RENCANA STRATEGIS

2025-2029

RUMAH TAHANAN NEGARA KELAS 1 CIREBON

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga Rencana Strategis (RENSTRA) Rumah Tahanan Negara Kelas I Cirebon Tahun 2025-2029 dapat diselesaikan dengan baik. Dokumen ini di susun sebagai wujud komitmen Rutan Kelas I Cirebon dalam melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang perencanaan pembangunan serta penyelenggaraan sistem pemasyarakatan yang efektif, akuntabel, dan berorientasi pada pelayanan publik.

RENSTRA ini menjadi acuan utama dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi Rutan Kelas I Cirebon selama 5 (lima) tahun ke depan. Penyusunan dokumen dilakukan berdasarkan evaluasi mendalam terhadap kinerja periode sebelumnya, analisis situasi internal dan eksternal, perumusan isu strategis, serta penetapan tujuan, sasaran, indikator kinerja, dan strategi pencapaiannya. Seluruh proses dilaksanakan secara objektif, berbasis data, serta memperhatikan dinamika kebutuhan organisasi dan tantangan lingkungan strategis yang berkembang.

Dalam kurun waktu 2025-2029, Rutan Kelas I Cirebon diharapkan mampu mewujudkan penyelenggaraan pemasyarakatan yang modern, profesional, humanis, adaptif terhadap teknologi, serta memenuhi prinsip akuntabilitas kinerja dan pelayanan publik prima. RENSTRA ini diharapkan menjadi pedoman bagi seluruh jajaran dalam merencanakan, melaksanakan, mengendalikan, serta mengevaluasi program dan kegiatan secara terarah, terukur, dan selaras dengan visi dan misi Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan.

Kami menyampaikan penghargaan dan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan dokumen ini, baik melalui penyediaan data, analisis, masukan, maupun dukungan teknis lainnya. Semoga RENSTRA ini dapat memberikan manfaat nyata dalam peningkatan kinerja organisasi serta menjadi landasan bagi pembangunan pemasyarakatan yang lebih baik.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR ..... **i**
DAFTAR ISI ..... **ii**
DAFTAR GAMBAR ..... **iii**
DAFTAR TABEL ..... **iv**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **v**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1. Kondisi Umum 1
1.1.1. Latar Belakang 1
1.1.2. Struktur Organisasi Rutan Kelas I Cirebon 6
1.2. Potensi dan Permasalahan 9
1.2.1. Potensi 10
1.2.2. Permasalahan 11
1.2.3. Peluang dan Tantangan 12
1.2.4. Aspirasi Masyarakat 12**4**
BAB II VISI, MISI, TUJUAN, SASARAN DAN MANAJEMEN RISIKO RUTAN KELAS I CIREBON **145**
2.1. Visi dan Misi 15
2.1.1. Visi 15
2.1.2. Nilai-nilai Utama Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan 16
2.1.3. Misi 16
2.2. Tujuan 18
2.3. Sasaran Kegiatan 19
2.4. Manajemen Risiko 21
BAB III TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN **38**
3.1. Target Kinerja 38
3.1.1. Informasi Kinerja 38
3.2. Kerangka Pendanaan 45
3.3. Roadmap 48
BAB IV MONITORING, EVALUASI, DAN PENGENDALIAN **51**
4.1. Monitoring 51
4.2. Evaluasi 52
4.3. Pengendalian 53
BAB V PENUTUP **54**
LAMPIRAN **55**

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Alur Keterkaitan Dokumen Perencanaan 2
Gambar 1. 2 Struktur Organisasi Rutan Kelas I Cirebon 9

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Sasaran dan IKU Renstra 3
Tabel 1. 2 Peluang dan tantangan 12
Tabel 2. 1 Manajemen Risiko (Penetapan Tujuan) 23
Tabel 2. 2 Manajemen RIsiko (Daftar Risiko) 28
Tabel 2. 3 Manajemen Risiko (Peta Risiko) 35
Tabel 2. 4 Manajemen Risiko (Indikator Risiko) 37
Tabel 2. 5 Manajemen Risiko (Rencana Aksi Penanganan Risiko) 39
Tabel 3. 1 Kerangka Kinerja Direktorat Jenderal Pemasyarakatan 39
Tabel 3. 2 Tabel Proyeksi Kerangka Pendanaan Rutan Kelas I Cirebon Tahun 2025-2029 46
Tabel 3. 3 Roadmap Rutan Kelas I Cirebon Tahun 2025 s.d. 2029 48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 MATRIKS KINERJA DAN PENDANAAN 55
Lampiran 2 MATRIKS MANAJEMEN RISIKO 58

KEMENTERIAN IMIGRASI DAN PEMASYARAKATAN
REPUBLIK INDONESIA

KEPUTUSAN KEPALA RUTAN KELAS I CIREBON
NOMOR WP.11.PAS.PR.01.01-3460 TAHUN 2025
TENTANG
RENCANA STRATEGIS RUTAN KELAS I CIREBON
TAHUN 2025-2029

KEPALA RUTAN KELAS I CIREBON

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

Mengingat :

1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
2. Undang-undang Nomor 22 Tahun 2022 tentang Pemasyarakatan (Lembaran Negara Tahun 2022 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 6811);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 97, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4664) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Proses Perencanaan Dan Penganggaran Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 105, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6056);
4. Peraturan Presiden Nomor 157 Tahun 2024 tentang Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 353);
5. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025-2029 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 19);
6. Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2025 tentang Penyusunan Rencana Strategis dan Rencana Kerja Kementerian/Lembaga (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 114);
7. Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 10 Tahun 2023 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis

Kementerian/Lembaga Tahun 2025-2029 (Berita Negara Tahun 2023 Nomor 930);

8. Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasyarakatan Nomor 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 867);
9. Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasyarakatan Nomor 2 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi (Berita Negara Tahun 2024 Nomor 983);
10. Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasyarakatan Nomor 11 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan Tahun 2025-2029.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan	:	KEPUTUSAN KEPALA RUTAN KELAS I CIREBON NOMOR WP.11.PAS.PR.01.01-3460 TAHUN 2025 TENTANG RENCANA STRATEGIS RUTAN KELAS I CIREBON TAHUN 2025-2029.
KESATU	:	Menetapkan Rencana Strategis Rutan Kelas I Cirebon Tahun 2025-2029 sebagaimana tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini;
KEDUA	:	Rencana Strategis Rutan Kelas I Cirebon Tahun 2025-2029 menjadi dasar menjadi acuan pelaksanaan tugas dan fungsi, rencana kerja dan anggaran dengan berlandaskan pada arah kebijakan strategis Pemasyarakatan, kerangka regulasi, kerangka pendanaan, serta target kinerja yang telah ditetapkan;
KETIGA	:	Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Cirebon
Pada tanggal 28 November 2025

