yang digunakan untuk mengukur keberhasilan pelaksanaan program tersebut di tahun 2024.

Tabel 1. 3 Tabel Capaian Kinerja Renstra 2024

| Sasaran Kegiatan | Indikator Kinerja Kegiatan | Realisasi 2024 | | |
|---|---|----------------|-------------|---------|
| | | Target | Realisasi | Capaian |
| Terwujudnya penegakan hukum pemasyarakatan di wilayah. | Indeks penegakan hukum pemasyarakatan di wilayah. | 3,6 indeks | 4,61 indeks | 128% |
| Meningkatnya pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkup UPT pemasyarakatan. | Persentase pelaksanaan rencana aksi reformasi birokrasi di lingkup UPT pemasyarakatan. | 100% | 100% | 100% |
| Indeks kepuasan unit kerja lingkup UPT pemasyarakatan terhadap layanan kesekretariatan. | Indeks kepuasan unit kerja lingkup UPT pemasyarakatan terhadap layanan kesekretariatan. | 3,1 indeks | 3,86 indeks | 124% |

Pada tahun 2024, seluruh indikator kinerja program Kantor Wilayah Kementerian Hukum da HAM Nusa Tenggara Barat, khususnya Divisi Pemasyarakatan telah berhasil melampaui target. Capaian Indeks Penegakan Hukum Pemasyarakatan tahun 2024 menunjukkan hasil yang sangat positif, dengan realisasi sebesar 4,61 Indeks dari target 3,6 atau setara dengan capaian 128%. Capaian ini mencerminkan bahwa pelaksanaan fungsi penegakan hukum di lingkungan pemasyarakatan berjalan secara efektif dan sesuai dengan sasaran program. Selain itu, nilai Reformasi Birokrasi General juga berhasil memenuhi target, dengan capaian 100%. Demikian pula, nilai Indeks kepuasan unit kerja lingkup UPT pemasyarakatan terhadap layanan kesekretariatan Hukum dan HAM menunjukkan pencapaian 3,86 indeks dari target 3,1. Hal ini mengindikasikan adanya peningkatan kinerja tata kelola birokrasi di bidang pemasyarakatan secara menyeluruh.

1.1.4. Capaian Kinerja Anggaran

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

Tabel 1. 4 Matriks Perbandingan Target dan Realisasi PNBP

| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|----------------|------|------|------|------|------|
| Target PNBP | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A |
| Realisasi PNBP | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A |

Pada periode 2020–2024, data mengenai target maupun realisasi Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) di lingkungan Kanwil Ditjen Pemasyarakatan Nusa Tenggara Barat tidak tersedia. Hal ini menunjukkan bahwa pada tahun-tahun tersebut belum terdapat pencatatan atau pelaporan resmi terkait target maupun capaian PNBP di wilayah, sehingga analisis kinerja keuangan dari sisi PNBP tidak dapat dilakukan.

Tabel 1. 5 Matriks Realisasi Anggaran Berdasarkan Jenis Belanja

| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------------------|------|-----------------|-----------------|----------------|-----------------|
| Belanja Pegawai | N/A | 67,991,852,758 | 69,643,265,158 | 11,210,818,232 | 73,795,281,338 |
| Belanja Barang | N/A | 63,413,700,601 | 73,885,455,692 | 18,530,539,148 | 90,688,087,279 |
| Belanja Modal | N/A | 43,366,286,221 | 49,959,629,747 | 4,177,938,410 | 8,599,722,112 |
| Total Belanja Keseluruhan | N/A | 174,771,839,500 | 193,488,350,597 | 33,919,295,790 | 173,083,090,729 |

Realisasi anggaran yang disajikan dalam tabel di atas merupakan realisasi anggaran Kantor Wilayah Kemenkumham Nusa Tenggara Barat secara keseluruhan, yang menunjukkan dinamika yang cukup signifikan sepanjang periode 2020–2024. Belanja pegawai cenderung mengalami peningkatan dari tahun ke tahun.

Tabel 1. 6 Matriks Capaian Kinerja Anggaran

| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|-----------|------|-----------------|-----------------|----------------|-----------------|
| Alokasi | N/A | 180,039,962,000 | 195,668,557,000 | 34,344,873,000 | 175,168,670,000 |
| Realisasi | N/A | 174,771,839,580 | 193,488,350,597 | 33,919,295,790 | 173,083,090,729 |
| Capaian | N/A | 97,07% | 98,89% | 98,29% | 99% |

Capaian kinerja anggaran Kanwil Kementerian Hukum dan HAM Nusa Tenggara Barat secara umum menunjukkan tingkat efektivitas yang tinggi dalam penggunaan alokasi anggaran. Pada 2024, capaian mencapai 99% dengan realisasi hampir sempurna terhadap alokasi yang tersedia.

Tabel 1. 7 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 |

Pada periode 2020–2024, data mengenai hibah di lingkungan Kanwil Ditjen Pemasyarakatan Nusa Tenggara Barat tidak tersedia. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pencatatan atau penerimaan hibah resmi pada periode tersebut dan belum dilakukan pelaporan yang terintegrasi dalam dokumen LkjIP.

1.2 Potensi dan Permasalahan

Dalam proses penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Direktorat Jenderal Pemasyarakatan, 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.

Potensi dan permasalahan pada Kantor Wilayah Ditjen Pemasyarakatan Nusa Tenggara Barat dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.8 Potensi Dan Permasalahan Pada Kantor Wilayah Ditjen Pemasyarakatan Nusa Tenggara Barat

| | | Internal | Eksternal |
|---------|--|---|-----------|
| Potensi | SDM dan Kompetensi (Jenis Potensi) | Dukungan Pemda dan Komunitas Daerah (Jenis Potensi) | |
| | Warga Binaan Pemasyarakatan (WBP) | Sinergi Pemberdayaan Pemasyarakatan | |
| | Pengembangan Industri di Lapas. Menjadikan Lapas/Rutan menjadi Lembaga produktif yang menghasilkan barang dan jasa | Dukungan pemerintah daerah dan komunitas lokal | |
| | Memberikan Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) dan menjadi upah sah kepada Warga Binaan Pemasyarakatan WBP | kerja sama dengan UMKM dan pemerintah daerah | |
| | Sistem Informasi Pemasyarakatan yang Terintegrasi | Kolaborasi Rehabilitasi dan Monitoring | |
| | Memiliki sistem database pemasyarakatan untuk pengelolaan data narapidana dan tahanan | Dukungan kerjasama teknologi dari pemerintah daerah dan lembaga digital | |
| | Pemantauan rehabilitasi, reintegrasi, dan pembinaan secara berkelanjutan | Kolaborasi dengan lembaga pembinaan dan organisasi sosial | |
| | Meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pengawasan dan penanganan warga binaan | Dukungan anggaran dan fasilitas dari pemerintah daerah | |
| | SDM dan Komptensi | Sinergi Pengembangan SDM Pemasyarakatan | |
| | Didukung oleh 11 satuan kerja di seluruh Indonesia dengan 893 tenaga pemasyarakatan | Pemanfaatan jaringan kerja antar instansi pemasyarakatan | |
| | Mendukung pelaksanaan program pembinaan dan pembimbingan kemasyarakatan di pulau Lombok dan Sumbawa | Kolaborasi dengan komunitas usaha UMKM lokal | |
| | Mengoptimalkan tenaga kerja untuk pelayanan keamanan dan pembinaan yang tepat sasaran | Kerjasama dengan lembaga sertifikasi profesi (LSP) | |
| | Reformasi Digital dan Teknologi | Digitalisasi Pembinaan dan Keamanan | |
| | Penggunaan AI untuk meningkatkan efisiensi pengelolaan data dan pemantauan keamanan | Pengembangan sistem analitik bersama lembaga pemerintah | |

| | | |
|--|--|---|
| | Transformasi digital untuk penyediaan pelatihan daring, memperluas aksesibilitas pendidikan dan keterampilan. | Kemitraan pelatihan daring dari Balai Latihan Kerja (BLK) dan Disnaker setempat |
| | Implementasi kunjungan online dan layanan integrasi untuk meningkatkan kecepatan layanan. | Dukungan keluarga WBP dan masyarakat terhadap layanan kunjungan digital |
| | Superplatform Digital | |
| | Menyatukan berbagai layanan digital terpadu, akses lebih mudah, efisien dan transparan | |
| | Meningkatkan kualitas pelayanan, mendukung pengelolaan data, informasi, dan layanan secara terpusat | |
| | Digitalisasi pembinaan warga binaan, mendapatkan pelatihan bersertifikasi dan mempermudah warga binaan mendapatkan pekerjaan setelah bebas | |
| | Pengelolaan Lingkungan dan Kesadaran Ekologis | |
| | Penerapan konsep zero waste dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya energi, air, dan pangan | |
| | Pelatihan pengelolaan lingkungan kepada warga binaan, menanamkan kesadaran pentingnya kelestarian lingkungan. | |
| | Kemitraan Strategis dengan Pihak Eksternal | |
| | Kerjasama dengan industri, lembaga pendidikan, dan organisasi nirlaba untuk pengembangan program pelatihan keterampilan dan pembinaan | |
| | Memperluas jaringan dukungan dan sumber daya untuk keberlanjutan program pemasyarakatan | |
| | Sinergi dan Dukungan Publik | |
| | Kolaborasi dengan Kejaksaan dan Pengadilan dalam Sistem Peradilan Pidana Terpadu dapat membantu mengatasi masalah overkapasitas. | |
| | Kemitraan Digital Pemasyarakatan | |
| | Dukungan instansi pemerintah dan lembaga digital nasional | |
| | Kemitraan dengan organisasi transparansi dan layanan publik | |
| | Kerjasama dengan lembaga pelatihan dan sertifikasi profesional | |
| | Kemitraan Pengelolaan Lingkungan Berkelanjutan | |
| | Dukungan program lingkungan dari pemerintah daerah dan dinas terkait | |
| | Mitra industri hijau dan UMKM berbasis daur ulang | |
| | Sinergi Pembinaan dan Pelatihan | |
| | Kolaborasi dengan organisasi nirlaba dan lembaga sosial | |
| | Dukungan pemerintah daerah dan instansi terkait | |
| | Sinergi Hukum dan Pembinaan | |
| | Penguatan koordinasi antar penegak hukum | |

| | | |
|--------------|--|---|
| | Menggandeng organisasi Masyarakat, tokoh agama dan dunia usaha untuk terlibat dalam pembinaan Rohani, mental dan pemberian modal kerja untuk meningkatkan reintegrasi sosial | Dukungan tokoh agama dan lembaga keagamaan |
| Permasalahan | Tenaga Ahli | Dukungan Pemerintah Daerah dan Komunitas |
| | Kurangnya tenaga ahli dengan pengalaman khusus di bidang pemasyarakatan | Terbatasnya dukungan anggaran dari pemerintah daerah |
| | Ketidakseimbangan kompetensi pegawai di berbagai unit dan level organisasi | Rendahnya keterlibatan komunitas lokal |
| | Terbatasnya akses pegawai terhadap program peningkatan kompetensi yang relevan | Koordinasi yang belum optimal antara Kanwil, Pemda, dan lembaga sosial masyarakat. |
| | Rendahnya adaptasi terhadap metode pembinaan modern | Kurangnya program pemberdayaan berbasis komunitas yang berkelanjutan bagi warga binaan dan mantan warga binaan. |
| | Kebijakan | Lingkungan Sosial dan Ekonomi |
| | Kebijakan yang ada belum sepenuhnya selaras dengan tantangan terkini | Tingkat stigma masyarakat terhadap mantan narapidana masih tinggi |
| | Pembaruan kebijakan yang lambat | Minimnya kesempatan kerja dari dunia usaha bagi warga binaan dan mantan warga binaan. |
| | Integrasi Sistem Informasi dan Manajemen | Regulasi dan Kebijakan Eksternal |
| | Keterbatasan dalam integrasi sistem informasi | Ketidaksinkronan beberapa regulasi pusat dan daerah terkait pemasyarakatan. |
| | Sistem informasi yang belum terintegrasi sepenuhnya | Perubahan regulasi nasional yang cepat sehingga memerlukan adaptasi mendesak di tingkat daerah. |
| | Infrastruktur dan Sarana Penunjang | Infrastruktur Eksternal |
| | Kurangnya fasilitas dasar di berbagai lembaga pemasyarakatan | Keterbatasan fasilitas dukungan dari pihak luar |
| | Keterbatasan infrastruktur di berbagai lembaga pemasyarakatan | Ketidakterjangkauan wilayah tertentu yang membatasi mobilitas layanan pembinaan dan pengawasan. |
| | Standar Prosedur Operasional | Faktor Keamanan Lingkungan |
| | Ketidaksesuaian antara standar prosedur yang ditetapkan dengan pelaksanaan di lapangan | Meningkatnya potensi gangguan keamanan dari lingkungan sekitar Lapas/Rutan |

| | |
|---|---|
| Inkonsistensi dalam layanan dan kualitas pembinaan di setiap lembaga pemasyarakatan | Ancaman dari jaringan eksternal yang dapat mempengaruhi warga binaan. |
| Kualitas Layanan | Teknologi dan Sistem Informasi Eksternal |
| Ketidaksesuaian dalam implementasi program pemasyarakatan antar unit pelaksana teknis | Lemahnya dukungan sistem informasi instansi eksternal sehingga menghambat integrasi data |
| kebutuhan harmonisasi standar layanan di seluruh satuan kerja | Perbedaan standar sistem antar lembaga yang menyebabkan keterlambatan proses administratif. |
| | Kerjasama Antar Lembaga |
| | Terbatasnya kerja sama dengan lembaga non-pemerintah |
| | Kurangnya integrasi dan pertukaran data antara Ditjen PAS dengan instansi eksternal |
| | Keterlambatan respons dari lembaga eksternal dalam proses layanan |

1.2.1 Potensi

Berdasarkan penjelasan di atas berikut adalah daftar potensi yang dapat dikembangkan dari dalam di sistem pemasyarakatan di Kantor Wilayah Ditjen Pemasyarakatan NTB:

1. Potensi Warga Binaan Pemasyarakatan (WBP) Sebagai Tenaga Produktif

Lapas dan Rutan yang berada pada Kanwil Ditjenpas NTB Sebagian besar mengalami overskapasitas, meskipun overkapasitas menjadi masalah besar namun hal tersebut juga bisa menjadi potensi sumber daya manusia (SDM) yang dapat dimanfaatkan melalui pembinaan kemandirian untuk :

- a. Pengembangan Industri di Lapas : Warga Binaan Pemasyarakatan (WBP) dapat diberdayakan dalam berbagai sektor seperti industri kreatif, pertanian, peternakan, Perkebunan, perikanan dan manufaktur lainnya. Ini akan menjadikan Lapas/Rutan menjadi Lembaga produktif yang menghasilkan barang dan jasa.
- b. Kontribusi Ekonomi : Hasil dari kegiatan produksi oleh WBP dapat memberikan Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) dan dapat juga menjadi upah sah kepada WBP sehingga dapat menjadi penghasilan WBP untuk menafkahui keluarga ataupun menjadi modal usaha saat bebas.
- c. Pemda dan komunitas memiliki peluang membantu pemasaran produk industri lapas serta membuka akses kerja sama program pemberdayaan;
- d. UMKM dapat menjadi mitra penjualan, distribusi, dan pemasaran, memperbesar sumber PNBP.

