



MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN IMIGRASI

Penulis:

**Sri Kuncoro Bawono, Mochammad Ryanindityo,
Intan Nurkumalawati, Agung Sulisty Purnomo,
Rita Kusuma Astuti, Virra Wirdiningsih,
Rahmawati Murul Jannah, Hanifa Maulidia.**

MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN IMIGRASI

Penulis:

**Sri Kuncoro Bawono, Mochammad Ryanindityo,
Intan Nurkumalawati, Agung Sulistyo Purnomo,
Rita Kusuma Astuti, Virra Wirdiningsih,
Rahmawati Nurul Jannah, Hanifa Maulidia.**



MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN IMIGRASI

Tim Penulis:

Sri Kuncoro Bawono, Amd.Im., S.H., M.Pub.Admin (Mgmt).

Mochammad Ryanindityo, Amd.Im., S.H., M.Si.

Intan Nurkumalawati, Amd.Im., S.I.P., MPA.

Agung Sulisty Purnomo, Amd.Im., S.H., M.Pub.Admin.

Rita Kusuma Astuti, S.E., M.Si.

Virra Wirdhiningsih, BA., M.Si.

Rahmawati Nurul Jannah, S.Pd.I., S.IP., M.Si.

Hanifa Maulidia, S.Pd., M.Si.

Desain Cover:

Septian Maulana

Sumber Ilustrasi:

www.freepik.com

Tata Letak:

Handarini Rohana

Editor:

Mochammad Ryanindityo, Amd.Im., S.H., M.Si.

ISBN:

978-623-500-202-6

Cetakan Pertama:

Juni, 2024

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang

by Penerbit Widina Media Utama

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit.

PENERBIT:

WIDINA MEDIA UTAMA

Komplek Puri Melia Asri Blok C3 No. 17 Desa Bojong Emas
Kec. Solokan Jeruk Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat

Anggota IKAPI No. 360/JBA/2020

Website: www.penerbitwidina.com

Instagram: [@penerbitwidina](https://www.instagram.com/penerbitwidina)

Telepon (022) 87355370

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas berkat dan rahmat-Nya sehingga buku dengan judul “Meningkatkan Kualitas Pelayanan Imigrasi,” dapat terbit.

Sistem merit, sebagai sebuah kerangka kerja yang menilai kinerja berdasarkan prestasi dan kualifikasi, memiliki potensi untuk merangsang motivasi pegawai, meningkatkan akuntabilitas, serta memastikan penempatan dan promosi yang adil dan transparan.

Melalui penelitian terbaru, studi kasus yang relevan, dan pandangan praktisi terkemuka dalam bidang ini, pembaca akan dibimbing untuk memahami bagaimana sistem merit dapat menjadi fondasi yang kokoh untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas dalam pengelolaan sumber daya manusia di Ditjen Imigrasi.

Buku ini ditujukan bagi para praktisi dan akademisi. Kami menyadari, buku ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karenanya, saran dan kritik membangun sangat kami harapkan demi perbaikan di masa mendatang.

Ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kami haturkan kepada semua pihak yang sudah membantu hingga buku ini dapat terbit. Semoga Tuhan Yang Maha Kuasa memberikan balasan yang berlipatganda. Semoga dengan hadirnya buku ini dapat memberikan

sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan serta diharapkan dapat memberikan wawasan berharga bagi siapa saja yang peduli dan tertarik pada peningkatan pelayanan publik, khususnya dalam konteks keimigrasian.

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
BAB 1 URGENSI PERAN KANTOR KEIMIGRASIAN	1
BAB 2 SELAYANG PANDANG DITJEN IMIGRASI REPUBLIK INDONESIA ..	5
A. Sejarah Ditjen Imigrasi Republik Indonesia	5
B. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas di Ditjen Imigrasi.....	6
C. Peran dan Fungsi Ditjen Imigrasi	7
BAB 3 KONSEP MERITOKRASI DAN MANAJEMEN TALENTA DALAM	
KONTEKS KEIMIGRASIAN	11
A. Sistem Merit di dalam Organisasi Publik	11
B. Manajemen Talenta pada Organisasi Publik	17
C. Penempatan Pegawai Berdasarkan Sistem Merit dan	
Manajemen Talenta.....	22
BAB 4 IMPLEMENTASI KONSEP SISTEM MERIT DAN	
MANAJEMEN TALENTA	27
A. Identifikasi Kompetensi pada Seksi Intelijen dan	
Penindakan Keimigrasian.....	27
B. Sistem Merit dan Manajemen Talenta pada Penempatan	
Pegawai Seksi Intelijen dan Penindakan Keimigrasian	35