KEPALA RUTAN KELAS I CIREBON

KEMENIMIPAS
Ditandatangani secara elektronik oleh:

REDY AGIAN

LAMPIRAN
Keputusan Kepala Rutan Kelas I Cirebon
Tahun 2025
Tentang Rencana Strategis Rutan Kelas I Cirebon
Tahun 2025-2029

RENCANA STRATEGIS RUTAN KELAS I CIREBON
TAHUN 2025-2029

BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Kondisi Umum

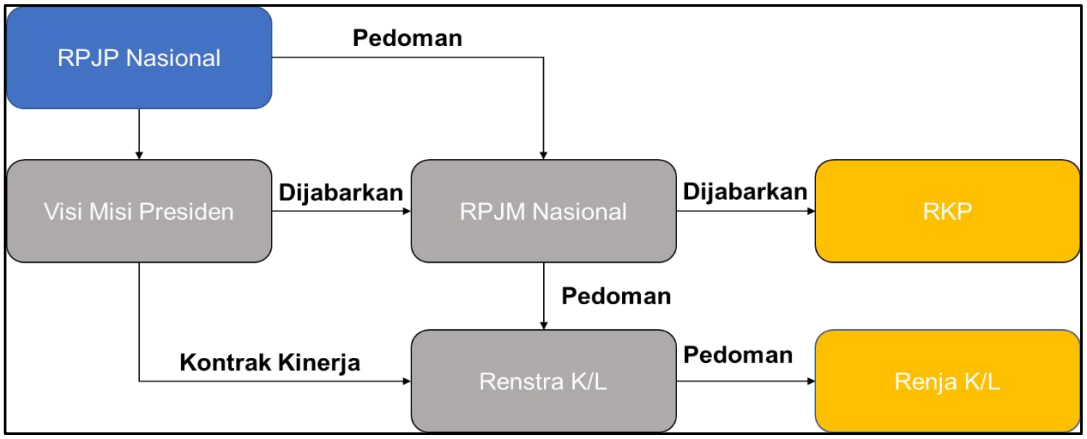
1.1.1. Latar Belakang

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. Pedoman tersebut diharapkan dapat memberikan panduan dalam penyusunan dokumen Renstra Satuan Kerja yang mampu mengarahkan pelaksanaan program dan kegiatan secara terarah, terpadu, dan berkesinambungan, mulai dari tingkat pusat hingga satuan kerja di daerah. Dengan demikian, setiap langkah perencanaan dan implementasi UPT Pemasyarakatan di wilayah dapat berjalan selaras dengan visi, misi, serta tujuan organisasi, sekaligus mendukung pencapaian sasaran strategis secara menyeluruh.

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

Keputusan Dirjen Pemasyarakatan, kedua dokumen perencanaan ini menjadi acuan bagi Kanwil dan UPT Pemasyarakatan dalam menyusun Renstra Satuan Kerja masing-masing. Renstra ini juga menjadi dasar dalam penyusunan dokumen rencana kerja dan anggaran satuan kerja untuk periode 2025–2029, sebagaimana ditunjukkan dalam alur.



Gambar 1. 1 Alur Keterkaitan Dokumen Perencanaan

Sumber: Permen PPN/Bappenas Nomor 10 Tahun 2023

Salah satu aspek penting dalam penyusunan Renstra Satuan Kerja adalah memastikan adanya sinkronisasi dan keselarasan dengan Renstra Direktorat Jenderal *Pemasyarakatan* serta Renstra Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan, sesuai tugas, fungsi, dan karakteristik masing-masing satuan kerja. Renstra UPT Pemasyarakatan secara utama mengacu dan mendukung pada Rencana Strategis Direktorat Jenderal Pemasyarakatan sesuai dengan tugas dan fungsinya, di mana berdasarkan UU Nomor 22 Tahun 2022 tentang Pemasyarakatan, Pemasyarakatan melaksanakan fungsi pelayanan pemasyarakatan, penegakan hukum, pengamanan negara, serta memfasilitasi pembangunan kesejahteraan masyarakat. 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.

Sekilas kembali pada penetapan perencanaan strategis periode sebelumnya, Renstra Ditjen Pemasyarakatan 2020–2024, memuat dua belas sasaran program Pemasyarakatan, yakni 1) Terwujudnya Penyelenggaraan Pemasyarakatan yang Mampu Menjadi Pendorong Inovasi dan Kreativitas dalam Pertumbuhan Ekonomi Nasional, 2) Terwujudnya Penyelenggaraan Pemasyarakatan yang Profesional dalam

Mendukung Penegakan Hukum Berbasis HAM terhadap Tahanan, Benda Sitaan dan Barang Rampassan Negara, Narapidana, Anak dan Klien Pemasyarakatan, 3) Terwujudnya Penyelenggaraan Pemasyarakatan yang Berkualitas, 4) Terwujudnya Penyelenggaraan Pemasyarakatan yang Aman dan Tertib, 5) Tersedianya Kebijakan Pembangunan Pemasyarakatan Yang Efektif, 6) Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pemasyarakatan dalam Mendukung Penegakan Hukum Berbasis HAM, 7) Terselenggaranya Pengendalian dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemasyarakatan yang Partisipatif, 8) Terwujudnya SDM Pemasyarakatan yang Kompeten, Profesional dan Berintegritas, 9) Tersedianya Sistem Informasi dan Layanan Berbasis IT, 10) Meningkatnya Peran Masyarakat dalam Penyelenggaraan Pemasyarakatan yang Handal dan Terintegrasi, 11) Terwujudnya Birokrasi Pemasyarakatan yang Efektif dan Berorientasi pada Layanan Prima, 12) Terkelolanya Keuangan Secara Efisiensi dan Akuntabel Melalui Shareholder Value.