2. Sistem Informasi Pemasyarakatan yang Terintegrasi

- a. Memiliki sistem database pemasyarakatan yang memungkinkan pengelolaan data narapidana dan tahanan secara komprehensif;
- b. Mendukung pemantauan rehabilitasi, reintegrasi, dan pembinaan secara berkelanjutan melalui koordinasi antar satuan kerja;
- c. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pengawasan dan penanganan warga binaan;
- d. Pemda, BSSN, Kominfo, atau mitra IT dapat membantu penguatan sistem keamanan dan integrasi data;
- e. Lembaga sosial, psikologi, dan keagamaan dapat ikut memantau hasil program rehabilitasi dan reintegrasi WBP;
- f. Pemda dapat membantu peningkatan infrastruktur teknologi, jaringan internet, dan sarana monitoring.

3. Sumber Daya Manusia dan Infrastruktur yang Kuat

- a. Didukung oleh 11 satuan kerja di seluruh Indonesia dengan 893 tenaga pemasyarakatan;
- b. Sumber daya ini mendukung pelaksanaan program pembinaan dan pembimbingan kemasyarakatan di pulau Lombok dan Sumbawa;

- c. Mengoptimalkan tenaga kerja untuk pelayanan keamanan dan pembinaan yang tepat sasaran;
- d. Pertukaran pengalaman dan praktik terbaik antar kantor wilayah di seluruh Indonesia untuk peningkatan kinerja SDM;
- e. Pelaku UMKM di Lombok dan Sumbawa dapat menjadi mitra pelatihan kerja, pemasaran produk pembinaan, dan penyediaan peluang usaha;
- f. Membuka peluang sertifikasi keahlian bagi petugas sehingga standar kompetensi lebih kuat dan profesional.

4. Reformasi Digital dan Teknologi

- a. Penggunaan kecerdasan buatan (AI) untuk meningkatkan efisiensi pengelolaan data dan pemantauan keamanan;
- b. Transformasi digital yang memungkinkan penyediaan pelatihan daring, memperluas aksesibilitas pendidikan dan keterampilan bagi warga binaan.
- c. Implementasi kunjungan online (virtual) dan layanan integrasi yang terkomputerisasi sehingga mengurangi interaksi tatap muka yang berpotensi pungli serta untuk meningkatkan kecepatan layanan.
- d. Kerja sama dengan Kominfo atau BSSN berpotensi memperkuat keamanan data dan mengembangkan fitur peringatan dini untuk kejadian pelanggaran di lapas/rutan;
- e. BLK daerah dapat menyediakan pelatihan online keterampilan kerja seperti menjahit, pertukangan, hingga digital marketing untuk WBP dan petugas;
- f. Kunjungan online menjadi pilihan yang lebih cepat dan mudah sehingga meningkatkan keterbukaan layanan dan menjaga hubungan keluarga tanpa hambatan jarak.

5. Superplatform Digital

- a. Menyatukan berbagai layanan dalam satu platform digital terpadu, memungkinkan akses yang lebih mudah, efisien dan transparan bagi semua pemangku kepentingan;
- b. Meningkatkan kualitas pelayanan melalui integrasi sistem yang mendukung pengelolaan data, informasi, dan layanan secara terpusat;
- c. Digitalisasi pembinaan warga binaan memungkinkan Narapidana mendapatkan pelatihan yang bersertifikasi dan mempermudah warga binaan untuk mendapatkan pekerjaan setelah bebas;
- d. Kemenkominfo, BSSN, atau pemerintah daerah berpotensi membantu peningkatan keamanan data, integrasi sistem, dan pengembangan layanan digital pemasarakatan;
- e. Lembaga evaluasi layanan publik dapat membantu peningkatan mutu layanan digital agar lebih akuntabel dan mudah diakses Masyarakat;
- f. Lembaga sertifikasi kompetensi dan Balai Latihan Kerja (BLK) dapat menyediakan pelatihan digital bersertifikat untuk meningkatkan keterampilan WBP.

6. Program Pengelolaan Lingkungan dan Kesadaran Ekologis

- a. Penerapan konsep zero waste dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya seperti energi, air, dan pangan;
- b. Memberikan pelatihan tentang pengelolaan lingkungan kepada warga binaan, menanamkan kesadaran akan pentingnya kelestarian lingkungan;
- c. Dinas Lingkungan Hidup (DLH) dan Pemda dapat membantu fasilitas pengolahan sampah, pengurangan limbah, dan efisiensi penggunaan energi dan air;
- d. Industri dan UMKM dapat memberikan pelatihan daur ulang sampah menjadi produk bernilai ekonomi bagi WBP.

7. Kemitraan Strategis dengan Pihak Eksternal

- a. Kerjasama dengan industri, lembaga pendidikan, dan organisasi nirlaba untuk pengembangan program pelatihan keterampilan dan pembinaan;
- b. Memperluas jaringan dukungan dan sumber daya untuk keberlanjutan program pemasyarakatan;
- c. LSM dapat membantu pembinaan mental, sosial, dan keterampilan melalui program pendampingan dan penyuluhan;
- d. Pemda, Disnaker, BLK, dan dinas sosial dapat menyediakan fasilitas, instruktur pelatihan, dan akses program pembinaan sosial ekonomi.

8. Sinergi dan Dukungan Publik

- a. Kolaborasi dengan Kejaksaan dan Pengadilan dalam Sistem Peradilan Pidana Terpadu dapat membantu mengatasi masalah overkapasitas.
- b. Menggandeng organisasi Masyarakat, tokoh agama dan dunia usaha untuk terlibat dalam pembinaan Rohani, mental dan pemberian modal kerja untuk meningkatkan reintegrasi sosial;
- c. Kerja sama lebih kuat dengan Kejaksaan dan Pengadilan dapat mempercepat proses hukum, meminimalkan penundaan perkara, dan menekan peningkatan jumlah tahanan;
- d. Pembinaan mental dan rohani dapat membantu WBP memperbaiki perilaku dan mempersiapkan diri kembali ke Masyarakat.

Dari sisi eksternal, Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan NTB dihadapkan pada tantangan yang berasal dari peningkatan jumlah penghuni lembaga pemasyarakatan, yang memberikan tekanan besar terhadap kapasitas fasilitas dan kemampuan pembinaan yang ada. Selain itu, ekspektasi untuk pembaruan kebijakan yang lebih berbasis pendekatan restoratif menjadi tantangan lain yang memerlukan penyesuaian agar dapat memenuhi kebutuhan masyarakat dan standar hak asasi manusia.

Di sisi lain, keterbatasan dukungan dari mitra eksternal, seperti industri, lembaga pendidikan, dan organisasi nirlaba, turut menjadi hambatan dalam pengembangan program pelayanan, pembinaan, pembimbingan kemasyarakatan, perawatan, pengamanan dan pengamatan bagi warga binaan, tahanan, dan anak. Faktor-faktor eksternal ini menuntut Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan untuk meningkatkan kerja sama strategis

guna memaksimalkan potensi pemasyarakatan dan menjawab tantangan yang ada.

1.2.2. Permasalahan

Berdasarkan penjelasan di atas berikut adalah daftar permasalahan yang dihadapi Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan NTB:

1. Keterbatasan Tenaga Ahli yang Berpengalaman

- a. Kurangnya tenaga ahli dengan pengalaman khusus di bidang pemasyarakatan, terutama pada program-program pembinaan yang memerlukan kompetensi tinggi;
- b. Ketidakseimbangan kompetensi pegawai di berbagai unit dan level organisasi, mengakibatkan rendahnya efektivitas pelaksanaan tugas;
- c. Terbatasnya akses pegawai terhadap program peningkatan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan modern dalam pemasyarakatan berbasis restorative;
- d. Rendahnya adaptasi terhadap metode pembinaan modern yang mendukung pemulihan dan reintegrasi;
- e. Pemerintah daerah belum dapat mengalokasikan anggaran yang memadai untuk membantu program pembinaan, reintegrasi, atau layanan pemasyarakatan karena keterbatasan APBD atau prioritas pembangunan daerah lain;
- f. Masyarakat sekitar belum aktif terlibat dalam kegiatan pembinaan, pendidikan, pelatihan, atau pendampingan bagi warga binaan maupun mantan warga binaan, sehingga proses reintegrasi sosial menjadi terhambat;
- g. Kerja sama lintas-instansi sering belum berjalan efektif—misalnya karena jadwal tidak sinkron, kurangnya komunikasi, atau belum adanya mekanisme kerja yang baku;
- h. Banyak daerah belum memiliki program pembinaan atau pemberdayaan yang terstruktur, sehingga sinergi antara pemerintah daerah, komunitas lokal, dan lembaga pemasyarakatan belum kuat. Hal ini membuat proses reintegrasi sosial mantan warga binaan menjadi kurang optimal dan rawan menciptakan hambatan dalam proses pembinaan.

2. Kurangnya Pembaruan Kebijakan

- a. Kebijakan yang ada belum sepenuhnya diselaraskan dengan tantangan terkini, seperti peningkatan jumlah penghuni dan kebutuhan akan pendekatan yang lebih humanis dan efektif;
- b. Pembaruan kebijakan yang lambat menghambat respons cepat terhadap dinamika di lapangan;
- c. Pemerintah daerah belum dapat mengalokasikan anggaran yang memadai untuk membantu program pembinaan, reintegrasi, atau layanan pemasyarakatan karena keterbatasan APBD atau prioritas pembangunan daerah lain;

- d. Masyarakat sekitar belum aktif terlibat dalam kegiatan pembinaan, pendidikan, pelatihan, atau pendampingan bagi warga binaan maupun mantan warga binaan, sehingga proses reintegrasi sosial menjadi terhambat;
- e. Kerja sama lintas-instansi sering belum berjalan efektif—misalnya karena jadwal tidak sinkron, kurangnya komunikasi, atau belum adanya mekanisme kerja yang baku;

3. Lemahnya Integrasi Sistem Informasi dan Manajemen

- a. Keterbatasan dalam integrasi sistem informasi yang menyebabkan lambatnya akses data penting, sehingga menghambat proses monitoring, evaluasi, dan pengambilan Keputusan;
- b. Sistem informasi yang belum sepenuhnya terintegrasi menurunkan akurasi dan efektivitas koordinasi antar satuan kerja.

Salah satu contoh lemahnya integrasi sistem informasi dan manajemen yang dirasakan oleh Pemasyarakatan salah satunya adalah Overstaying, hal ini terjadi karena proses transfer dan integrasi data administrasi yang masih tergolong lambat diantara APH memunculkan hilir permasalahan overstaying. Overstaying sebagai akibat langsung dari tumpang tindih atau tidak responsifnya kebijakan dan lemahnya sistem administrasi penahanan. Tanpa pembaruan kebijakan dan perbaikan tata kelola administrasi, overstaying akan terus menjadi masalah sistemik dalam pemasyarakatan.

4. Keterbatasan Infrastruktur dan Sarana Penunjang

- a. Tidak adanya Gedung Kantor Wilayah Ditjenpas NTB yang dimiliki sendiri, karena saat ini masih meminjam gedung milik Kanwil Hukum NTB;
- b. Kurangnya fasilitas dasar seperti ruang layak, sarana kesehatan, serta fasilitas pendidikan dan pelatihan di berbagai lembaga pemasyarakatan
- c. Keterbatasan infrastruktur berdampak pada kualitas layanan kepada warga binaan, menurunkan efektivitas program pembinaan, dan menghambat pemenuhan standar HAM.