BAB 5 TANTANGAN DAN INOVASI DALAM PENGELOLAAN

KEIMIGRASIAN..... 45

A. Tantangan dalam Pengelolaan Keimigrasian.....45

B. Dinamika Globalisasi dan Mobilitas Internasional45

C. Kejahatan Transnasional dan Perdagangan Manusia.....48

D. Isu Keamanan dan Pencegahan Terorisme49

E. Penerapan Teknologi Informasi dan Sistem Digital.....51

DAFTAR PUSTAKA..... 53

PROFIL PENULIS..... 55

1

URGENSI PERAN KANTOR KEIMIGRASIAN

Di era saat ini, organisasi publik melalui kinerjanya haruslah dapat memberikan dampak nyata kepada masyarakat serta mampu menciptakan suatu nilai di masyarakat. Untuk mewujudkan hal tersebut pimpinan dari sebuah organisasi publik harus mampu melakukan berbagai strategi peningkatan kinerja. Terkait hal tersebut, Ditjen Imigrasi sebagai salah satu organisasi publik pelaksana fungsi teknis di bidang Keimigrasian memiliki kewajiban untuk memberikan dan memenuhi harapan masyarakat terutama yang berhubungan dengan pelayanan keimigrasian serta keamanan negara.

Melalui Seksi Intelijen dan penindakan Keimigrasian, Ditjen Imigrasi memiliki peran penting dalam menciptakan rasa aman kepada masyarakat dengan melaksanakan berbagai kegiatan intelijen serta penegakan hukum. Kegiatan-kegiatan tersebut dilaksanakan untuk memastikan tidak adanya pelanggaran hukum keimigrasian yang terjadi di suatu wilayah.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah melalui penempatan pegawai yang tepat. Penempatan pegawai merupakan hal yang krusial bagi sebuah organisasi publik. Keberadaan pegawai di dalam sebuah

2

SELAYANG PANDANG DITJEN IMIGRASI REPUBLIK INDONESIA

A. SEJARAH DITJEN IMIGRASI REPUBLIK INDONESIA

Direktorat Jenderal Imigrasi (Ditjen Imigrasi) Republik Indonesia memiliki sejarah panjang yang bermula sejak masa penjajahan Belanda hingga menjadi lembaga yang bertanggung jawab atas pengawasan dan pengelolaan imigrasi di Indonesia saat ini. Sejarah Ditjen Imigrasi mencerminkan perubahan dan perkembangan sistem imigrasi yang dihadapi oleh Indonesia sepanjang waktu. Pada era kolonial Belanda, pemerintah Hindia Belanda membentuk lembaga yang disebut sebagai "*Immigratie Dienst*" yang bertugas mengatur dan mengawasi imigrasi ke wilayah jajahan Belanda, termasuk Indonesia. Setelah kemerdekaan Indonesia, lembaga ini berkembang menjadi "Dinas Imigrasi" di bawah Departemen Dalam Negeri Republik Indonesia.

Perkembangan lebih lanjut terjadi setelah Reformasi pada tahun 1998, di mana pemerintah Indonesia melakukan restrukturisasi organisasi pemerintahan. Pada tahun 2001, Dinas Imigrasi ditingkatkan statusnya menjadi Direktorat Jenderal Imigrasi yang langsung berada di bawah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Sejak itu, Ditjen

3

KONSEP MERITOKRASI DAN MANAJEMEN TALENTA DALAM KONTEKS KEIMIGRASIAN

A. SISTEM MERIT DI DALAM ORGANISASI PUBLIK

Untuk mewujudkan organisasi publik yang *professional*, sebuah organisasi harus menerapkan prinsip meritokrasi di dalam pelaksanaan manajemen talenta. Bahkan Atmaji menyampaikan Manajemen Talenta ASN yang dilaksanakan berdasarkan sistem Merit akan menentukan keberhasilan reformasi di bidang manajemen SDM (KemenPanRB, 2020). Di dalam konteks organisasi publik di Indonesia, penerapan prinsip meritokrasi telah diamanahkan oleh Undang-undang No. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang telah diubah melalui Peraturan Pemerintah No. 17 Tahun 2020. Melalui dasar hukum tersebut Pemerintah Republik Indonesia menetapkan bahwa penyelenggaraan manajemen aparatur sipil negara harus didasarkan pada sistem merit.