Pada periode tersebut, sasaran program dan indikator kinerja utama Ditjen Pemasyarakatan dijabarkan sebagai berikut. **(Tabel I.1):**

Tabel 1. 1 Sasaran dan IKU Renstra

Direktorat Jenderal *Pemasyarakatan* 2020-2024

No.	*Sasaran Program dan Indikator Kinerja Program 2020-2023*	*No.*	*Sasaran Program dan Indikator Kinerja Program 2024*
SP-1	*Terwujudnya Penyelenggaraan Pemasyarakatan yang Mampu Menjadi Pendorong Inovasi dan Kreativitas dalam Pertumbuhan Ekonomi Nasional*	*SP-7*	*Terselenggaranya Pengendalian dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemasyarakatan yang Partisipatif*
	Indikator: *Presentase menurunnya residivis*		***Indikator:*** *Nilai maturitas SPIP*
SP-2	*Terwujudnya Penyelenggaraan Pemasyarakatan yang Profesional dalam Mendukung Penegakan Hukum Berbasis HAM terhadap Tahanan, Benda Sitaan dan Barang Rampassan Negara, Narapidana, Anak dan Klien Pemasyarakatan*	*SP-8*	*Terwujudnya SDM Pemasyarakatan yang Kompeten, Profesional dan Berintegritas*

No.	Sasaran Program dan Indikator Kinerja Program 2020-2023	No.	Sasaran Program dan Indikator Kinerja Program 2024
	Indikator: *Indeks keberhasilan pembinaan narapidana*		***Indikator:*** *Presentase pejabat yang telah memenuhi standar kompetensi jabatan*
SP-3	*Terwujudnya Penyelenggaraan Pemasyarakatan yang Berkualitas*	*SP-9*	*Tersedianya Sistem Informasi dan Layanan Berbasis IT*
	Indikator: *Indeks kepuasan layanan pemasyarakatan*		***Indikator:*** *Jumlah pengembangan layanan pemasyarakatan yang berbasis IT*
SP-4	*Terwujudnya Penyelenggaraan Pemasyarakatan yang Aman dan Tertib*	*SP-10*	*Meningkatnya Peran Masyarakat dalam Penyelenggaraan Pemasyarakatan yang Handal dan Terintegrasi*
	Indikator: Indeks keamanan dan ketertiban UPT Pemasyarakatan		***Indikator:*** *Jumlah UPT Pemasyarakatan yang melaksanakan Kerja Sama sesuai dengan standar*
SP-5	*Tersedianya Kebijakan Pembangunan Pemasyarakatan Yang Efektif*	*SP-11*	*Terwujudnya Birokrasi Pemasyarakatan yang Efektif dan Berorientasi pada Layanan Prima*
	Indikator: *Indeks efektivitas kebijakan Direktorat Jenderal Pemasyarakatan*		***Indikator:*** *Nilai kerja Reformasi Birokrasi*
SP-6	*Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pemasyarakatan dalam Mendukung Penegakan Hukum Berbasis HAM*	*SP-12*	*Terkelolanya Keuangan Secara Efisiensi dan Akuntabel Melalui Shareholder Value*
	Indikator: *Presentase Rutan, Lapsa, dan LPKA yang melaksanakan perawatan kesehatan sesuai standar*		***Indikator:*** *Nilai Kinerja Anggaran Direktorat Jenderal Pemasyarakatan (SMART Kemenkeu)*

Sumber: Renstra Ditjen Pemasyarakatan Tahun 2020-2024

Berdasarkan hasil monitoring, evaluasi dan pengendalian, Nomenklatur Program, Sasaran Program berikut indikatornya pada Renstra 2025-2029 dilakukan penyesuaian agar lebih terukur dan tepat sasaran serta mendukung optimalnya capaian kinerja Pemasyarakatan.

Di dalam melaksanakan program dan kegiatan, telah diperoleh hasil sampai dengan tahun 2024, yaitu diantaranya adalah:

1. Capaian Tata kelola dan Akuntabilitas Kinerja

   Pada periode 2020-2024, Rumah Tahanan Negara Kelas I Cirebon menunjukkan peningkatan signifikan dalam aspek tata kelola dan akuntabilitas. Hal ini dibuktikan dengan keberhasilan meraih nilai IKPA 100 secara berturut-turut pada tahun 2023 dan 2024. Capaian tersebut menggambarkan pengelolaan anggaran yang efektif dan efisien sesuai dengan prinsip akuntabilitas kinerja pemerintah.

2. Capaian Reformasi Birokrasi dan Pembangunan Zona integritas

   Pada tahun 2018 Rumah Tahanan Negara Kelas I Cirebon berhasil memperoleh predikat Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan mempertahankan predikat tersebut sampai dengan sekarang. Pencapaian ini diperoleh melalui konsistennya dalam penguatan budaya kerja, peningkatan transparansi layanan, serta inovasi layanan kualitas layanan publik secara cepat, mudah dan akuntabel.

3. Capaian Peningkatan Pelayanan Kunjungan

   Dalam kurun waktu 2020-2024, Rutan Kelas I Cirebon melakukan berbagai perbaikan terhadap layanan kunjungan, antara lain:

   - Penerapan pendaftaran kunjungan secara offline (langsung) maupun online
   - Penyediaan ruang tunggu yang lebih tertata bagi pengunjung
   - Revitalisasi ruang kunjungan menjadi lebih rapi, bersih dan nyaman
   - Penyediaan layanan prioritas bagi pengunjung disabilitas, lansia, ibu hamil, serta pengunjung yang membawa bayi, yang dapat mendaftar tanpa harus antre. Upaya ini meningkatkan tingkat kepuasan masyarakat dan memastikan layanan kunjungan lebih humanis serta inklusif.

4. Capaian Layanan integrasi dan Bantuan Hukum

   Rumah Tahanan Negara Kelas I Cirebon telah menyediakan informasi yang lengkap dan mudah diakses terkait program-program integrasi sehingga keluarga WBP memperoleh pemahaman yang jelas.

5. Pemenuhan Hak Warga Binaan

   Seluruh hak Warga Binaan di Rumah Tahanan Negara Kelas I Cirebon telah terpenuhi meliputi:

   - Hak makan yang memenuhi standar gizi
   - Hak pelayanan Kesehatan
   - Hak pembinaan jasmani dan Rohani
   - Hak mendapatkan asimilasi, remisi, PB, CB, CMB.

   Pemenuhan hak tersebut menunjukkan komitmen Rumah Tahanan Negara Kelas I Cirebon dalam memastikan pelayanan pemasyarakatan yang humanis, berkeadilan, dan sesuai standar HAM. Seluruh kegiatan yang dilaksanakan oleh Rutan Kelas I Cirebon berpedoman pada Renstra Tahun 2020-2024 serta Perjanjian Kinerja setiap tahunnya.