5. Ketidakpatuhan Terhadap Standar Prosedur Operasional

- a. Adanya ketidakpatuhan atau ketidaksesuaian antara standar prosedur yang ditetapkan dengan pelaksanaan di lapangan akibat keterbatasan pemahaman dan sarana penunjang di beberapa satuan kerja;
- b. Inkonsistensi dalam layanan dan kualitas pembinaan di setiap lembaga pemasyarakatan akibat beragamnya penerapan prosedur operasional

6. Variasi Kualitas Layanan di Setiap Lapas, Rutan, LPKA, dan Bapas

- a. Ketidaksesuaian dalam implementasi program pemasyarakatan antar unit pelaksana teknis, menimbulkan variasi dalam kualitas layanan yang diterima oleh warga binaan, tahanan dan anak;
- b. Kondisi ini menunjukkan kebutuhan harmonisasi standar layanan di seluruh satuan kerja untuk mencapai pelayanan yang adil dan setara.

1.2.3. Peluang dan Tantangan

Berdasarkan penjelasan di atas berikut adalah tantangan yang dihadapi Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Nusa Tenggara Barat:

1. Risiko Radikalisasi Narapidana
Nusa Tenggara Barat memiliki kerentanan sosial yang dapat dimanfaatkan oleh kelompok tertentu untuk menyebarkan paham radikal di dalam lembaga pemasyarakatan. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan disengagement sosial yang menekankan pemutusan hubungan mantan narapidana terorisme dengan jaringan lama, serta penguatan pembinaan berbasis kearifan lokal untuk mencegah pengulangan tindak pidana.
2. Good Practices Pembinaan dan Pembimbingan Warga Binaan
Pembinaan terhadap warga binaan berisiko tinggi (narkotika, terorisme, dan kejahatan luar biasa) membutuhkan pendekatan multi-stakeholders.
3. Perlakuan Terhadap Narapidana Lansia
Seiring meningkatnya angka harapan hidup, jumlah narapidana lansia di Nusa Tenggara Barat juga berpotensi bertambah. Diperlukan standar perlakuan khusus seperti dukungan fasilitas kesehatan dan program pembinaan yang ramah lansia.
4. Stigma Negatif Masyarakat terhadap Warga Binaan
Stigma masyarakat Nusa Tenggara Barat terhadap mantan narapidana masih menjadi hambatan besar dalam proses reintegrasi sosial. Sosialisasi, edukasi publik, serta kemitraan dengan komunitas lokal, gereja, masjid, Pura dan organisasi masyarakat sipil perlu diperkuat untuk membuka akses pekerjaan dan dukungan sosial bagi warga binaan yang kembali ke masyarakat.
5. Ketimpangan Pendidikan
Keterbatasan akses pendidikan, terutama bagi anak binaan di wilayah terpencil Nusa Tenggara Barat, memperburuk kesenjangan sosial. Pemanfaatan teknologi digital dan kerja sama dengan lembaga pendidikan lokal menjadi solusi strategis untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan pembinaan.
6. Masalah Kesehatan Warga Binaan
Overcrowding di beberapa Lapas/Rutan di Nusa Tenggara Barat meningkatkan risiko penyakit menular dan gangguan kesehatan mental. Diperlukan peningkatan fasilitas kesehatan, tenaga medis, serta integrasi layanan dengan sistem kesehatan daerah agar pembinaan tetap produktif dan berkelanjutan.
7. Pelanggaran Keamanan Siber
Transformasi digital di lingkungan pemasyarakatan Nusa Tenggara Barat membawa risiko kebocoran data sensitif. Penguatan sistem keamanan informasi, pelatihan staf, serta penerapan standar keamanan siber menjadi keharusan untuk menjaga kepercayaan publik dan melindungi data warga binaan.

1.2.4. Aspirasi Masyarakat

Dalam menjalankan Tugas pokok dan fungsinya Kantor Wilayah Ditjen Pemasyarakataan Nusa Tenggara Barat menjadikan aspirasi Masyarakat sebagai pertimbangan utama dalam pemenuhan layanan publik

1. Peningkatan Mutu Layanan Pemasyarakatan (Lapas/Rutan): Aspirasi utama masyarakat dan keluarga WBP sering terfokus pada transparansi, kemudahan akses kunjungan, hak-hak dasar WBP, dan program pembinaan yang efektif. Untuk merespons hal ini, Kanwil Ditjenpas secara berkelanjutan meningkatkan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) melalui digitalisasi layanan kunjungan *online* dan penguatan fasilitas berbasis HAM. Peningkatan nilai Indeks Penegakan Hukum Pemasyarakatan (seperti yang ditargetkan pada IKU) merupakan cerminan komitmen dalam menjamin proses hukum yang adil di dalam Lapas/Rutan;
2. Reformasi Birokrasi (RB) Responsif: Kinerja Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di Lingkup Kewilayahan yang tinggi menunjukkan komitmen Kanwil dalam memperbaiki tata kelola. Aspirasi internal (Unit Pelaksana Teknis/UPT) dan eksternal (publik) diakomodasi melalui RB untuk mencapai Zona Integritas (WBK/WBBM). Tujuannya adalah menghilangkan praktik maladministrasi dan memastikan layanan yang cepat dan bebas pungli;

Layanan Internal Berbasis Kepuasan (Kesekretariatan): Pencapaian Indeks Kepuasan Unit Kerja Terhadap Layanan Kesekretariatan yang 100% menunjukkan bahwa pelayanan dukungan internal (administrasi, kepegawaian, anggaran) telah optimal. Ini merupakan fondasi penting karena layanan internal yang baik akan menjamin kelancaran layanan utama kepada Masyarakat



KEMENTERIAN IMIGRASI DAN PEMASYARAKATAN
REPUBLIK INDONESIA
KANTOR WILAYAH DITJEN PEMASYARAKATAN NUSA TENGGARA BARAT

BAB

II

RENCANA STRATEGIS
KANTOR WILAYAH
DIREKTORAT JENDERAL PEMASYARAKATAN
NUSA TENGGARA BARAT

2025 - 2029

BAB II
VISI, MISI, TUJUAN, SASARAN DAN MANAJEMEN RESIKO
KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL PEMASYARAKATAN NUSA
TENGGARA BARAT

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 tujuan Kementerian/Lembaga yang bersifat unik terhadap K/L lain. Penjabaran Visi dan Misi, Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan diterjemahkan ke dalam beberapa tujuan yang turut dilengkapi rencana sasaran nasional untuk mendukung pencapaian program prioritas nasional. Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan adalah kementerian yang menangani masalah imigrasi serta pemasyarakatan di Indonesia dengan tugas sebagai penyelenggara sub-urusannya pemerintahan di bidang imigrasi dan pemasyarakatan yang merupakan lingkup urusan pemerintahan di bidang hukum. Dalam upaya menjalankan tugas dan fungsi keimigrasian, Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan menyelaraskan Visi, Misi dan Tujuan sejalan dengan Visi Presiden dan wakil presiden.

2.1. Visi dan Misi

2.1.1. Visi Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan

Visi Presiden dan Wakil Presiden 2025 – 2029 adalah: “**Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045**”. Dalam rangka mendukung pencapaian Visi Presiden dan Wakil Presiden tersebut, Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan periode 2025–2029 menetapkan visi yang selaras sebagai berikut: “**Terwujudnya Penegakan Hukum dan Pelayanan Bidang Keimigrasian dan Pemasyarakatan yang Berintegritas, Berkeadilan, dan Mendukung Keamanan Nasional Tangguh Menuju Indonesia Emas 2045.**”

Sebagai unit Eselon I di bawah Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan, Direktorat Jenderal Pemasyarakatan mengembangkan visi yang sama. Begitu pula Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan nusa Tenggara Barat sebagai satuan kerja di lingkungan Ditjen Pemasyarakatan, yang turut menjalankan dan mendukung pencapaian visi Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan.

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

Selanjutnya visi tersebut juga mencerminkan kebutuhan terimplementasikannya **sistem yang modern dan pelayanan yang humanis**. Modern mencerminkan komitmen dalam memberikan pelayanan publik berbasis teknologi yang terintegrasi, didukung oleh sistem yang efektif, efisien, namun berdampak. Penegakan dan pelayanan hukum yang humanis Adalah sesuai dengan aturan yang berlaku; transparan dalam sistem, data dan informasi - terkait kebijakan, proses hingga hasil; menjamin aksesibilitas dan akuntabilitas publik sesuai dengan ketentuan perundang-undangan; serta berupaya menciptakan kepastian hukum. Selain itu, bentuk pendekatan humanis dan adaptif yang juga dilakukan dengan membangun sinergitas antara pemerintah, pemerintah daerah, masyarakat dan akademisi sehingga terjalin sistem integrasi sosial yang lebih baik.

Dalam lima tahun ke depan, Kementerian Imigrasi dan 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**.

Adapun Upaya dan peran Kantor Wilayah Ditjen Pemasyarakatan Nusa Tenggara Barat dalam mewujudkan visi tersebut sebagai berikut :

- a. Pengawasan Ketat Internal: Melakukan audit dan inspeksi mendadak secara rutin ke Lapas dan Rutan untuk mencegah pungutan liar (Pungli), peredaran narkoba, dan praktik korupsi lainnya, sekaligus memastikan pelayanan yang transparan dan bebas diskriminasi bagi Warga Binaan Pemasyarakatan (WBP);
- b. Percepatan Layanan Hak WBP: Memastikan hak-hak WBP seperti remisi, pembebasan bersyarat (PB), cuti menjelang bebas (CMB), dan asimilasi diproses tepat waktu, sesuai prosedur, dan tanpa biaya, sehingga mewujudkan keadilan dalam penegakan hukum;
- c. Penerapan Zona Integritas (ZI): Mendorong dan memfasilitasi UPT di wilayahnya untuk meraih predikat Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) sebagai bukti komitmen integritas di seluruh jajaran;
- d. Pengembangan Program Pembinaan: Mengoordinasikan pelaksanaan program pembinaan kepribadian dan kemandirian, seperti pelatihan keterampilan, pendidikan formal/non-formal, dan kegiatan keagamaan, untuk menciptakan WBP yang produktif dan siap bermasyarakat
- e. Kerja Sama Stakeholder: Menjalin kemitraan dengan pemerintah daerah, lembaga swadaya masyarakat (LSM), dan dunia usaha untuk memperluas fasilitas pelatihan, penempatan kerja (pasca bebas), dan sumber daya pembinaan lainnya;
- f. Penanganan Overkapasitas: Mengambil kebijakan di tingkat wilayah, seperti pemindahan WBP antar Lapas/Rutan untuk mengurangi kepadatan, dan mendorong penggunaan alternatif pidana seperti diversi dan asimilasi di rumah, guna mewujudkan ruang hunian yang manusiawi;
- g. Pencegahan Gangguan Keamanan dan Ketertiban (Kamtib): Secara aktif memonitor dan mengevaluasi risiko keamanan di Lapas/Rutan, termasuk

- potensi kerusuhan, peredaran barang terlarang, dan jaringan terorisme, serta mengambil langkah pencegahan dan penanggulangan cepat
- h. Penanganan Kejahatan Luar Biasa: Berperan dalam pengamanan dan pembinaan khusus bagi narapidana kasus terorisme dan narkotika skala besar. Kanwil memastikan pembinaan deradikalisasi berjalan efektif dan memutus jaringan kejahatan dari dalam Lapas
 - i. Sinergi dengan Aparat Penegak Hukum Lain: Berkoordinasi erat dengan TNI, Polri, dan BNN di wilayahnya untuk mendukung operasi keamanan, pertukaran informasi intelijen, dan penanganan kondisi darurat guna menjaga stabilitas wilayah.

2.1.2.Nilai-Nilai Utama Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan

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

1. Pelindung (Guard)

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

2. Pembimbing (Guide)

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

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

1. Profesional

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

2. Responsif

Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan memberikan layanan secara cepat, tepat dan tanggap dalam melayani kebutuhan masyarakat baik kebutuhan yang terkait bidang imigrasi maupun pemasyarakatan. Sikap responsif dalam lingkup Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan juga dapat diwujudkan dalam bentuk kolaborasi atau kerja sama dengan stakeholders yang relevan dalam menyelesaikan permasalahan dan upaya peningkatan kualitas pelayanan.

3. Integritas

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

4. Modern

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

5. Akuntabel

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

2.1.3 Misi Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan

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

1. Memperkokoh ideologi Pancasila, demokrasi, dan hak asasi manusia (HAM);
2. Memantapkan sistem pertahanan keamanan negara dan mendorong kemandirian bangsa melalui swasembada pangan, energi, air, ekonomi kreatif, ekonomi hijau, dan ekonomi biru;

3. Meningkatkan lapangan kerja yang berkualitas, mendorong kewirausahaan, mengembangkan industri kreatif, dan melanjutkan pengembangan infrastruktur;
4. Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda, dan penyandang disabilitas;
5. Melanjutkan hilirisasi dan industrialisasi untuk meningkatkan nilai tambah di dalam negeri;
6. Membangun dari desa dan dari bawah untuk pemerataan ekonomi dan pemberantasan kemiskinan;
7. Memperkuat reformasi politik, hukum, dan birokrasi, serta memperkuat pencegahan dan pemberantasan korupsi dan narkoba;
8. Memperkuat penyelarasan kehidupan yang harmonis dengan lingkungan, alam, dan budaya, serta peningkatan toleransi antar umat beragama untuk mencapai masyarakat yang adil dan makmur.