Sistem Merit merupakan sebuah mekanisme yang digunakan untuk menjamin berjalannya sebuah sistem sosial yang dikenal dengan istilah Meritokrasi. Meritokrasi merupakan sebuah sistem sosial yang menilai

4

IMPLEMENTASI KONSEP SISTEM MERIT DAN MANAJEMEN TALENTA

A. IDENTIFIKASI KOMPETENSI PADA SEKSI INTELIJEN DAN PENINDAKAN KEIMIGRASIAN

Berdasarkan hasil temuan di lapangan, diketahui bahwa Ditjen Imigrasi belum pernah melaksanakan identifikasi jabatan secara formal. Namun demikian, Subbagian Tata Usaha Ditjen Imigrasi sebagai penanggung jawab di bidang penempatan pegawai telah mempertimbangkan beberapa aspek sebelum menempatkan pegawai pada posisi-posisi di seksi Intelijen dan Penindakan Keimigrasian.

Adapun jabatan yang terdapat pada seksi Intelijen dan Penindakan Keimigrasian sebagai berikut:

1. Kepala Seksi Intelijen dan Penindakan Keimigrasian
2. Kepala Sub Seksi Intelijen
3. Kepala Sub Seksi Penindakan
4. Analis Keimigrasian
5. Pengelola Data Keimigrasian

5

TANTANGAN DAN INOVASI DALAM PENGELOLAAN KEIMIGRASIAN

A. TANTANGAN DALAM PENGELOLAAN KEIMIGRASIAN

Pengelolaan keimigrasian telah menjadi isu yang semakin kompleks dan sensitif di era globalisasi. Dengan meningkatnya mobilitas manusia dan perkembangan teknologi, jumlah imigran yang masuk ke suatu negara telah meningkat secara signifikan. Namun, tantangan yang dihadapi oleh pemerintah dan masyarakat setempat dalam mengelola keimigrasian tidak hanya terbatas pada aspek administratif, tetapi juga melibatkan aspek sosial, budaya, dan ekonomi. Oleh karena itu, dalam bab ini, kita akan membahas tentang tantangan-tantangan yang dihadapi dalam pengelolaan keimigrasian, serta strategi-strategi yang dapat diterapkan untuk menghadapi tantangan-tantangan ini.

B. DINAMIKA GLOBALISASI DAN MOBILITAS INTERNASIONAL

Dinamika globalisasi telah membawa tentang perubahan yang signifikan dalam mobilitas internasional, termasuk keimigrasian di Indonesia. Era globalisasi yang ditandai oleh kemudahan akses informasi, teknologi, dan komunikasi telah memungkinkan orang-orang

DAFTAR PUSTAKA

- Ansar, N. (2018). Talent and Talent Management: Definition and Issues. *IBT Journal of Business Studies*, 14(2), 174–186.
<https://doi.org/10.46745/ilma.jbs.2018.14.02.14>
- Baimenov, A., & Everest-Phillips, M. (2015). Meritocracy for Public Service Excellence. *Global Centre for Public Service Excellence*.
<https://www.undp.org/publications/meritocracy-public-service-excellence>
- Cappelli, P., & Keller, J. R. (2014). Talent Management: Conceptual Approaches and Practical Challenges. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 305–331. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091314>
- Cheese, P., Thomas, R. J., & Craig, E. (2008). *The Talent Powered Organization*.
- Demirbilek, N. (2023). Academics looks on the concept of “merit.” *Smart Learning Environments*, 10(1).
<https://doi.org/10.1186/s40561-023-00238-w>
- Dwiputrianti, S., Irfan, M., Damayanti, D., Ifandri, L., Puspitaningrum, F. R., Shaladiningrum, S. D., Putra, R. S., Dewi, A. F., Hutomo, N., & Leory Bastian. (2019). *Penilaian Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN di Instansi Pemerintah Tahun 2019*. Komisi Aparatur Sipil Negara.

- Ingraham, P. W. (2006). *Building Bridges over Troubled Waters : Merit as a Guide*. 66(4), 486–495.
- Kim, C. H., & Choi, Y. B. (2017). How meritocracy is defined today?: Contemporary aspects of meritocracy. *Economics and Sociology*, 10(1), 112–121.
<https://doi.org/10.14254/2071-789X.2017/10-1/8>
- Lewis, R. E., & Heckman, R. J. (2006). Talent management: A critical review. *Human Resource Management Review*, 16(2), 139–154.
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2006.03.001>
- Mcdonnell, A., & Wiblen, S. (2021). *Talent Management; A Research Overview*. Routledge.
- Mellahi, K., & Collings, D. (2009). Strategic Talent Management: A Review and Research Agenda. *Incorporated Law Society of Northern Ireland*, 19(4), 304–313.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.04.001>
- Robinson, M. (2015). From Old Public Administration to the New Public Service; Implications for Public Sector Reform in Developing Countries. In *Global Centre for Public Service Excellence*.
- Saginova, N. (2017). *Implementation of Meritocracy In The Public Sector of Kazakhstan*. Nazarbayev University.
- Young, M. (1994). Meritocracy revisited. *Society*, 31(6), 87–89.
<https://doi.org/10.1007/BF02693283>

PROFIL PENULIS

Sri Kuncoro Bawono, Amd.Im., S.H., M.Pub.Admin (Mgmt).