1.1.2. Struktur Organisasi Rutan Kelas I Cirebon

Susunan Organisasi Rutan Kelas I Cirebon sesuai dengan Keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia Nomor: M.04-PR.07.03 Tahun 1985 tentang Organisasi dan Tata Kerja Rumah Tahanan Negara dan Rumah Penyimpanan Benda Sitaan Negara, Rutan Kelas I Cirebon terdiri atas:

1. Kepala Rumah Tahanan Negara Kelas I Cirebon
2. Kepala Seksi Pengelolaan, membawahi:
   a. Kasubsi Umum
   b. Kasubsi Keuangan dan Perlengkapan
3. Kepala Seksi Kepala Pelayanan Tahanan, membawahi:
   a. Kepala Sub Seksi Administrasi Perawatan
   b. Kepala Sub Seksi Bantuan Hukum dan Penyuluhan
   c. Kepala Sub Seksi Bimbingan Kegiatan
4. Kepala Satuan Pengamanan
5. Kepala Urusan Tata Usaha

Dalam mendukung pelaksanaan kinerja Rutan Kelas I Cirebon memliki 3 (tiga) unit Eselon IV yang memiliki tugas dan fungsi sebagai berikut :

a. Seksi Pelayanan Tahanan

Tugas Seksi Pelayanan Tahanan adalah melakukan : administrasi dan perawatan; mempersiapkan pemberian bantuan hukum dan penyuluhan; serta memberikan bimbingan kegiatan bagi tahanan. Fungsi Seksi Pelayanan Tahanan adalah sebagai berikut :

1. Melakukan administrasi, membuat statistik dan dokumentasi tahanan serta memberikan perawatan dan pemeliharaan kesehatan tahanan ;
2. Mempersiapkan pemberian bantuan hukum dan penyuluhan bagi tahanan ;
3. Memberikan kegiatan bagi tahanan.

Seksi Pelayanan Tahanan membawahi Sub Seksi yang terdiri dari :

1) Sub Seksi Administrasi dan Perawatan yang bertugas melakukan pencatatan tahanan dan barang-barang bawaannya, membuat statistik dan dokumentasi, serta memberikan perawatan dan mengurus kesehatan tahanan dan narapidana ;
2) Sub Seksi Bantuan Hukum dan Penyuluhan yang bertugas mempersiapkan pemberian bantuan hukum atau kesempatan untuk mendapat bantuan hukum dan penasehat hukum, memberikan penyuluhan rohani dan jasmani serta mempersiapkan bahan bacaan bagi tahanan ;
3) Sub Seksi Bimbingan Kegiatan yang mempunyai tugas memberikan bimbingan kegiatan bagi tahanan dan narapidana.

b. Seksi Pengtelolaan

Seksi Pengelolaan mempunyai tugas melakukan pengurusan keuangan, perlengkapan, dan Rumah Tangga Rutan dan dalam pelaksanaan tugas tersebut, Seksi Pengelolaan mempunyai fungsi :

1) Melakukan urusan keuangan dan perlengkapan
2) Melakukan urusan Rumah Tangga dan Kepegawaian Seksi Pengelolaan membawahi Sub Seksi yang terdiri dari :
   a) Sub Seksi Keuangan dan Perlengkapan yang bertugas melakukan pengelolaan keuangan serta perlengkapan Rumah Tahanan Negara.
   b) Sub Seksi Umum yang bertugas melakukan urusan rumah tangga dan kepegawaian.

c. Kesatuan Pengamanan Rutan

Kesatuan Pengamanan Rutan mempunyai tugas melakukan pemeliharaan keamanan dan ketertiban Rutan. Untuk menyelenggarakan tugas tersebut

Kesatuan Pengamanan Rutan mempunyai fungsi :

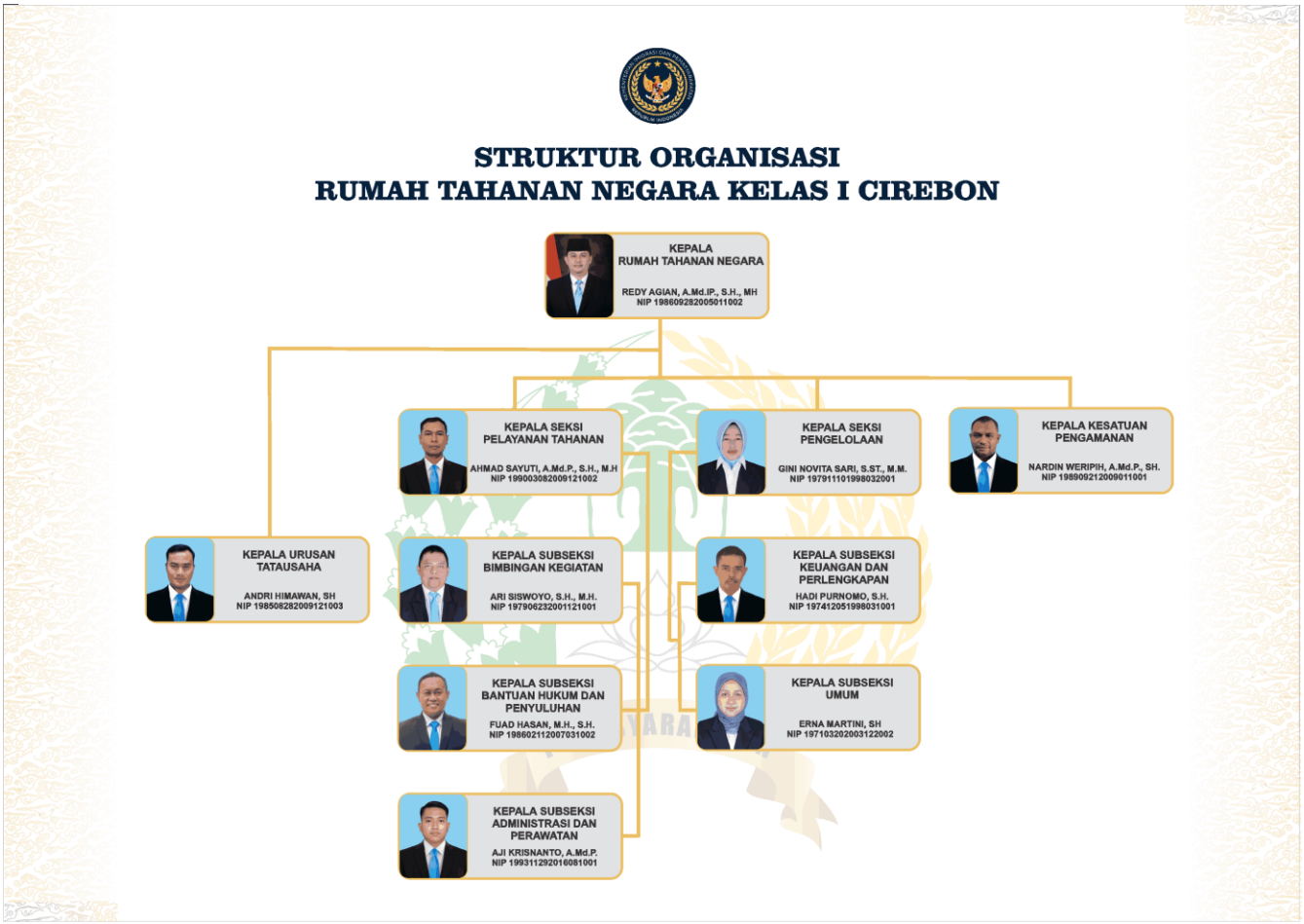
a) Melakukan administrasi keamanan dan ketertiban Rumah Tahanan Negara ;
b) Melakukan penjagaan dan pengawasan terhadap tahanan ;
c) Melakukan pemeliharaan keamanan dan ketertiban Rumah Tahanan Negara ;
d) Melakukan penerimaan, penempatan, dan pengeluaran tahanan serta memonitor keamanan dan tata tertib tahanan pada tingkat pemeriksaan serta narapidana ;
e) Membuat laporan dan berita acara pelaksanaan pengamanan dan ketertiban.