Sesuai dengan tugas dan fungsi yang diemban oleh Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan dan telah mendapatkan persetujuan oleh Bappenas, dari 8 Prioritas Nasional (PN) atau Asta Cita, disepakati bahwa Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan mendukung secara langsung pencapaian Asta Cita 1 dan 7 yaitu: (1) memperkokoh ideologi Pancasila, demokrasi, dan hak asasi manusia (HAM); dan (7) memperkuat reformasi politik, hukum, dan birokrasi, serta memperkuat pencegahan dan pemberantasan korupsi dan narkoba. Namun demikian, Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan secara tidak langsung juga mendukung pencapaian Asta Cita 4 dan Asta Cita 8. Hal ini menunjukkan komitmen yang besar dari Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan untuk mendukung prioritas nasional.

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

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

Misi Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan ini sejalan dengan Asta Cita 1 yaitu Memperkokoh ideologi Pancasila, demokrasi, dan hak asasi manusia (HAM). Perwujudan Asta Cita 1 dalam konteks Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan terkait upaya menciptakan perlindungan hukum bagi warga negara yang berlandaskan keadilan dan restorative justice serta pembinaan kepribadian dan kemandirian warga binaan yang berlandaskan ideologi Pancasila. Dalam konteks keimigrasian, penegakan hukum dan pelayanan yang transparan dan berkeadilan diwujudkan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat baik WNI dan WNA sesuai dengan ketentuan. Dalam proses penegakan hukum yang berkeadilan, setiap orang memiliki kedudukan yang sama di depan hukum. Fungsi keimigrasian dalam upaya penegakan hukum meliputi pemberian dan penolakan izin masuk dan izin tinggal, penyelesaian terhadap pelanggaran keimigrasian, pelaksanaan tindakan administratif keimigrasian/ pro Justisia dan penyidikan hingga deportasi.

Di samping itu, dalam konteks 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.

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

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

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 pemasarakatan, sistem pemasarakatan 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.

Adapun Upaya dan peran Kantor Wilayah Ditjen Pemasyarakatan Nusa Tenggara Barat dalam mewujudkan misi tersebut sebagai berikut :

- a. Melakukan Inspeksi Mendadak (Sidak) dan Audit Kinerja rutin pada Lapas/Rutan/Bapas untuk mendeteksi dan mencegah praktik Pungutan Liar (Pungli), peredaran barang terlarang, dan penyalahgunaan wewenang, menjamin integritas petugas;
- b. Memastikan seluruh UPT memproses hak-hak Warga Binaan Pemasyarakatan (WBP) (seperti Remisi, PB, CMB, Asimilasi) tanpa diskriminasi, tepat waktu, dan tanpa biaya, sesuai dengan regulasi yang berlaku;
- c. Mengaktifkan dan menindaklanjuti kanal pengaduan masyarakat maupun WBP secara cepat dan transparan sebagai bentuk akuntabilitas dan perwujudan keadilan;
- d. Menyelenggarakan program pembinaan integritas, kode etik, dan disiplin bagi seluruh pegawai Pemasyarakatan di wilayahnya;
- e. Mendorong dan memastikan semua UPT menerapkan Sistem Database Pemasyarakatan (SDP) secara maksimal, termasuk layanan kunjungan *online*, laporan pemasyarakatan digital, dan manajemen data WBP, untuk mewujudkan tata kelola yang modern;
- f. Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan teknis berkelanjutan bagi petugas Pemasyarakatan untuk meningkatkan profesionalisme mereka dalam tugas pembinaan dan pengamanan;
- g. Mengoordinasikan usulan dan pemanfaatan anggaran untuk perbaikan dan modernisasi fasilitas Lapas/Rutan, termasuk ruang hunian, sarana kesehatan, dan ruang pelatihan, agar mendukung tata kelola yang professional.

2.2. Tujuan

Dalam rangka mewujudkan Visi dan Misi Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan 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 Pemasyarakatan sebagai berikut :

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

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

Adapun Upaya dan peran Kantor Wilayah Ditjen Pemasyarakatan Nusa Tenggara Barat dalam mewujudkan misi tersebut sebagai berikut :

- a. Mengoordinasikan dan mengawasi protokol pengamanan Lapas/Rutan dari potensi gangguan keamanan dan ketertiban (Kamtib) seperti kerusuhan, pelarian, dan masuknya barang terlarang (narkotika, senjata);
- b. Mengawasi dan mendukung pelaksanaan program Deradikalisasi secara efektif bagi narapidana terorisme (Napiter) dan narapidana kasus keamanan negara lainnya, serta bersinergi dengan Badan Nasional Penanggulangan Terorisme (BNPT) dan aparat keamanan;
- c. Menjalin kerja sama erat dengan instansi penegak hukum (TNI, Polri, BNN) di tingkat provinsi untuk pertukaran informasi intelijen guna mendekripsi dan memutus jaringan kejahatan yang dikendalikan dari dalam Lapas/Rutan;
- d. Mengalokasikan sumber daya dan memastikan ketersediaan sarana untuk program pembinaan kepribadian dan kemandirian (vokasi, pelatihan kerja, pendidikan) di Lapas/Rutan berjalan efektif, sehingga WBP memiliki bekal untuk mencari nafkah setelah bebas;
- e. Mengawasi kinerja Bapas dalam melakukan penelitian kemasyarakatan (Litmas) dan memberikan pendampingan intensif bagi WBP yang menjalani program reintegrasi (PB, CMB, Asimilasi), memastikan transisi kembali ke masyarakat berjalan lancar;
- f. Memfasilitasi kerja sama antara UPT dengan pihak ketiga (perusahaan, LSM, komunitas) di wilayah untuk menciptakan peluang kerja dan penerimaan sosial bagi mantan narapidana;
- g. Mendorong pelaksanaan Zona Integritas (ZI) menuju WBK/WBBM di seluruh UPT. Kanwil mengawasi penerapan standar pelayanan publik, memastikan transparansi dalam pemberian hak-hak WBP, dan mencegah praktik diskriminatif;
- h. Berperan dalam mengintegrasikan data Pemasyarakatan di wilayah dengan data Keimigrasian dan instansi penegak hukum lainnya untuk mendukung proses pengambilan keputusan yang cepat dan akuntabel;
- i. Menyelenggarakan Pelatihan Teknis dan Fungsional (misalnya, manajemen pengamanan, teknik wawancara Litmas, atau penyuluhan hukum) bagi petugas UPT, guna meningkatkan profesionalisme dan keahlian teknis sesuai bidang tugasnya;
- j. Implementasi sistem penilaian kinerja yang transparan untuk mengidentifikasi petugas yang berkinerja tinggi atau yang membutuhkan pembinaan lebih lanjut, guna mendorong SDM yang responsif dan adaptif;
- k. Secara berkelanjutan memberikan pembinaan moral, etika, dan integritas kepada seluruh jajaran Pemasyarakatan di wilayah, memastikan bahwa profesionalisme selalu didasari oleh prinsip kejujuran dan keadilan.

2.3 Sasaran Strategis

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

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

2.4 Sasaran Program

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Nusa Tenggara Barat memiliki peran strategis dalam mewujudkan sistem pemasyarakatan yang berkeadilan, berkeadaban, dan berbasis hak asasi manusia. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Ditjen Pemasyarakatan menetapkan sasaran program yang terarah dan terukur guna mendukung pencapaian tujuan nasional. Adapun sasaran utama program Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Nusa Tenggara Barat antara lain:

1. Terwujudnya Pemenuhan Hak bagi Tahanan, Anak dan Warga Binaan Guna Terciptanya Warga Binaan yang Siap Bermasyarakat.

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Nusa Tenggara Barat terus memperkuat komitmennya dalam mewujudkan sistem pemasyarakatan yang berorientasi pada pemenuhan hak asasi manusia. Salah satu pilar utama dari sistem ini adalah pemenuhan hak-hak dasar bagi tahanan, anak, dan warga binaan pemasyarakatan secara menyeluruh, manusiawi, dan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Upaya ini dilakukan untuk menjamin bahwa setiap individu yang berada dalam lingkungan pemasyarakatan, tanpa terkecuali, mendapatkan perlakuan yang adil dan bermartabat. Hak-hak yang dimaksud mencakup hak atas kesehatan, hak atas makanan yang layak, hak untuk mendapatkan pembinaan kepribadian dan kemandirian, hak untuk beribadah, berkomunikasi dengan keluarga, hingga hak mendapatkan pendidikan, terutama bagi anak yang berhadapan dengan hukum. Secara khusus, pendekatan pembinaan terhadap anak dilakukan dengan berbasis pada prinsip keadilan restoratif dan perlindungan anak, sehingga mereka dapat tumbuh dan berkembang dalam lingkungan yang positif, serta memiliki kesempatan untuk kembali ke masyarakat sebagai pribadi yang lebih baik. Di sisi lain, bagi warga binaan dewasa, pelaksanaan program pembinaan yang komprehensif—baik dalam bentuk pembinaan kepribadian maupun keterampilan—menjadi sarana penting untuk membentuk karakter yang lebih bertanggung jawab, mandiri, dan siap berkontribusi secara produktif setelah kembali ke tengah masyarakat. Pemenuhan hak-hak tersebut bukan hanya merupakan kewajiban negara, tetapi juga bagian dari strategi pemasyarakatan yang lebih luas, yaitu membentuk warga binaan yang siap bermasyarakat, tidak

mengulangi tindak pidana, dan dapat diterima kembali dalam kehidupan sosial. Melalui pendekatan yang humanis, berbasis hak asasi manusia, pemasyarakatan kini bergerak menuju paradigma baru dari sekadar menghukum menjadi membina, dari sekadar mengurung menjadi memulihkan. Dengan demikian, reintegrasi sosial yang efektif dan berkelanjutan bagi tahanan, anak, dan warga binaan bukan lagi sekadar harapan, tetapi sebuah kenyataan yang terus diwujudkan.

2. Meningkatnya Penerapan Reformasi Birokrasi di lingkungan Ditjen Pemasyarakatan

Dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, transparan, dan akuntabel, Direktorat Jenderal Pemasyarakatan berkomitmen untuk memperkuat implementasi reformasi birokrasi di seluruh jajarannya. Upaya ini dilakukan secara konsisten dan berkelanjutan, sebagai bagian dari transformasi kelembagaan menuju pelayanan pemasyarakatan yang modern dan berintegritas. Maka birokrasi modern yang berkualitas, kapabel, dan berdaya saing dalam rangka mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik perlu diterapkan.

2.5 Sasaran Kegiatan

Dalam rangka mendukung tercapainya visi dan misi Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan, serta untuk mewujudkan sistem pemasyarakatan yang humanis, profesional, dan berbasis hak asasi manusia, Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Nusa Tenggara Barat menetapkan sasaran kegiatan yang strategis, terarah, dan berorientasi pada hasil. Sasaran kegiatan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan NTB difokuskan pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dalam bidang perawatan, pembinaan, pembimbingan, serta pengamanan terhadap tahanan, anak, dan warga binaan. Melalui kegiatan yang terstruktur, Kanwil Ditjen Pemasyarakatan NTB berupaya untuk memberikan layanan yang berkualitas serta menciptakan lingkungan pemasyarakatan yang aman, tertib, dan mendukung proses reintegrasi sosial. Secara umum, sasaran kegiatan Kantor Wilayah Ditjen Pemasyarakatan NTB meliputi:

Tabel 2. 1sasaran kegiatan Kantor Wilayah Ditjen Pemasyarakatan NTB

| No | Sasaran kegiatan |
|-------|---|
| SK 17 | Terwujudnya Pengendalian Mutu Penyelenggaraan Pemasyarakatan di Wilayah |
| SK 19 | Meningkatnya pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkup kewilayahan |

1. Sasaran Kegiatan 17 (SK 17) - Terwujudnya Pengendalian Mutu Penyelenggaraan Pemasyarakatan di Wilayah

- a. IKK17.1 - Indeks Pengendalian Mutu Penyelenggaraan Pemasyarakatan di Wilayah. Untuk mendukung pencapaian indikator tersebut, ditetapkan skema aktivitas berupa kegiatan yang harus dilaksanakan yaitu tercapainya Indeks Pengendalian Mutu berupa :
 1. Rekapitulasi Laporan hasil pemantauan, analisis, dan evaluasi penyelenggaraan pembinaan narapidana dan anak binaan di wilayah;
 2. Rekapitulasi Laporan hasil pemantauan, analisis, dan evaluasi penyelenggaraan pembimbingan kemasyarakatan di wilayah;
 3. Rekapitulasi Laporan hasil pemantauan, analisis, dan evaluasi penyelenggaraan perawatan kesehatan rehabilitasi di wilayah;
 4. Rekapitulasi Laporan hasil pemantauan, analisis, dan evaluasi penyelenggaraan pelayanan tahanan dan anak di wilayah;
 5. Rekapitulasi Laporan hasil pemantauan, analisis, dan evaluasi penyelenggaraan pengamanan dan intelijen di wilayah; dan
 6. Rekapitulasi Laporan hasil pemantauan, analisis, dan evaluasi penyelenggaraan kehumasan, pelayanan publik, dan kerja sama di wilayah.
2. Sasaran Kegiatan 19 (SK 19) - Meningkatkan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkup Kewilayahan
 - a. IKK19.1 - Persentase pelaksanaan rencana aksi reformasi birokrasi di lingkup kewilayahan.