Penulis lahir di Jakarta, 12 April 1988. Penulis merupakan seorang praktisi dan akademisi di bidang Keimigrasian. Selepas lulus dari Akademi Imigrasi tahun 2009, dia melanjutkan Pendidikan Sarjana Hukum di Universitas Azzahra. Pada tahun 2017, ia berhasil menyelesaikan Pendidikan *Master of Public Administration (Management)* di Flinders University Adelaide, Australia. Saat ini, Penulis bertugas sebagai Dosen Tetap di Politeknik Imigrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Jakarta. Sebelumnya, ia menjabat sebagai Kepala Subseksi Informasi Kantor Imigrasi Tobelo, dan pernah bertugas di Kantor Imigrasi Soekarno-Hatta sebagai Pejabat Imigrasi.

Mochammad Ryanindityo, Amd.Im., S.H., M.Si.



Penulis dilahirkan di Surabaya pada tahun 1987. Setelah lulus dari Akademi Imigrasi dengan gelar Diploma III pada tahun 2008, penulis menyelesaikan program studi ilmu hukum dan memperoleh gelar sarjana hukumnya pada tahun 2011. Pada tahun 2014, penulis berhasil menyelesaikan program beasiswa dan memperoleh gelar Magister Sains dari Universitas Indonesia. Saat ini

penulis merupakan dosen tetap pada Politeknik Imigrasi. Sebelumnya penulis pernah menjabat sebagai Kepala Sub Seksi Penindakan Keimigrasian pada Ditjen Imigrasi TPI Ternate dan pernah juga bertugas di Direktorat Jenderal Imigrasi, Ditjen Imigrasi Khusus Soekarno-Hatta dan Ditjen Imigrasi Khusus Ngurah Rai.

Intan Nurkumalawati, Amd.Im., S.I.P., MPA.



Penulis meraih gelar Diploma III dari Akademi Imigrasi tahun 2006, kemudian mendapatkan gelar Sarjana Ilmu Sosial Politik di Universitas Jakarta tahun 2009. Kemudian lulus program *Master of Public Administration (Management)* dari Flinders

University Australia tahun 2011. Sejak tahun 2022 melanjutkan pendidikan Doktorat di Sekolah Kajian Strategik dan Global, Universitas Indonesia. Saat ini, penulis menjadi Dosen Tetap di Politeknik Imigrasi BPSDM Hukum dan HAM sekaligus Ketua Program Studi D4 Administrasi Keimigrasian. Penulis pernah berdinasi di Direktorat Jenderal Imigrasi, Ditjen Imigrasi Karawang, Ditjen Imigrasi Khusus Ngurah Rai, dan Ditjen Imigrasi Bandar Lampung.

Agung Sulistyono Purnomo, Amd.Im., S.H., M.Pub.Admin.



Penulis lahir di Malang, 21 Mei 1985. Setelah lulus dari Pondok Modern Darussalam Gontor pada tahun 2004, ia mengenyam pendidikan sebagai Taruna Akademi Imigrasi dan lulus pada tahun 2008. Penempatan tugas pertama adalah sebagai pejabat pemeriksa keimigrasian di Bandara Internasional Soekarno-Hatta tahun 2009-2013 sambil menyelesaikan sarjana ilmu hukumnya di Universitas Islam Attahiriyah. Setelah itu ia mendapatkan beasiswa *Australia Awards Scholarship* dan menyelesaikan *Master of Public Administration* di Flinders University South Australia pada tahun 2016. Saat ini penulis bertugas sebagai Dosen Tetap di Politeknik Imigrasi dan menjalankan tugas tambahan sebagai Kepala Satuan Penjamin Mutu dan Pengawas Internal.

Rita Kusuma Astuti, S.E., M.Si.



Penulis lahir di Jakarta, 21 Juni 1977. Setelah lulus dari Fakultas Ekonomi Universitas Trisakti tahun 2001, penulis meneruskan kuliahnya pada program beasiswa Kajian Keimigrasian Universitas Indonesia, dan memperoleh gelar Magister Sains pada tahun 2011. Penulis saat ini menjabat sebagai Dosen Tetap pada Politeknik Imigrasi dan sebelumnya pernah menjabat sebagai Kepala Sub Bagian Tata Usaha pada Ditjen Imigrasi *Non* TPI Tangerang.