Kesatuan pengamanan Rutan dipimpin oleh seorang kepala yang membawahi petugas pengamanan Rutan. Kepala Kesatuan pengamanan Rutan Kelas I Cirebon, memiliki strategi pengamanan khusus yang meliputi Unit Keamanan, Unit Pengawalan, Unit Pembinaan Keamanan, Unit Kebersihan.. Petugas regu jaga, yang terdiri dari 4 (empat) Regu Jaga yang masing-masing beranggotakan kurang lebih 10 orang pegawai, memiliki tugas utama menjaga keamanan keseluruhan lingkungan Rutan dan memelihara serta menjaga keutuhan barang dan bangunan yang ada dalam Rutan, serta mencegah terjadinya pelarian tahanan atau narapidana.

d. Urusan Tata Usaha

Urusan Tata Usaha mempunyai tugas mengelola tata persuratan dan kearsipan Rutan dengan mencatat dan mengendalikan arus surat dan kearsipan untuk memperlancar pekerjaan dan informasi pada Rutan.

Gambar 1. 2 Struktur Organisasi Rutan Kelas I Cirebon



1.2. Potensi dan Permasalahan

Pasal 1 ayat (3) UUD RI Tahun 1945 secara tegas menyatakan bahwa Negara Indonesia adalah negara hukum. Dalam kerangka negara hukum, terdapat tiga prinsip dasar hukum yang bekerja secara sinergis yaitu supremasi hukum (*supremacy of law*), kesetaraan di hadapan hukum (*equality before the law*), dan penegakan hukum dengan cara-cara yang tidak bertentangan dengan hukum (*due process of law*). Dalam konsepsi negara hukum, terkandung suatu cita hukum (*rechts-idee*) yaitu hukum yang diarahkan kepada cita-cita masyarakat sebagaimana tertuang di dalam Pembukaan UUD 1945.

Perlindungan hak asasi manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari hal tersebut. Di dalam perlindungan, pemenuhan, penegakan, penghormatan dan pemajuan hak asasi manusia terdapat 3 prinsip dasar, yaitu: *dignity* (menjunjung tinggi martabat manusia), *equity* (kesetaraan) dan *universality* (berlaku kepada seluruh manusia tanpa terkecuali). Negara hadir untuk melindungi hak asasi manusia, hak-hak mendasar yang secara kodrati melekat pada manusia karena kemanusiaannya, sebagai suatu tanggung

jawab dan kewajiban dengan memenuhi 3 prinsip tersebut.

1.2.1. Potensi

Dalam melaksanakan tugasnya, Rutan Kelas I Cirebon mempunyai potensi yang dapat menjadi pendorong untuk memberikan kepastian, keadilan dan kemanfaatan bagi masyarakat. Sejalan dengan potensi tersebut, permasalahan yangharus dicermati sehingga tidak mengganggu upaya dalam menjamin manfaat program di bidang Hukum dan HAM dirasakan oleh masyarakat.

Sesuai potensi dan permasalahan dikelompokkan dalam 3 (tiga) bidang, yaitu : Pelayanan Publik di Bidang Hukum, Penegakan Hukum, dan Tata Kelola Pemerintahan. Adapun potensi dan permasalahan dalam bidang tersebut adalah sebagai berikut :

1. Bidang Pelayanan Publik di Bidang Hukum

Besarnya kebutuhan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan publik yang sesuai asas-asas pelayanan publik menjadi hal yang penting untuk diperhatikan dan dipenuhi oleh semua instansi pemerintah. Kondisi tersebut juga berlaku bagi Rumah Tahanan Negara Kelas I Cirebon yang harus dengan baik melaksanakan kegiatan atau rangkaian kegiatan untuk memenuhi kebutuhan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan Undang-Undang No. 22 Tahun 2022 tentang Pemasyarakatan. Terkait hal tersebut, Rutan Kelas I Cirebon mempunyai potensi yang besar untuk memenuhi kebutuhan masyarakat tersebut mengingat tugas dan fungsi sebagian besar berkaitan langsung dengan pelayanan publik di bidang hukum.

Potensi untuk membantu penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP), melalui berbagai layanan tahanan seperti hasil karya Narapidana. Wujud potensi tersebut semakin terlihat nyata apabila dikaitkan dengan Era Revolusi Industri 4.0 (4IR) dan pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). Potensi tersebut akan diarahkan agar masyarakat dapat memperoleh nilai-nilai kepastian hukum, kemanfaatan dan keadilan serta berbasis HAM dalam pelaksanaan pelayanan publik di bidang hokum.

2. Bidang Penegakan Hukum

Rumah Tahanan Negara Sesuai dengan tugas dan fungsinya untuk pelaksanaan teknis dibidang penahanan untuk kepentingan penyidikan, penuntutan dan pemeriksaan di sidang Pengadilan yang berada dibawah dan bertanggung jawab

langsung kepada Kepala Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Jawa Barat. Dalam pelaksanaan konsep sistem peradilan pidana yang terpadu *(integrated criminal justice system)* di Indonesia, Rumah Tahanan Negara Kelas I Cirebon mempunyai potensi dan peran yang sangat strategis dalam merealisasikan tujuan akhir dari sistem peradilan pidana yaitu *restorative* atau pemulihan.

Konsep keadilan *restorative* merupakan bentuk reintegrasi sosial sebagaimana yang dikenal sebagai sistem pemasyarakatan. Sebagai tujuan reintegrasi sosial yang ingin diwujudkan adalah terintegrasinya hubungan antara terpidana dan masyarakat. Oleh karena itu, pembinaan narapidana dilaksanakan secara terpadu antara pembina, yang dibina, dan masyarakat. Seluruh elemen ini mempunyai kedudukan dan peran yang saling mendukung tercapainya tujuan pemasyarakatan.