Untuk mendukung pencapaian indikator tersebut, ditetapkan skema aktivitas berupa kegiatan yang harus dilaksanakan yaitu:

 1. Memfasilitasi penyiapan data dukung reformasi birokrasi;
 2. Penyusunan dan pemenuhan rencana kerja tahunan;
 3. Pelaksanaan RB general dan tematik;
 4. Pelaksanaan pembangunan ZI;
 5. Analisa dan pengolahan data perencanaan dan reformasi; dan
 6. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan perencanaan dan reformasi birokrasi.
 - b. IKK19.2 - Indeks Kepuasan Unit Kerja lingkup UPT Pemasyarakatan terhadap layanan Kesekretariatan di UPT masing-masing.

Untuk mendukung pencapaian indikator tersebut, ditetapkan skema aktivitas berupa kegiatan yang harus dilaksanakan yaitu:

 1. Memfasilitasi penyiapan data dukung reformasi birokrasi;
 2. Penyusunan dan pemenuhan rencana kerja tahunan; dan
 3. Terwujudnya RB general dan tematik.

Tabel 2.2 Sasaran Dan Target Kinerja Kantor Wilayah Ditjen Pemasyarakatan NTB

| No | Sasaran Strategis / Indikator Sasaran Strategis / Sasaran Program / Indikator Sasaran Program / Sasaran Kegiatan / Indikator Sasaran Kegiatan | Lokasi | Target Kinerja | | | | | | |
|--|---|----------------|----------------|------|------|------|------|--|--|
| | | | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | | |
| KANTOR WILAYAH DITJEN PEMASYARAKATAN NTB | | | | | | | | | |
| Penegakan dan Pelayanan Hukum | | | | | | | | | |
| Penyelenggaraan Pemasyarakatan di Wilayah | | | | | | | | | |
| SK 17 | Terwujudnya Pengendalian Mutu Penyelenggaraan Pemasyarakatan di Wilayah | Kantor Wilayah | | | | | | | |
| IKK 17.1 | Indeks Pengendalian Mutu Penyelenggaraan Pemasyarakatan di Wilayah | | 3,2 | 3,4 | 3,6 | 3,8 | 4 | | |
| Program Dukungan Manajemen | | | | | | | | | |
| SK 19 | Meningkatnya pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkup kewilayahan | Kantor Wilayah | | | | | | | |
| IKK 19.1 | Persentase pelaksanaan rencana aksi reformasi birokrasi di lingkup kewilayahan | | 100 % | 100% | 100% | 100% | 100% | | |
| IKK 19.2 | Indeks kepuasan unit kerja lingkup UPT Pemasyarakatan terhadap layanan kesekretariatan di UPT masing-masing | | 3,51 | 3,52 | 3,53 | 3,54 | 3,55 | | |

2.6. Manajemen Resiko

Tabel 2.3 Tabel Manajemen Resiko

| No. | Indikasi Risiko | Indikasi Perlakuan Risiko | Indikasi Penanggung Jawab Risiko | Indikator Keberhasilan |
|--|---|--|--|---|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| Kanwil/Lapas/Rutan/Bapas/LPKA/R Pemasyarakatan (Nama Satuan Kerja) | | | | |
| Program Penegakan dan Pelayanan Hukum | | | | |
| 1 | Pelayanan | | | |
| | Penilaian risiko dan kebutuhan tahanan/anak tidak seragam antar UPT | Melatih petugas agar penilaianya seragam dan standar Menggunakan instrumen penilaian yang sama di seluruh UPT Membuat sistem penilaian online antar-UPT Melakukan pengecekan hasil penilaian secara rutin | Kepala Kantor Wilayah/ Kepala Bidang Pelayanan dan Tahanan | Seluruh UPT menggunakan instrumen penilaian seragam Penilaian lebih akurat Tidak ada salah penempatan |
| | Data registrasi tidak rapi/tidak sinkron antar bagian | Membuat sistem data tunggal seluruh UPT Integrasi data registrasi dan pembinaan Pelatihan operator registrasi Pengecekan data berkala | | Data sinkron seluruh UPT Tidak ada perbedaan data |
| | Kualitas layanan tidak seragam antar UPT | Standar layanan seragam Menghadirkan tenaga profesional Kerja sama pemda/BLK/sekolah Evaluasi kualitas layanan | | Standarisasi layanan meningkat Kualitas layanan membaik |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | SOP tidak konsisten diterapkan | Tim pengawas SOP Checklist harian/mingguan Sistem peringatan SOP Pendampingan rutin | | Kepatuhan SOP meningkat Pelanggaran SOP menurun |
| 2 | Pengamanan | | | |
| | Data intelijen tidak akurat yang dapat mengakibatkan kesalahan penanganan keamanan | Meningkatkan pelatihan analisis intelijen yang meliputi analisis Warga Binaan Pemasyarakatan, jaringan Warga Binaan Pemasyarakatan dan potensi gangguan | Kepala Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Nusa Tenggara Barat/Kepala Bidang Perawatan, Keamanan, dan Kepatuhan Internal/Ketua Tim Pengamanan dan Intelijen | Penurunan jumlah kejadian gangguan keamanan yang disebabkan oleh kesalahan informasi. |
| | Terjadinya gangguan keamanan dan kerusuhan akibat pencegahan gangguan keamanan tidak terlaksana dengan baik | Melakukan rapat koordinasi kerawanan bulanan dengan anggota keamanan UPT serta melakukan penilaian kerawanan berbasis scoring untuk seluruh UPT | | Penurunan jumlah insiden gangguan keamanan dalam periode monitoring. |
| | Alat keamanan tidak terawat dan tidak bisa digunakan | Menjadwalkan dan melaporkan secara berkala perawatan alat kemanaan | | Tingkat kesiapsiagaan alat keamanan minimal 95% (berfungsi saat diuji). |
| | Penindakan dan tanggap darurat tidak terstandarisasi | Dibuat <i>crisis center</i> dengan jalur komunikasi cepat | | <i>Crisis center</i> berfungsi 24/7 dengan jalur komunikasi yang terdokumentasi. |
| | Banyak pegawai melanggar hukuman disiplin | Penguatan integritas dan peningkatan pengawasan baik pada saat jam kerja maupun diluar jam kerja | Kepala Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Nusa Tenggara Barat/Kepala Bidang Perawatan, Keamanan, dan Kepatuhan Internal/Ketua Tim Pengamanan dan Intelijen | Penurunan jumlah pelanggaran disiplin pegawai dibanding periode sebelumnya. |
| | Pengaduan tidak ditangani dan ditindaklanjuti | SOP pengaduan diperkuat disertai dengan komitmen waktu penanganan | | 100% pengaduan tercatat dan ditindaklanjuti sesuai batas waktu (SLA) yang ditetapkan |

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| | Pelanggaran tidak terlaporkan | Menciptakan lingkungan dengan komunikasi integritas yang intens melalui media internal seperti grup Whatsapp | Keamanan, dan Kepatuhan Internal/Ketua Tim Perawatan, Kesehatan dan Rehabilitasi | Tersedia media komunikasi internal aktif (misal WhatsApp group resmi, kanal informasi) yang digunakan untuk pelaporan cepat dan Meningkatnya partisipasi pegawai dalam pelaporan dibanding periode sebelumnya. |
| | Pelanggaran ringan seringkali tidak ditindak | Dilakukan pemeriksaan mendadak (spot check) secara rutin oleh Kantor Wilayah | | Pelanggaran ringan yang ditemukan memperoleh tindak lanjut sesuai ketentuan (minimal 90%). |
| 3 | Pembinaan | | | |
| | Data pembinaan tidak berkesinambungan | File pembinaan mengikuti WBP Case Manager Alur pembinaan seragam Monitoring digital | Kepala Kantor Wilayah/ Kepala Bidang Pelayanan dan Tahanan | Data pembinaan lengkap |
| | Kekurangan tenaga ahli | Kerja sama kampus/BLK/pemda Daftar tenaga ahli wilayah Pelatihan rutin petugas Standar pembinaan | | Tidak ada putus data |
| | Kegiatan kerja tidak merata | Sentra produksi wilayah Kerja sama UMKM/BUMN Pemasaran online Sertifikat keterampilan | | Tenaga ahli tersedia |
| | Pengawasan SOP pembinaan lemah | Tim pengawas pembinaan Checklist berkala Sistem peringatan data jangkal Audit wilayah | | Pembinaan optimal |
| | | | | Kegiatan kerja aktif |
| | | | | Sertifikasi meningkat |
| | | | | Kepatuhan SOP meningkat |
| | | | | Kesalahan pemberian hak menurun |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| 4 | Perawatan | | | |
| | Penanganan Penyakit Menular Tidak berjalan dengan Baik | Pelatihan penanganan penyakit menular untuk semua UPT serta Pembuatan ruang isolasi standar yang minimalis namun aman. | Kepala Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Nusa Tenggara Barat/Kepala Bidang Perawatan, Keamanan, dan Kepatuhan Internal/Ketua Tim Perawatan, Kesehatan dan Rehabilitasi | Seluruh UPT (100%) melaksanakan pelatihan penanganan penyakit menular sesuai jadwal dan tersedia minimal 1 ruang isolasi standar di tiap UPT dengan hasil verifikasi Kanwil. |
| | Ketidakseimbangan layanan kesehatan antar UPT | Penyusunan standar minimal pelayanan Kesehatan | | Meningkatnya keseragaman kualitas layanan kesehatan berdasarkan hasil monitoring triwulan. |
| | Pengelolaan gizi bagi Warga Binaan Pemasyarakatan tidak bermutu | Perbaikan dapur dan menu makanan berbasis standar gizi Kemenkes | | Dapur UPT menerapkan menu makanan berbasis standar gizi Kemenkes dengan verifikasi Kanwil. |
| | Sarana air bersih dan sanitasi bermasalah di UPT | Audit sanitasi pertriwulan oleh Kantor Wilayah | | Seluruh UPT memenuhi standar minimal sanitasi & air bersih (berdasarkan indikator audit). |
| 5 | Pembimbingan Kemasyarakatan | | | |
| | Registrasi tidak akurat, menyebabkan klien salah kategori (misal dianggap bebas padahal belum selesai menjalani pembimbingan). | Audit data harian dan locking system untuk mencegah perubahan tanpa izin. | Kepala Kantor Wilayah / Kepala Bidang pembimbing Kemasyarakatan | Seluruh data yang telah dikunci (locked) tidak mengalami perubahan tanpa izin, dibuktikan dengan hasil audit harian yang menunjukkan 0 temuan perubahan tidak sah |
| | Audit data harian dan locking system untuk mencegah perubahan tanpa izin. | Membuat database red flag untuk klien berisiko tinggi. | | Database red flag berfungsi dan digunakan secara aktif, dengan 100% klien berisiko tinggi teridentifikasi dan tercatat dalam database. |

| | | |
|---|---|--|
| Litmas terlambat pada klien risiko tinggi, memicu hakim membuat keputusan tanpa dasar asesmen yang valid. | Mewajibkan prioritas litmas risiko tinggi dengan SOP fast track. | Minimal 90% litmas klien berisiko tinggi diselesaikan sesuai standar waktu fast track yang ditetapkan dalam SOP |
| Klien berisiko tinggi tidak dibimbing, menyebabkan potensi residivisme meningkat. | Menetapkan bimbingan wajib per minggu bagi klien risiko tinggi. | Minimal 90% klien risiko tinggi mengikuti bimbingan mingguan sesuai jadwal yang telah ditetapkan. |
| Massa/kelompok tertentu menolak diversi dan melakukan tekanan fisik/teror. | Komunikasi publik terstruktur, mediasi ulang dengan tokoh masyarakat | Terbangunnya dukungan publik, ditunjukkan dengan minimal 80% tokoh masyarakat berpartisipasi dan menyatakan penerimaan terhadap hasil mediasi. |
| Hakim menolak opsi non-penjara karena alasan politik atau opini publik negatif. | Pengawasan integritas ketat, pelaporan ke pengawas internal & eksternal. | Seluruh laporan integritas (100%) disampaikan tepat waktu kepada pengawas internal dan eksternal, serta hasil audit menunjukkan 0 temuan pelanggaran integritas yang tidak ditindaklanjuti. |
| Klien dipaksa mengakui perbuatan tanpa pendamping hukum. | Mekanisme pengawasan litigasi, pelaporan pelanggaran ke lembaga HAM | Seluruh dugaan pelanggaran (100%) yang teridentifikasi melalui mekanisme pengawasan litigasi dilaporkan secara tepat waktu kepada lembaga HAM, dengan tindak lanjut kasus tercatat dan termonitor. |
| Klien kembali terlibat jaringan kriminal terorganisir sehingga pembinaan tidak efektif. | Intervensi risiko tinggi, case conference, dan kolaborasi dengan aparat keamanan. | Minimal 90% klien risiko tinggi ditangani melalui intervensi terencana dan tercatat, termasuk pelaksanaan case conference rutin serta koordinasi dengan aparat keamanan yang |

| | | |
|--|--|--|
| | | menghasilkan rencana tindakan bersama. |
| Data capaian direkayasa oleh oknum untuk memenuhi nilai kinerja. | Verifikasi silang lintas-Upt dan pembandingan data lapangan. | Minimal 95% data hasil verifikasi silang lintas-UPT terbukti konsisten dengan temuan lapangan, ditunjukkan oleh berkurangnya selisih/ketidaksesuaian data secara signifikan. |
| Program bimbingan berjalan fiktif (dilaporkan ada tetapi tidak terlaksana). | Monitoring berbasis bukti (foto/video, daftar hadir, GPS). | Minimal 90% kegiatan yang dimonitor memiliki bukti lengkap (foto/video, daftar hadir, dan data GPS) yang tervalidasi dan Minimal 90% kegiatan yang dimonitor memiliki bukti lengkap (foto/video, daftar hadir, dan data GPS) yang tervalidasi dan tersimpan dalam sistem tanpa kekurangan dokumen. |
| Klien kabur saat berada di luar negeri akibat rekomendasi yang tidak akurat. | Verifikasi ketat risiko klien sebelum izin diberikan. | Seluruh permohonan izin (100%) diproses hanya setelah melalui verifikasi risiko yang lengkap dan terdokumentasi, dengan 0 izin diberikan tanpa melalui prosedur verifikasi risiko. |