Virra Wirdhiningsih, BA., M.Si.

Penulis lahir di Jakarta, 28 Agustus 1974. Penulis Lulus Pendidikan Dasar Keimigrasian XXIV pada tahun 2001 dengan penempatan Pertama setelah Pendidikan teknis Di TU Pimpinan Sekretaris Direktorat Jenderal Imigrasi. Tahun 2004 mendapatkan beasiswa belajar Sarjana di Central Police University (Taiwan) jurusan Administrasi dan lulus di tahun 2006. Tahun 2009 mendapatkan kesempatan beasiswa belajar S2, kerjasama Kemenkumham dan Universitas Indonesia program kajian keimigrasian dan lulus di tahun 2011. Tahun 2018 bertugas sebagai dosen tetap di Politeknik Imigrasi.

Rahmawati Nurul Jannah, S.Pd.I., S.IP., M.Si.

Penulis lahir di Garut, 11 Mei 1987 Lulusan Pendidikan S1 dari Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Siliwangi Garut dengan jurusan pendidikan agama islam pada Tahun 2010 dan pernah menjadi guru di SD Swasta Kartika Siliwangi 3 Garut. Kemudian melanjutkan studi S2 tahun lulus 2013 di Pasca Sarjana Universitas Garut (UNIGA) jurusan Administrasi Negara dan berkuliah lagi S1 di Universitas Garut (UNIGA) dengan Jurusan administrasi negara dan menjadi asisten dosen pada mata kuliah pengantar ilmu administrasi publik. Saat ini Penulis bertugas menjadi Dosen Tetap di Politeknik Imigrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM (BPSDM Hukum dan HAM) Depok.

Hanifa Maulidia, S.Pd., M.Si.



Penulis lahir di Jakarta, 02 Oktober 1989. Setelah lulus dari Pondok Pesantren Daar El-Qolam Gintung, Jayanti, Tangerang, Banten pada tahun 2007, ia mengenyam pendidikan S1 Pendidikan Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Jakarta yang lulus pada tahun 2012 dan S2 Magister Sosiologi Universitas Indonesia dan lulus pada tahun 2015. Penulis pernah menjadi guru Sosiologi di SMA Perguruan Cikini Duren Tiga Jakarta dan pernah menjadi dosen Sosiologi di Universitas Nahdlatul Ulama Indonesia Jakarta. Saat ini Penulis bertugas menjadi Dosen Tetap di Politeknik Imigrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM (BPSDM Hukum dan HAM) Depok.

MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN IMIGRASI

Kantor Imigrasi sebagai salah satu organisasi publik pelaksana fungsi teknis di bidang Keimigrasian memiliki kewajiban untuk memberikan dan memenuhi harapan masyarakat terutama yang berhubungan dengan pelayanan keimigrasian serta keamanan negara. Melalui Seksi Intelijen dan Penindakan Keimigrasian, setiap Kantor Imigrasi memiliki peran penting dalam menciptakan rasa aman kepada masyarakat dengan melaksanakan berbagai kegiatan intelijen serta penegakan hukum. Kegiatan-kegiatan tersebut dilaksanakan untuk memastikan tidak adanya pelanggaran hukum keimigrasian yang terjadi di wilayah kerja suatu kantor Imigrasi.

Pelaksanaan fungsi tersebut juga dilaksanakan pada Seksi Intelijen dan Penindakan Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Serang. Dengan wilayah kerja yang mencakup 1 Kota dan 3 Kabupaten tantangan tersendiri bagi Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Serang untuk dapat memastikan keamanan di wilayah kerjanya. Tantangan tersebut tentunya dapat teratasi apabila jajaran Kantor Imigrasi mampu menerapkan strategi yang tepat untuk mengoptimalkan kinerja setiap seksinya.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah melalui penempatan pegawai yang tepat. Penempatan pegawai merupakan hal yang krusial bagi sebuah organisasi publik. Keberadaan pegawai di dalam sebuah organisasi memiliki peran sentral bagi sebuah organisasi sebagai baik sebagai pelaksana, perencana kegiatan, maupun sebagai penentu tujuan dari organisasi. Pegawai yang memiliki kompetensi dan kemampuan untuk dapat melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya tentunya dapat membantu organisasi untuk memberikan manfaat kepada masyarakat serta memenuhi harapan masyarakat luas.