3. Bidang Tata Kelola Pemerintahan

Sebagai bagian dan pemerintahan, maka Rutan Kelas I Cirebon wajib melaksanakan tata kelola pemerintahan yang baik melalui reformasi birokrasi. Dengan potensi sumber daya yang dimiliki, tentu saja Rutan Kelas I Cirebon akan dapat berkontribusi dalam upaya-upaya perbaikan pemerintahan, sejalan dengan keinginan Presiden agar birokrasi bisa menjamin agar manfaat program dirasakan oleh masyarakat *(making delivered).* Upaya satuan kerja untuk mendapat predikat WBK/WBBM akan terus dilakukan dalam kurun waktu 2024-2029. Hal tersebut akan dapat terwujud, mengingat sejak tahun 2018 sampai dengan tahun 2024, Rutan Kelas I Cirebon terus berupaya menjadi satuan kerja yang dapat diusulkan menjadi satuan kerja berpredikat Wilayah Bebas Bersih Melayani. Selain itu potensi perbaikan bidang tata kelola pemerintahan didukung dengan terus membaiknya penilaian SAKIP, Indeks RB, dan maturitas SPIP dalam kurun waktu tiga tahun terakhir. Demikian juga dengan Indeks Persepsi Korupsi (IPK) dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) yang terus mengalami perbaikan penilaian.

1.2.2. Permasalahan

Permasalahan dalam proses pelayanan publik pada Rutan Kelas I Cirebon adalah bagaimana merubah mindset penyelenggara, pelaksana dan masyarakat penerima layanan agar dapat sesuai dengan asas-asas pelayanan publik. Hal ini karena masing-masing pihak belum sepenuhnya memahami dan melaksanakan hak dan kewajibannya. Permasalahan inilah yang harus menjadi perhatian sehingga anggapan bahwa pelayanan publik kurang responsif terhadap kebutuhan masyarakat,

kurang informatif dalam tahapan-tahapan pemberian layanan, kurangnya akses dalam pencapaian layanan, kurangnya koordinasi antar pemberi layanan, terlalu birokratis, kurang mau mendengar keluhan/saran/aspirasi masyarakat dan inefisiensi tidak terjadi dalam proses pelayanan publik di Rutan Kelas I Cirebon.

Permasalahan yang terkait dengan penegakan hukum adalah koordinasi dan keterpaduan dengan instansi penegak hukum dan instansi lain yang terlibat. Dalam konteks sistem pemasyarakatan, salah satu yang belum terwujud adalah sistem manajemen penanganan perkara tindak pidana yang terintegrasi antara instansi penegak hukum dari mulai kepolisian selaku penyidik, kejaksaan, pengadilan atau Mahkamah Agung hingga ke pemasyarakatan melalui *single case management* (SCM). Selain itu, permasalahan yang terjadi adalah adanya kelebihan penghuni di Rumah Tahanan Negara akibat tidak sebandingnya jumlah penghuni dengan kapasitas yang tersedia *(overcrowded)* yang berdampak pada tidak maksimalnya pemenuhan hak tahanan dan/atau narapidana. Dalam hal penegakan terhadap pelanggaran hak kekayaan intelektual, permasalahan yang terjadi adalah koordinasi dengan aparat penegak hukum yang lain dan kompetensi dari penyidik pegawai negeri sipil kekeyaan intelektual.

Permasalahan terkait dengan bidang tata kelola pemerintahan adalah keterlibatan seluruh pegawai Rutan Kelas I Cirebon dalam berkomitmen dan secara konsisten terlibat dalam proses-proses perbaikan tata kelola pemerintahan.

1.2.3. Peluang dan Tantangan

Tabel 1. 2 Peluang dan tantangan

Aspek	Peluang	Tantangan
Pelayanan Tahanan dan Pengunjung	Dukungan public terhadap layanan berbasis digital	Lonjakan jumlah tahanan yang melebihi kapasitas
	Kesempatan peningkatan kerja sama dengan instansi kesehatan dan lembaga sosial untuk layanan perawatan	Keterbatasan ruang layanan dan sumber daya petugas
		Tuntutan masyarakat terhadap layanan yang cepat, bersih, dan ramah

Sarana dan Prasarana	Peluang modernisasi sarpras melalui DIPA serta bantuan pemerintah/lembaga/mitra	Keterbatasan anggaran pemeliharaan dan pembangunan
	Adanya dukungan regulasi untuk Penguatan sarpras pemasyarakatan	Kondisi bangunan lama yang memerlukan renovasi besar
		Risiko gangguan keamanan akibat sarpras usang
Sumber Daya Manusia	Peluang peningkatan kompetensi melalui diklat, e-learning dan coaching	Keterbatasan jumlah pegawai
	Semangat pegawai baru untuk inovasi	Beban kerja tinggi
Teknologi Informasi dan Digitalisasi	Dukungan penuh dalam digitalisasi layanan	Keterbatasan perangkat TI
	Tersedia aplikasi baru yang mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi	Kesenjangan pegawai dalam pengoprasian aplikasi baru
Keamanan dan Ketertiban	Peningkatan kerja sama dengan APH	Risiko gangguan kamtib akibat overkapasitas
	Dukungan kebijakan pengurangan overcrowding	Peredaran barang terlarang melalui modus baru

1.2.4. Aspirasi Masyarakat

Rutan Kelas I Cirebon menyediakan berbagai kanal komunikasi publik yang digunakan sebagai sarana penyaluran aspirasi, pengaduan, serta akses informasi bagi masyarakat dan penerima layanan. Kanal ini berfungsi sebagai mekanisme *feedback loop* untuk meningkatkan kualitas pelayanan, pengawasan, dan transparansi layanan. Adapun kanal aspirasi yang tersedia meliputi:

1. **Instagram**
   Digunakan sebagai media publikasi kegiatan dan ruang aspirasi melalui fitur komentar dan pesan langsung (*direct message*).
2. **Facebook**
   Menjadi sarana untuk menjangkau masyarakat yang lebih luas, terutama pengguna media sosial umum, melalui kolom komentar dan pesan pribadi.
3. **X**
   Digunakan untuk publikasi cepat, respons tanggap, serta menerima aspirasi masyarakat dalam bentuk *mention* atau pesan langsung.
4. **Sistem Informasi Rutan Kelas I Cirebon**
   Merupakan platform resmi berbasis email yang mengintegrasikan penyediaan informasi layanan, konsultasi, dan kanal pengaduan. Simfolink memberi kemudahan akses bagi masyarakat yang membutuhkan informasi atau ingin menyampaikan keluhan secara langsung dan cepat.
5. **Email Khusus Pengaduan Rutan Kelas I Cirebon**
   Disediakan untuk mempercepat respons pengaduan berbasis pesan langsung dan komunikasi personal bagi keluarga WBP atau masyarakat.
6. **Website Star App Survey SPAK**
   Merupakan instrumen survei rutin bulanan yang mengukur kepuasan penerima layanan terhadap aspek **Aman, Akurat, dan Akuntabel**. Survei ini menjadi alat evaluasi objektif dalam peningkatan kualitas pelayanan. Survei Star App Survey SPAK yang dilaksanakan secara rutin setiap bulan menunjukkan tingkat kepuasan yang sangat baik. Hingga bulan November, hasil survei memperlihatkan **rata-rata nilai 3,9 dari 4**, yang menandakan bahwa masyarakat menilai kualitas pelayanan berada pada kategori **“Sangat Baik”**.