| | | | | |
|-----------------------------------|--|---|---|---|
| | Petugas yang melakukan pelanggaran menolak diperiksa dan mengancam investigator. | Pengamanan lokasi dan dokumen (seal & digital backup). | | Seluruh dokumen penting (100%) tersimpan dengan aman melalui penyegelan (seal) dan backup digital harian, tanpa adanya temuan kehilangan atau kerusakan dokumen. |
| Program Dukungan Manajemen | | | | |
| 1 | SDM | | | |
| | Penyalahgunaan wewenang dan integritas | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengendalian kepatuhan internal yang konsisten dan berkala 2. Pelaksanaan sosialisasi kode etik dan pakta integritas secara periodik 3. Penguatan pengawasan melekat (waskat) oleh atasan langsung | Kepala Kantor Wilayah & Kepala Bagian Tata Usaha dan Umum | <ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatnya jumlah laporan pelanggaran integritas yang ditindaklanjuti 2. Persentase pegawai menandatangani pakta integritas mencapai 100% 3. Menurunnya potensi pelanggaran disiplin |
| 2 | Tata Usaha | | | |
| | Tidak tertibnya tata naskah dinas dan arsip | <ol style="list-style-type: none"> 1. Penegakan SOP arsip elektronik dan fisik 2. Digitalisasi dokumen kearsipan 3. Penataan ulang sistem klasifikasi arsip & pembinaan unit kerja | Kepala Kantor Wilayah & Kepala Bagian Tata Usaha dan Umum | <ol style="list-style-type: none"> 1. Arsip terdokumentasi & mudah ditelusuri 2. Tidak ada file hilang 3. Kepatuhan klasifikasi arsip > 90% |

| | | | | |
|---|--|--|---|---|
| 3 | Umum | | | |
| | Kerusakan fasilitas umum | 1. Jadwal pemeliharaan rutin 2. Penyediaan anggaran preventif 3. Inspeksi berkala fasilitas | Kepala Kantor Wilayah & Kepala Bagian Tata Usaha dan Umum | 1. Persentase fasilitas umum siap pakai dalam kondisi baik 2. Realisasi anggaran pemeliharaan sesuai target 3. Penurunan laporan kerusakan mendadak |
| 4 | BMN | | | |
| | Tidak akuratnya pencatatan BMN sehingga menimbulkan potensi temuan audit | 1. Pemutakhiran data BMN berkala 2. Rekonsiliasi data BMN triwulanan 3. Pelatihan teknis pengelolaan BMN | Kepala Kantor Wilayah & Kepala Bagian Tata Usaha dan Umum | 1. Tidak terdapat temuan auditor 2. Sinkronisasi data BMN mencapai 100% 3. Meningkatnya kompetensi pengelola BMN |



KEMENTERIAN IMIGRASI DAN PEMASYARAKATAN
REPUBLIK INDONESIA
KANTOR WILAYAH DITJEN PEMASYARAKATAN NUSA TENGGARA BARAT

BAB

III

RENCANA STRATEGIS

**KANTOR WILAYAH
DIREKTORAT JENDERAL PEMASYARAKATAN
NUSA TENGGARA BARAT**

2025 - 2029

Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan NTB dan sekaligus mencerminkan pengaruh atas ditimbulkannya hasil (outcome) dari satu atau beberapa Program. Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Nusa Tenggara Barat 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 Pemasyarakatan dalam Renstra 2025-2029.

Terdapat 3 indikator kinerja yang menjadi Amanah Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Nusa Tenggara Barat dalam mendukung tujuan Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan. Indikator Kinerja yang dimaksud adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1 Indikator Kinerja

| No | Indikator Kinerja Kegiatan |
|----------|---|
| IKK 17.1 | Indeks Pengendalian Mutu Penyelenggaraan Pemasyarakatan di Wilayah |
| IKK 19.1 | Persentase pelaksanaan rencana aksi reformasi birokrasi di lingkup kewilayahan |
| IKK 19.2 | Indeks kepuasan unit kerja lingkup UPT Pemasyarakatan terhadap layanan kesekretariatan di UPT masing-masing |

Target Kinerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Nusa Tenggara Barat tahun 2025-2029 dalam rangka mendukung sasaran strategis Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Nusa Tenggara Barat adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2 Target Kinerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan NTB tahun 2025-2029

| No | Sasaran Strategis / Indikator Sasaran Strategis / Sasaran Program / Indikator Sasaran Program / Sasaran Kegiatan / Indikator Sasaran Kegiatan | Lokasi | Target Kinerja | | | | | | |
|--|---|----------------|----------------|------|------|------|------|--|--|
| | | | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | | |
| KANTOR WILAYAH DITJEN PEMASYARAKATAN NTB | | | | | | | | | |
| Penegakan dan Pelayanan Hukum | | | | | | | | | |
| Penyelenggaraan Pemasyarakatan di Wilayah | | | | | | | | | |
| SK 17 | Terwujudnya Pengendalian Mutu Penyelenggaraan Pemasyarakatan di Wilayah | Kantor Wilayah | | | | | | | |
| IKK 17.1 | Indeks Pengendalian Mutu Penyelenggaraan Pemasyarakatan di Wilayah | | 3,2 | 3,4 | 3,6 | 3,8 | 4 | | |
| Program Dukungan Manajemen | | | | | | | | | |
| SK 19 | Meningkatnya pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkup kewilayahan | Kantor Wilayah | | | | | | | |
| IKK 19.1 | Persentase pelaksanaan rencana aksi reformasi birokrasi di lingkup kewilayahan | | 100 % | 100% | 100% | 100% | 100% | | |
| IKK 19.2 | Indeks kepuasan unit kerja lingkup UPT Pemasyarakatan terhadap layanan kesekretariatan di UPT masing-masing | | 3,51 | 3,52 | 3,53 | 3,54 | 3,55 | | |

3.2. Kerangka Pendanaan

Kerangka Pendanaan adalah struktur komprehensif yang mendefinisikan sumber-sumber dana yang tersedia, alokasi dana, dan mekanisme pengelolaan keuangan untuk mendukung pelaksanaan program, proyek, atau operasional suatu organisasi dalam periode waktu tertentu. Secara esensi, kerangka ini berfungsi sebagai peta jalan finansial yang merinci bagaimana organisasi akan memperoleh, membelanjakan, dan mengawasi dana agar tujuan strategis dapat tercapai secara berkelanjutan dan efisien.

Kerangka Pendanaan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Nusa Tenggara Barat tahun 2025-2029 adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3 Kerangka Pendanaan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan NTB tahun 2025-2029

| Program / kegiatan | Sasaran Strategis / Indikator Sasaran Strategis / Sasaran Program / Indikator Sasaran Program / Sasaran Kegiatan / Indikator Sasaran Kegiatan | Alokasi (Dalam juta rupiah) | | | | | Total Alokasi | Pelaksana | | | | | | |
|--|--|-----------------------------|-----------|----------|-----------|-----------|---------------|------------------|--|--|--|--|--|--|
| | | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | | | | | | | | |
| (1) | (2) | (3) | | | | | (4) | (5) | | | | | | |
| Penegakan dan Pelayanan Hukum | | | | | | | | | | | | | | |
| Penyelenggaraan Pemasyarakatan di Wilayah | | | | | | | | | | | | | | |
| SK 17 | Terwujudnya Pengendalian Mutu Penyelenggaraan Pemasyarakatan di Wilayah | 746,71 | 784,05 | 823,25 | 864,41 | 907,63 | 4.126,05 | Kanwil Ditjenpas | | | | | | |
| IKK 17.1 | Indeks Pengendalian Mutu Penyelenggaraan Pemasyarakatan di Wilayah | | | | | | | | | | | | | |
| Penegakan dan Pelayanan Hukum | | | | | | | | | | | | | | |
| IKK 19.1 | Persentase pelaksanaan rencana aksi reformasi | 3.193,72 | 14.668,95 | 15.402,4 | 16.172,52 | 16.985,15 | 66.422,74 | Kanwil Ditjenpas | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|----------|---|--|--|--|--|--|--|--|
| | birokrasi di lingkup kewilayahan | | | | | | | |
| IKK 19.2 | Indeks kepuasan unit kerja lingkup UPT Pemasyarakatan terhadap layanan kesekretariatan di UPT masing-masing | | | | | | | |

3.3. Roadmap Kantor Wilayah Ditjenpas NTB

| No. | Satuan Kerja | Aspek | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 |
|-----|---|-------|---|---|--|---|---|
| 1 | Sarana dan Prasarana | | a. Renovasi ruang kerja divisi Pemasyarakatan | a. Pengadaan peralatan perkantoran | a. Pengadaan peralatan perkantoran | a. Pengadaan peralatan perkantoran | a. Pengadaan peralatan perkantoran |
| | | | b. Pembuatan layanan pusat data pemasyarakatan | b. Perencanaan Pembangunan gedung Kanwil | b. Pembuatan Parkiran | b. Pembangunan Gedung Kanwil | b. Pembangunan Gedung Kanwil |
| | | | c. Melakukan pinjam pakai peralatan perkantoran | c. Perencanaan Pembangunan Rumah Dinas Kanwil | c. Perencanaan Pembangunan Rumah Dinas Kanwil | c. Pembangunan Rumah Dinas Kanwil | c. Peningkatan anggaran rutin untuk <i>preventive maintenance</i> fasilitas |
| 2 | Barang Milik Negara (BMN) dan Perangkat Operasional | | a. Pengadaan BMN berupa komputer, printer, dan scanner, Mobil dinas | a. Pengadaan perangkat keamanan (CCTV & alarm) | a. Peningkatan standar pemeliharaan (maintenance) | a. Penambahan perangkat layanan publik digital | a. Evaluasi total kondisi BMN Kanwil |
| | | | b. BMN kelengkapan untuk renovasi ruang kerja | b. Kalibrasi dan pemeliharaan perangkat pendukung layanan | b. Pengadaan kendaraan operasional terbatas | b. Rehabilitasi BMN rusak ringan | b. Penghapusan BMN tidak layak pakai |
| | | | c. Inventarisasi dan penataan ulang data BMN | c. Perbaikan perangkat jaringan internet | c. Pemutakhiran dokumen kepemilikan BMN | c. Pengadaan Belanja Modal BMN | c. Perencanaan pengadaan BMN periode selanjutnya |
| 3 | Kerjasama | | a. Perjanjian Kerja Sama dengan Pemda untuk pembinaan narapidana | a. Kerja sama dengan lembaga sosial terkait program pembinaan | a. Pembaruan PKS dengan mitra strategis | a. Kerja sama pelatihan vokasional untuk warga binaan | a. Perluasan jaringan mitra strategis |
| | | | b. PKS dengan lembaga pendidikan terkait pelatihan warga binaan | b. PKS dengan instansi keamanan untuk penguatan pengawasan | b. Penambahan kerja sama dengan lembaga kesehatan mental | b. Penguatan kolaborasi dengan aparat penegak hukum | b. Modernisasi PKS berbasis digital |

| | | | | | | |
|---|---------------------|---|---|--|---|---|
| | | c. Kerja sama penyuluhan hukum | c. Penjalinan kerja sama CSR perusahaan | c. Kerja sama pemberdayaan ekonomi pasca-bebas | c. Evaluasi efektivitas seluruh kerja sama | c. Penyusunan rencana kerja sama periode 2030–2034 |
| 4 | Kelembagaan | a. Kajian peningkatan kualitas layanan pemasyarakatan | a. Proses usulan peningkatan status unit layanan | a. Penyempurnaan SOP berdasarkan hasil evaluasi | a. Reformulasi kebijakan internal | a. Evaluasi kelembagaan menyeluruh |
| | | b. Penyusunan SOP kelembagaan terbaru | b. Penataan struktur organisasi internal | b. Penyesuaian kelembagaan dengan regulasi terbaru | b. Penguatan standar layanan berbasis digital | b. Penyusunan blueprint kelembagaan jangka panjang |
| | | c. Kajian beban kerja unit teknis | c. Evaluasi fungsi dan tugas tiap subbagian | c. Penguatan fungsi koordinasi antar-divisi | c. Harmonisasi kelembagaan dengan Kanwil lain | c. Persiapan restrukturisasi organisasi |
| 5 | Sumber Daya Manusia | a. Perjanjian Kerja Sama pelatihan dengan lembaga diklat pemerintah | a. Pelatihan lanjutan terkait keamanan pemasyarakatan | a. Sertifikasi kompetensi pegawai bidang teknis | a. Pengadaan CPNS | a. Pengembangan SDM berbasis kinerja |
| | | b. Pelatihan dasar administrasi dan kepegawaian | b. Bimbingan teknis pengelolaan BMN dan arsip | b. Workshop peningkatan integritas dan etika kerja | b. Pendampingan kompetensi digital aparatur | b. Penyusunan pola karier pegawai |
| | | c. Peningkatan kompetensi operator aplikasi pemasyarakatan | c. Pelatihan komunikasi layanan publik | c. Pelatihan mitigasi risiko | c. Evaluasi kompetensi pegawai | c. Rencana peningkatan kompetensi jangka panjang |
| 6 | Tata Laksana | a. Penyusunan pedoman kerja baru | a. Digitalisasi proses tata usaha | a. Penyesuaian tata laksana berbasis risk management | a. Integrasi layanan berbasis aplikasi pusat | a. Evaluasi tata laksana lima tahunan |
| | | b. Penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) | b. Pembaruan SOP sesuai revisi regulasi | b. Penguatan monitoring dan evaluasi internal | b. Modernisasi sistem kerja harian | b. Penyusunan dokumen tata laksana periode berikutnya |
| | | c. Penataan alur layanan administrasi | c. Implementasi aplikasi monitoring layanan | c. Perbaikan tata laksana arsip | c. Optimalisasi layanan publik berbasis digital | c. Peningkatan efisiensi prosedur administrasi |



KEMENTERIAN IMIGRASI DAN PEMASYARAKATAN
REPUBLIK INDONESIA
KANTOR WILAYAH DITJEN PEMASYARAKATAN NUSA TENGGARA BARAT

BAB IV

RENCANA STRATEGIS
KANTOR WILAYAH
DIREKTORAT JENDERAL PEMASYARAKATAN
NUSA TENGGARA BARAT
2025 - 2029

BAB IV

Monitorin, Evaluasi, dan Pengendalian

4.1. Monitoring

Monitoring adalah proses pengamatan yang terencana, terstruktur, dan berkelanjutan untuk mengumpulkan data dan informasi mengenai kemajuan, perkembangan, atau status suatu kegiatan, proyek, atau sistem. Tujuannya adalah memastikan segala sesuatu berjalan sesuai rencana dan untuk mengidentifikasi masalah sedini mungkin.