Melalui monitoring kanal-kanal aspirasi dan hasil survei tersebut, terdapat beberapa aspirasi utama masyarakat yang diterima meliputi:

1. Kecepatan dan ketepatan layanan
2. Penambahan dan keterbukaan informasi layanan
3. Peningkatan pelayanan ramah, profesional, dan humanis
4. Peningkatan kualitas sarana layanan berbasis digital

BAB II
VISI, MISI, TUJUAN, SASARAN DAN MANAJEMEN RISIKO RUTAN KELAS I CIREBON

Visi didefinisikan sebagai keadaan yang ingin dicapai sebagai akhir dari proses perencanaan dan pelaksanaan. Dalam Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional Visi adalah Visi Kementerian/Lembaga yang menjabarkan Visi Presiden dan Wakil Presiden sebagaimana dimuat dalam RPJM Nasional yang disusun dalam bentuk rumusan umum mengenai **keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan** sesuai dengan tugas dan fungsi Kementerian/ Lembaga tersebut. Dari visi tersebut diturunkan menjadi Misi Kementerian/Lembaga yakni rumusan umum mengenai **upaya-upaya untuk mewujudkan Visi**. Sedangkan Tujuan adalah **penjabaran atas Visi** dalam rangka mencapai sasaran program prioritas Presiden dan Wakil Presiden.

2.1. Visi dan Misi

2.1.1. Visi

Visi Presiden dan Wakil Presiden 2025–2029 adalah **"Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045".** Visi Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan disusun agar selaras dengan visi tersebut, yakni: **"Terwujudnya Penegakan Hukum dan Pelayanan Keimigrasian dan Pemasyarakatan yang Berintegritas, Berkeadilan, serta Mendukung Keamanan Nasional yang Tangguh Menuju Indonesia Emas 2045."**

Pemaknaan Visi Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan bagi Direktorat Jenderal Pemasyarkatan dan satuan kerja pemasyarakatan adalah dalam pelaksanaan penegakan hukum dan pelayanan pemasyarakatan 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.

2.1.2. Nilai-nilai Utama Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan

Selaras dengan Visi Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan terdapat peran serta nilai-nilai utama Kementerian yang wajib dipedomani satuan kerja dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sehari-hari dalam rangka mewujudkan pelayanan dan penegakan hukum yang berintegritas, berkeadilan, serta Mendukung Keamanan Nasional yang Tangguh. Adapun terdapat 2 (dua) peran pemasyarakatan yakni sebagai pembimbing dan pembina Warga Binaan untuk menegakkan reintegrasi sosial di masyarakat.

Disamping peran yang diemban pemasyarakatan, terdapat nilai-nilai utama yang juga menjadi landasan bersikap dan pondasi budaya kerja di satuan kerja pemasyarakatan dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Adapun nilai utama tersebut dirumuskan dalam singkatan **PRIMA (Profesional, Responsif, Integritas, Modern, dan Akuntabel)**

2.1.3. Misi

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 antarumat beragama untuk mencapai masyarakat yang adil dan makmur.

Sesuai dengan tugas dan fungsi yang diemban oleh Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan dan telah disepakati dengan Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional (PPN)/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**.**

Berdasarkan 2 misi presiden yang diejawantahkan melalui asta cita tersebut, maka kemudian diturunkan 2 (dua) Misi Direktorat Jenderal Pemasyarakatan dan satuan kerja Pemasyarakatan yang juga selaras dengan misi Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan. Adapun Misi tersebut adalah sebagai berikut:

1. **Misi 1.** Mewujudkan penegakan hukum dan pelayanan bidang keimigrasian dan pemasyarakatan yang berintegritas dan berkeadilan.
2. **Misi 2.** Mewujudkan tata kelola penyelenggaraan keimigrasian dan pemasyarakatan yang modern, profesional, dan berintegritas.

Adapun penjabarannya sebagai berikut :

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

   Misi pertama sejalan dengan Asta Cita 1 yaitu Memperkokoh ideologi Pancasila, demokrasi, dan hak asasi manusia (HAM). Perwujudan Asta Cita 1 dalam konteks Pemasyarakatan adalah satuan kerja harus menjalankan seluruh fungsi Pemasyarakatan secara profesional, transparan, serta bebas dari penyalahgunaan wewenang. Pelayanan kepada masyarakat wajib diberikan sesuai peraturan dan prosedur yang berlaku, akuntabel, serta menjunjung prinsip keadilan dan kepastian hukum (tidak diskriminatif). Dalam penegakan hukum, satuan kerja dituntut untuk melakukan penegakan hukum secara objektif dan proporsional sesuai ketentuan yang berlaku.

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

   Misi kedua sejalan dengan Asta Cita 7 yaitu Memperkuat reformasi politik, hukum, dan birokrasi, serta memperkuat pencegahan dan pemberantasan korupsi dan narkoba. Perwujudan Asta Cita 7 adalah terkait upaya mengembangkan penyelenggaraan layanan dan penegakan hukum yang berbasis teknologi, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan dan kepuasan Masyarakat, serta kemudahan berusaha. Satuan kerja dituntut meningkatkan kualitas SDM melalui pelatihan berkelanjutan, penerapan standar operasional yang jelas, serta penggunaan sistem informasi yang terintegrasi guna mempercepat proses kerja dan meminimalkan potensi penyimpangan. Selain itu, setiap pegawai wajib menegakkan nilai integritas, akuntabilitas, dan transparansi dalam setiap tahapan pelayanan maupun pengawasan.

   Upaya ini didukung oleh peningkatan dukungan manajemen dalam mendukung penegakan dan pelayanan hukum keimigrasian, serta penyelenggaraan birokrasi yang modern, profesional dan berintegritas sebagai bagian dari komitmen terhadap prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*).

2.2. Tujuan

Untuk mewujudkan Visi dan Misi tersebut diturunkan menjadi tujuan. Tujuan yang akan dicapai oleh Direktorat Jenderal Pemasyarakatan dan juga satuan kerja pemasyarakatan juga selaras dengan tujuan Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan. Berdasarkan Visi dan Misi yang akan dicapai oleh Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan, maka tujuan yang akan

dicapai oleh Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan pada periode 2025 – 2029 sesuai dengan misi antara lain sebagai berikut:

1. **Tujuan 1.** Meningkatkan kualitas penegakan dan pelayanan hukum bidang keimigrasian dan pemasyarakatan dalam rangka menjaga tegaknya kedaulatan negara serta mewujudkan reintegrasi sosial, yang memiliki **Indikator Kinerja Tujuan 1**. Indeks penegakan dan pelayanan hukum bidang Imigrasi dan Pemasyarakatan.
2. **Tujuan 2.** Meningkatkan kualitas sistem keimigrasian dan pemasyarakatan yang modern, terintegrasi, dan akuntabel melalui pengembangan kompetensi dan peningkatan profesionalisme sumber daya manusia yang berintegritas, responsif, dan adaptif di bidang keimigrasian dan pemasyarakatan, yang memiliki **Indikator Kinerja Tujuan 2.** Indeks RB Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan.