Dalam konteks manajemen kinerja, monitoring adalah fungsi penting dari *Accountability Mechanism* (Mekanisme Akuntabilitas). Kegiatan ini berfokus pada pelacakan *Key Performance Indicators* (KPI) yang telah disepakati dalam *Perjanjian Kinerja*. Monitoring dilakukan secara terukur dan terjadwal untuk menilai tingkat *compliance* (kepatuhan) dan *progress* (kemajuan) pencapaian sasaran strategis. Data yang dihasilkan menjadi dasar untuk *Variance Analysis* dan *Root Cause Analysis* (RCA), yang mutlak diperlukan untuk perbaikan berkelanjutan dan pengambilan keputusan berbasis bukti (*evidence-based decision making*).

Untuk melakukan monitoring dalam pelaksanaan kegiatan, Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan melalui pembuatan laporan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)

Sistem monitoring capaian kinerja yang terukur dan terjadwal dalam Pemasyarakatan (Lapas, Rutan, Bapas) merupakan bagian dari implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014. Sistem ini dirancang untuk memastikan bahwa semua kebijakan, program, dan kegiatan yang dilaksanakan oleh Direktorat Jenderal Pemasyarakatan (Ditjenpas) dan Unit Pelaksana Teknis (UPT) di bawahnya (seperti Lapas, Rutan, dan Bapas) berjalan sesuai rencana strategis dan memberikan hasil yang optimal.

Monitoring dilaksanakan sebagai proses pengawasan rutin terhadap pelaksanaan program, kebijakan, dan prosedur pada seluruh UPT Pemasyarakatan di Nusa Tenggara Barat. Kegiatan monitoring dilakukan melalui pengumpulan data, pengamatan langsung, penelaahan dokumen, laporan berkala, serta koordinasi lintas bidang. Ruang lingkup monitoring mencakup:

Tabel 4.1 Tabel Monitoring

| Program/Kegiatan/SK/IKK | Bentuk Pelaksanaan Monitoring | Periode Pelaksanaan |
|---|---|---------------------|
| 137.04.BF Program Penegakan dan Pelayanan Hukum | | |
| 6172 | Dukungan Manajemen dan Teknis Lainnya di Wilayah (Program Dukman) | |
| SK 17 | Terwujudnya Pengendalian Mutu Penyelenggaraan Pemasyarakatan di Wilayah | |

| | | | |
|----------|---|---|-----------|
| IKK 17.1 | Indeks Pengendalian Mutu Penyelegaraan Pemasyarakatan di Wilayah | Melakukan observasi, survei data di lapangan dan pengecekan data administrasi pada UPT Pemasyarakatan, yang kemudian dilakukan pembahasan dalam rapat bersama pihak terkait sebagai pendukung pelaksanaan kegiatan pengendalian mutu. | Bulanan |
| | | Pengawasan penerapan standar pengamanan di Lapas/Rutan; inspeksi rutin terhadap potensi gangguan, kerusuhan, peredaran barang terlarang, dan pelanggaran disiplin. | Isidentil |
| SK 19 | Meningkatnya pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkup kewilayahan | | |
| IKK 19.1 | Indeks pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkup kewilayahan | Melakukan survei, observasi, serta pengecekan data pelaksanaan reformasi birokrasi di wilayah, yang kemudian diolah dan dibahas dalam rapat koordinasi untuk mendukung pelaksanaan kegiatan reformasi birokrasi. | Bulanan |
| IKK 19.2 | Indeks kepuasan unit kerja lingkup UPT Pemasyarakatan terhadap layanan kesekretariatan di UPT masing-masing | Melakukan survei kepuasan, wawancara, serta pengecekan data layanan kesekretariatan di masing-masing UPT, yang kemudian menjadi bahan pembahasan dalam rapat guna meningkatkan kualitas pelayanan kesekretariatan. | Bulanan |

4.2. Evaluasi

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Nusa Tenggara Barat melaksanakan Evaluasi Tahunan dan Mid-Term Review (MTR) yang bertujuan untuk penyesuaian strategis Direktorat Jenderal Pemasyarakatan (Ditjenpas), sejalan dengan kerangka Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan

Rencana Strategis (Renstra) Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan NTB.

Rencana evaluasi tahunan ini dilakukan untuk menilai kinerja satu tahun fiskal secara menyeluruh, menghasilkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) tahunan, dan MTR dilakukan pada pertengahan periode Renstra (misalnya, di Tahun ke-3 dari Renstra 5 tahun) untuk memastikan relevansi strategis Ditjenpas terhadap isu-isu nasional dan perubahan lingkungan.

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

Tabel 4.2 Ruang Lingkup Evaluasi

| Program/Kegiatan/SK/IKK | Bentuk Pelaksanaan Evaluasi | Periode Pelaksanaan |
|---|---|---|
| 137.04.BF Program Penegakan dan Pelayanan Hukum | | |
| 6172 | Dukungan Manajemen dan Teknis Lainnya di Wilayah (Program Dukman) | |
| SK 17 | Terwujudnya Pengendalian Mutu Penyelenggaraan Pemasyarakatan di Wilayah | |
| IKK 17.1 | Indeks Pengendalian Mutu Penyelenggaraan Pemasyarakatan di Wilayah | <ol style="list-style-type: none">Penilaian kesesuaian pelaksanaan dengan SOP dan standar layanan.Penilaian kualitas produk layanan (registrasi, litmas, case plan, rekomendasi, program pembinaan, pendidikan, keamanan).Pengukuran capaian output dan outcome program. Semester |
| SK 19 | Meningkatnya pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkup kewilayahan | <ol style="list-style-type: none">Mengukur capaian target kinerja UPT Pemasyarakatan.Identifikasi kendala, hambatan, atau ketidaksesuaian kinerja.Penilaian kualitas pelayanan publik dan pemenuhan standar minimal pemasyarakatan Semester |

| | | | |
|----------|---|--|----------|
| IKK 19.2 | Indeks kepuasan unit kerja lingkup UPT Pemasyarakatan terhadap layanan kesekretariatan di UPT masing-masing | Melakukan survei kepuasan, wawancara, serta pengecekan data layanan kesekretariatan di masing-masing UPT, yang kemudian menjadi bahan pembahasan dalam rapat guna meningkatkan kualitas pelayanan kesekretariatan. | Semester |
|----------|---|--|----------|

4.3. Pengendalian

Pengendalian di lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan (Ditjenpas) Nusa Tenggara Barat merupakan suatu sistem yang terintegrasi dan berlapis, dirancang untuk memastikan pencapaian tujuan organisasi, kepatuhan terhadap peraturan, efektivitas operasional, dan pengamanan asset.

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal pemasyarakatan NTB menerapkan pengendalian kinerja yang terukur dan terjadwal:

- 1. Monitoring Capaian Kinerja:** Pengendalian ini fokus pada evaluasi seberapa jauh target IKU (misalnya, indeks kepuasan layanan WBP, persentase keberhasilan pembinaan) telah tercapai, menggunakan data yang diinput ke dalam sistem pelaporan kinerja.
- 2. Audit dan Reviu Internal:** Dilakukan oleh Inspektorat Jenderal (Itjen) Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan. Ini adalah **pengendalian pasca-pelaksanaan** yang menilai efektivitas, efisiensi, dan kehematan (*3E: Economy, Efficiency, Effectiveness*) penggunaan sumber daya dan program.
- 3. Pengendalian Eksternal:** Pengawasan dan audit yang dilakukan oleh lembaga di luar Kanwil Ditjenpas NTB, seperti Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), Ombudsman RI, dan Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (Komnas HAM). Pengendalian ini bersifat *mandatory* dan bertujuan untuk menjamin akuntabilitas publik.

Sistem pengendalian yang kuat dan efektif di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan NTB sangat krusial untuk mencegah penyimpangan, penyalahgunaan wewenang, dan meminimalkan potensi gangguan keamanan dan ketertiban.



KEMENTERIAN IMIGRASI DAN PEMASYARAKATAN
REPUBLIK INDONESIA
KANTOR WILAYAH DITJEN PEMASYARAKATAN NUSA TENGGARA BARAT

BAB V

RENCANA STRATEGIS
KANTOR WILAYAH
DIREKTORAT JENDERAL PEMASYARAKATAN
NUSA TENGGARA BARAT

2025 - 2029

BAB V PENUTUP

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

Visi Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Nusa Tenggara Barat adalah “Terwujudnya penegakan hukum di bidang perlakuan yang berkeadilan, berkepastian, bermanfaat dan berlandaskan hak asasi manusia” dalam rangka mendukung visi Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan yaitu “Supremasi Hukum dan Keamanan Nasional yang Tangguh Menuju Indonesia Emas 2045”. Adapun Misi Direktorat Jenderal Pemasyarakatan yaitu 1) Memberikan Jaminan Perlindungan terhadap Hak Klien, Tahanan, Anak dan Warga Binaan; 2) Mewujudkan Warga Binaan yang Siap Kembali Bermasyarakat. Visi dan misi dimaksud diterjemahkan ke dalam 3 (tiga) tujuan Direktorat Jenderal Pemasyarakatan, di mana setiap tujuan memiliki rumusan sasaran strategis yang menggambarkan kondisi nyata yang akan dicapai oleh Direktorat Jenderal Pemasyarakatan. Ketiga tujuan dimaksud adalah 1) Memberikan jaminan perlindungan terhadap hak Tahanan dan Anak; 2) Meningkatkan kualitas kepribadian dan kemandirian Warga Binaan agar menyadari kesalahan, memperbaiki diri dan tidak mengulangi tindak pidana sehingga dapat diterima Kembali oleh lingkungan Masyarakat, dapat hidup secara wajar sebagai warga yang baik, taat hukum, bertanggungjawab dan dapat aktif berperan dalam pembangunan; 3) Memberikan perlindungan kepada Masyarakat dari pengulangan tindak pidana.

Dokumen Renstra Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Tahun 2025-2029 menjadi acuan dalam rangka penyusunan Rencana Kerja (Renja) dan Rencana Kerja Anggaran (RKA) Direktorat Jenderal Pemasyarakatan. Diperlukan komitmen bersama yang kuat dari seluruh jajaran Direktorat Jenderal Pemasyarakatan untuk mewujudkan amanah yang diupayaka dalam dokumen Renstra ini, sehingga anggaran yang berkualitas, berkelanjutan, dan bernilai kebermanfaatan dapat terwujud.

Lampiran I Matriks Kinerja Dan Pendanaan

| SK | 6172-Dukungan Manajemendan TeknisLainnyadi Wilayah (PROGRAM DUKMAN) | Target | | | | | Alokasi (Dalam jutaan rupiah) | | | | | Total Alokasi | Pelaksana | | |
|----------|--|--------|------|------|------|------|-------------------------------|-----------|----------|-----------|-----------|------------------|------------------|--|--|
| | | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | | | | |
| SK.17 | Terwujudnya Pengendalian Mutu Penyelenggaraan Pemasyarakatan di Wilayah | | | | | | | | | | | | | | |
| IKK 17.1 | Indeks Pengendalian Mutu Penyelenggaraan Pemasyarakatan di Wilayah | 3,2 | 3,4 | 3,6 | 3,8 | 4 | 746,71 | 784,05 | 823,25 | 864,41 | 907,63 | 4.126,05 | Kanwil Ditjenpas | | |
| SK 19 | Meningkatnya pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkup kewilayahan | | | | | | | | | | | | | | |
| IKK 19.1 | Presentase pelaksanaan rencana aksi reformasi birokrasi di lingkup kewilayahan | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 3.193,72 | 14.668,95 | 15.402,4 | 16.172,52 | 16.985,15 | 66.422,74 | Kanwil Ditjenpas | | |
| IKK 19.2 | Indeks kepuasan unit kerja lingkup UPT Pemasyarakatan | 3,51 | 3,52 | 3,53 | 3,54 | 3,55 | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| terhadap layanan kesekretariatan di UPT masing masing | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

Lampiran II Matriks Dan Manajemen Resiko

| No. | Indikasi Risiko | Indikasi Perlakuan Risiko | Indikasi Penanggung Jawab Risiko | Indikator Keberhasilan |
|--|---|---|--|---|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| Kanwil/Lapas/Rutan/Bapas/LPKA/R Pemasyarakatan (Nama Satuan Kerja) | | | | |
| Program Penegakan dan Pelayanan Hukum | | | | |
| 1 | Pelayanan | | | |
| | Penilaian risiko dan kebutuhan tahanan/anak tidak seragam antar UPT | Melatih petugas agar penilaiannya seragam dan standar Menggunakan instrumen penilaian yang sama di seluruh UPT Membuat sistem penilaian online antar-UPT Melakukan pengecekan hasil penilaian secara rutin | Kepala Kantor Wilayah/ Kepala Bidang Pelayanan dan Tahanan | Seluruh UPT menggunakan instrumen penilaian seragam Penilaian lebih akurat Tidak ada salah penempatan |
| | Data registrasi tidak rapi/tidak sinkron antar bagian | Membuat sistem data tunggal seluruh UPT Integrasi data registrasi dan pembinaan Pelatihan operator registrasi Pengecekan data berkala | | Data sinkron seluruh UPT Tidak ada perbedaan data |
| | Kualitas layanan tidak seragam antar UPT | Standar layanan seragam Menghadirkan tenaga profesional Kerja sama pemda/BLK/sekolah Evaluasi kualitas layanan | | Standarisasi layanan meningkat Kualitas layanan membaik |
| | SOP tidak konsisten diterapkan | Tim pengawas SOP Checklist harian/mingguan Sistem peringatan SOP Pendampingan rutin | | Kepatuhan SOP meningkat Pelanggaran SOP menurun |

| | | | |
|--|---|---|--|
| | 2 | Pengamanan | |
| | Data intelijen tidak akurat yang dapat mengakibatkan kesalahan penanganan keamanan | Meningkatkan pelatihan analisis intelijen yang meliputi analisis Warga Binaan Pemasyarakatan, jaringan Warga Binaan Pemasyarakatan dan potensi gangguan | Kepala Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Nusa Tenggara Barat/Kepala Bidang Perawatan, Keamanan, dan Kepatuhan Internal/Ketua Tim Pengamanan dan Intelijen |
| | Terjadinya gangguan keamanan dan kerusuhan akibat pencegahan gangguan keamanan tidak terlaksana dengan baik | Melakukan rapat koordinasi kerawanan bulanan dengan anggota keamanan UPT serta melakukan penilaian kerawanan berbasis scoring untuk seluruh UPT | |
| | Alat keamanan tidak terawat dan tidak bisa digunakan | Menjadwalkan dan melaporkan secara berkala perawatan alat kemanaan | |
| | Penindakan dan tanggap darurat tidak terstandarisasi | Dibuat <i>crisis center</i> dengan jalur komunikasi cepat | |
| | Banyak pegawai melanggar hukuman disiplin | Penguatan integritas dan peningkatan pengawasan baik pada saat jam kerja maupun diluar jam kerja | |
| | Pengaduan tidak ditangani dan ditindaklanjuti | SOP pengaduan diperkuat disertai dengan komitmen waktu penanganan | |
| | Pelanggaran tidak terlaporkan | Menciptakan lingkungan dengan komunikasi integritas yang intens melalui media internal seperti grup Whatsapp | Kepala Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Nusa Tenggara Barat/Kepala Bidang Perawatan, Keamanan, dan Kepatuhan Internal/Ketua Tim Perawatan, Kesehatan dan Rehabilitasi |

| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| | Pelanggaran ringan seringkali tidak ditindak | Dilakukan pemeriksaan mendadak (spot check) secara rutin oleh Kantor Wilayah | | Pelanggaran ringan yang ditemukan memperoleh tindak lanjut sesuai ketentuan (minimal 90%). |
| 3 | Pembinaan | | | |
| Kepala Kantor Wilayah/ Kepala Bidang Pelayanan dan Tahanan | Data pembinaan tidak berkesinambungan | File pembinaan mengikuti WBP Case Manager Alur pembinaan seragam Monitoring digital | | Data pembinaan lengkap Tidak ada putus data |
| | Kekurangan tenaga ahli | Kerja sama kampus/BLK/pemda Daftar tenaga ahli wilayah Pelatihan rutin petugas Standar pembinaan | | Tenaga ahli tersedia Pembinaan optimal |
| | Kegiatan kerja tidak merata | Sentra produksi wilayah Kerja sama UMKM/BUMN Pemasaran online Sertifikat keterampilan | | Kegiatan kerja aktif Sertifikasi meningkat |
| | Pengawasan SOP pembinaan lemah | Tim pengawas pembinaan Checklist berkala Sistem peringatan data janggal Audit wilayah | | Kepatuhan SOP meningkat Kesalahan pemberian hak menurun |
| 4 | Perawatan | | | |
| | Penanganan Penyakit Menular Tidak berjalan dengan Baik | Pelatihan penanganan penyakit menular untuk semua UPT serta Pembuatan ruang isolasi standar yang minimalis namun aman. | Kepala Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Nusa Tenggara Barat/Kepala Bidang Perawatan, | Seluruh UPT (100%) melaksanakan pelatihan penanganan penyakit menular sesuai jadwal dan tersedia minimal 1 ruang isolasi standar di tiap UPT dengan hasil verifikasi Kanwil. |

| | | | | |
|---|--|---|--|---|
| | Ketidakseimbangan layanan kesehatan antar UPT | Penyusunan standar minimal pelayanan Kesehatan | Keamanan, dan Kepatuhan Internal/Ketua Tim Perawatan, Kesehatan dan Rehabilitasi | Meningkatnya keseragaman kualitas layanan kesehatan berdasarkan hasil monitoring triwulan. |
| | Pengelolaan gizi bagi Warga Binaan Pemasyarakatan tidak bermutu | Perbaikan dapur dan menu makanan berbasis standar gizi Kemenkes | | Dapur UPT menerapkan menu makanan berbasis standar gizi Kemenkes dengan verifikasi Kanwil. |
| | Sarana air bersih dan sanitasi bermasalah di UPT | Audit sanitasi pertriwulan oleh Kantor Wilayah | | Seluruh UPT memenuhi standar minimal sanitasi & air bersih (berdasarkan indikator audit). |
| 5 | Pembimbingan Kemasyarakatan | | | |
| | Registrasi tidak akurat, menyebabkan klien salah kategori (misal dianggap bebas padahal belum selesai menjalani pembimbingan). | Audit data harian dan locking system untuk mencegah perubahan tanpa izin. | Kepala Kantor Wilayah / Kepala Bidang pembimbing Kemasyarakatan | Seluruh data yang telah dikunci (locked) tidak mengalami perubahan tanpa izin, dibuktikan dengan hasil audit harian yang menunjukkan 0 temuan perubahan tidak sah |
| | Audit data harian dan locking system untuk mencegah perubahan tanpa izin. | Membuat database red flag untuk klien berisiko tinggi. | | Database red flag berfungsi dan digunakan secara aktif, dengan 100% klien berisiko tinggi teridentifikasi dan tercatat dalam database. |
| | Litmas terlambat pada klien risiko tinggi, memicu hakim membuat keputusan tanpa dasar asesmen yang valid. | Mewajibkan prioritas litmas risiko tinggi dengan SOP fast track. | | Minimal 90% litmas klien berisiko tinggi diselesaikan sesuai standar waktu fast track yang ditetapkan dalam SOP |
| | Klien berisiko tinggi tidak dibimbing, menyebabkan potensi residivisme meningkat. | Menetapkan bimbingan wajib per minggu bagi klien risiko tinggi. | | Minimal 90% klien risiko tinggi mengikuti bimbingan mingguan sesuai jadwal yang telah ditetapkan. |
| | Massa/kelompok tertentu menolak diversi dan melakukan tekanan fisik/teror. | Komunikasi publik terstruktur, mediasi ulang dengan tokoh masyarakat | | Terbangunnya dukungan publik, ditunjukkan dengan minimal 80% tokoh masyarakat berpartisipasi dan menyatakan penerimaan terhadap hasil mediasi. |

| | | |
|---|---|--|
| Hakim menolak opsi non-penjara karena alasan politik atau opini publik negatif. | Pengawasan integritas ketat, pelaporan ke pengawas internal & eksternal. | Seluruh pelaporan integritas (100%) disampaikan tepat waktu kepada pengawas internal dan eksternal, serta hasil audit menunjukkan 0 temuan pelanggaran integritas yang tidak ditindaklanjuti. |
| Klien dipaksa mengakui perbuatan tanpa pendamping hukum. | Mekanisme pengawasan litigasi, pelaporan pelanggaran ke lembaga HAM | Seluruh dugaan pelanggaran (100%) yang teridentifikasi melalui mekanisme pengawasan litigasi dilaporkan secara tepat waktu kepada lembaga HAM, dengan tindak lanjut kasus tercatat dan termonitor. |
| Klien kembali terlibat jaringan kriminal terorganisir sehingga pembinaan tidak efektif. | Intervensi risiko tinggi, case conference, dan kolaborasi dengan aparat keamanan. | Minimal 90% klien risiko tinggi ditangani melalui intervensi terencana dan tercatat, termasuk pelaksanaan case conference rutin serta koordinasi dengan aparat keamanan yang menghasilkan rencana tindakan bersama. |
| Data capaian direkayasa oleh oknum untuk memenuhi nilai kinerja. | Verifikasi silang lintas-UPT dan pembandingan data lapangan. | Minimal 95% data hasil verifikasi silang lintas-UPT terbukti konsisten dengan temuan lapangan, ditunjukkan oleh berkurangnya selisih/ketidaksesuaian data secara signifikan. |
| Program bimbingan berjalan fiktif (dilaporkan ada tetapi tidak terlaksana). | Monitoring berbasis bukti (foto/video, daftar hadir, GPS). | Minimal 90% kegiatan yang dimonitor memiliki bukti lengkap (foto/video, daftar hadir, dan data GPS) yang tervalidasi dan Minimal 90% kegiatan yang dimonitor memiliki bukti lengkap (foto/video, daftar hadir, dan data GPS) yang tervalidasi dan tersimpan dalam sistem tanpa |

| | | | |
|--|---|--|--|
| | | | kekurangan dokumen. |
| Klien kabur saat berada di luar negeri akibat rekomendasi yang tidak akurat. | Verifikasi ketat risiko klien sebelum izin diberikan. | Seluruh permohonan izin (100%) diproses hanya setelah melalui verifikasi risiko yang lengkap dan terdokumentasi, dengan 0 izin diberikan tanpa melalui prosedur verifikasi risiko. | |
| Petugas yang melakukan pelanggaran menolak diperiksa dan mengancam investigator. | Pengamanan lokasi dan dokumen (seal & digital backup). | Seluruh dokumen penting (100%) tersimpan dengan aman melalui penyegelan (seal) dan backup digital harian, tanpa adanya temuan kehilangan atau kerusakan dokumen. | |
| Program Dukungan Manajemen | | | |
| 1 SDM | | | |
| Penyalahgunaan wewenang dan integritas | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengendalian kepatuhan internal yang konsisten dan berkala 2. Pelaksanaan sosialisasi kode etik dan pakta integritas secara periodik 3. Penguatan pengawasan melekat (waskat) oleh atasan langsung | Kepala Kantor Wilayah & Kepala Bagian Tata Usaha dan Umum | <p>1. Meningkatnya jumlah laporan pelanggaran integritas yang ditindaklanjuti</p> <p>2. Persentase pegawai menandatangani pakta integritas mencapai 100%</p> <p>3. Menurunnya potensi pelanggaran disiplin</p> |
| Tata Usaha | | | |

| | | | | | |
|--|---|---|---|--|--|
| 2 | Tidak tertibnya tata naskah dinas dan arsip | 1. Penegakan SOP arsip elektronik dan fisik 2. Digitalisasi dokumen kearsipan 3. Penataan ulang sistem klasifikasi arsip & pembinaan unit kerja | Kepala Kantor Wilayah & Kepala Bagian Tata Usaha dan Umum | 1. Arsip terdokumentasi & mudah ditelusuri | |
| 2. Tidak ada file hilang | | | | | |
| 3. Kepatuhan klasifikasi arsip > 90% | | | | | |
| 3 | Umum | 1. Jadwal pemeliharaan rutin 2. Penyediaan anggaran preventif 3. Inspeksi berkala fasilitas | Kepala Kantor Wilayah & Kepala Bagian Tata Usaha dan Umum | 1. Persentase fasilitas umum siap pakai dalam kondisi baik | |
| Kerusakan fasilitas umum | | | | 2. Realisasi anggaran pemeliharaan sesuai target | |
| | | | | 3. Penurunan laporan kerusakan mendadak | |
| 4 | BMN | 1. Pemutakhiran data BMN berkala 2. Rekonsiliasi data BMN triwulanan 3. Pelatihan teknis pengelolaan BMN | Kepala Kantor Wilayah & Kepala Bagian Tata Usaha dan Umum | 1. Tidak terdapat temuan auditor | |
| Tidak akuratnya pencatatan BMN sehingga menimbulkan potensi temuan audit | | | | 2. Sinkronisasi data BMN mencapai 100% | |
| | | | | 3. Meningkatnya kompetensi pengelola BMN | |