2.3. Sasaran Strategis

Sasaran Kegiatan adalah hasil yang akan dicapai dari suatu kegiatan dalam rangka pencapaian Sasaran Program yang mencerminkan berfungsinya Keluaran Kegiatan. Sasaran Kegiatan merupakan turunan dari Sasaran Strategis pada level Kementerian/Lembaga dan Sasaran Program pada level Unit Eselon I. Sasaran Kegiatan ini dilaksanakan oleh Unit Eselon II, Kanwil Ditjenpas, serta UPT Pemasyarakatan di wilayah.

Sebelum sampai pada Sasaran Kegiatan Satuan Kerja Pemasyarakatan di Wilayah, penting bagi satker untuk memahami apakah Sasaran Strategis Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan, dan apakah Sasaran Program Direktorat Jenderal Imigrasi. Perlu dipahami bahwa Sasaran Kegiatan di wilayah berkontribusi untuk tercapainya Sasaran Program dan Sasaran Strategis.

Sasaran strategis Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan adalah sebagai berikut:

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

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

1. Program Penegakan dan Pelayanan Hukum

2. Program Dukungan Manajemen

Kedua Program tersebut memiliki Sasaran Program beserta Indikator sebagai berikut:

1. Program Penegakan dan Pelayanan Hukum

   1) Sasaran Program 1*. Terwujudnya pemenuhan hak bagi tahanan, anak, dan warga binaan guna terciptanya warga binaan yang siap bermasyarakat* dengan indikator berupa *Indeks Penegakan Hukum Bidang Perlakuan.*

2. Program Dukungan Manajemen

   1) Sasaran Program 1. *Meningkatnya Penerapan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Direktorat Jenderal Pemasyarakatan dengan indikator berupa Indeks Kinerja Dukungan Manajemen.*

2.4. Sasaran Kegiatan

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

1. Sasaran Kegiatan 1: *Meningkatnya Pelaksanaan Pendampingan dalam Proses Peradilan dan Di luar Peradilan* dengan indikator berupa Presentase Tahanan yang mendapatkan pendampingan, dan Presentase Anak yang Berkonflik dengan Hukum yang mendapatkan pendampingan.
2. Sasaran Kegiatan 2: *Meningkatnya klien pemasyarakatan yang sudah siap bermasyarakat* dengan indikator berupa Persentase klien pemasyarakatan yang siap bermasyarakat.
3. Sasaran Kegiatan 3: *Meningkatnya penerimaan Masyarakat terhadap mantan narapidana dan anak binaan selama masa reintegrasi sosial* dengan indikator berupa Tingkat penerimaan Masyarakat sekitar terhadap mantan narapidana dan anak binaan selama masa reintegrasi sosial, dan Tingkat pemberdayaan masyarakat untuk pembimbingan kemasyarakatan dalam pelaksanaan keadilan Restoratif.
4. Sasaran Kegiatan 4: *Meningkatnya pelayanan tahanan dan anak* dengan indikator berupa Persentase penanganan kelebihan masa penahanan (overstaying) tahanan dan anak, Indeks Fasilitasi Pendampingan hukum bagi Tahanan dan Anak, Persentase

fasilitasi layanan kepribadian dan kemandirian bagi Tahanan dan Anak, dan Persentase pelaksanaan layanan pendidikan anak.

5. Sasaran Kegiatan 5*: Meningkatnya Keberhasilan Pembinaan Narapidana dan Anak Binaan* dengan indikator berupa Persentase keberhasilan pembinaan kemandirian narapidana yang mendapatkan predikat Sangat Baik, Persentase keberhasilan pembinaan kepribadian narapidana yang mendapatkan predikat Sangat Baik, dan Indeks pelaksanaan pembinaan anak binaan.
6. Sasaran Kegiatan 6: *Terwujudnya Keamanan dan Ketertiban di Satuan Kerja Pemasyarakatan* dengan indikator berupa Persentase pelaksanaan operasi intelijen, Indeks Pencegahan, dan Indeks penindakan.
7. Sasaran Kegiatan 7: *Meningkatnya kualitas kesehatan Anak Binaan, Tahanan dan Narapidana* dengan indikator berupa Persentase UPT Pemasyarakatan dengan indeks kesehatan lingkungan dengan kategori baik, Persentase satker dengan indeks kesehatan fisik kategori baik, Presentase meningkatnya penanganan kasus kesehatan mental, dan Persentase Peningkatan Kualitas Layanan Kesehatan pada Rumah Sakit di Lingkungan Pemasyarakatan.
8. Sasaran Kegiatan 8: *Terwujudnya Pengendalian Mutu Penyelenggaraan Pemasyarakatan di Wilayah* dengan indikator berupa Indeks Pengendalian Mutu Penyelenggaraan Pemasyarakatan di Wilayah.
9. Sasaran Kegiatan 9: *Meningkatnya pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkup kewilayahan* dengan indikator berupa Persentase pelaksanaan rencana aksi reformasi birokrasi di lingkup kewilayahan, dan Indeks kepuasan unit kerja lingkup UPT Pemasyarakatan terhadap layanan kesekretariatan di UPT masing-masing.

2.5. Manajemen Risiko

Dalam peraturan terbaru mengenai Rencana Strategis K/L, terdapat ketentuan bahwa identifikasi manajemen risiko menjadi salah satu unsur pembeda dalam penyusunan Renstra K/L 2025–2029 dibanding periode sebelumnya. Hal ini ditegaskan dalam Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2025 tentang Penyusunan Renstra dan Rencana Kerja K/L, yang mengatur bahwa identifikasi risiko beserta langkah perlakuannya merupakan bagian integral dari mekanisme pengendalian dan evaluasi Renstra maupun Rencana Kerja K/L.

Pada Permenimipas Nomor 11 Tahun 2025 tentang Renstra Kemenimipas 2025-2029 teridentifikasi beberapa risiko terhadap Sasaran Strategis K/L yang menghambat peningkatan kualitas penegakan hukum dan pelayanan bidang pemasyarakatan, diantaranya: *1) Kasus Peredaran Narkoba di dalam Lapas, Rutan, dan*

LPKA, 2) Rendahnya Kualitas Layanan Kesehatan di dalam Lapas/Rutan, 3)Tidak Terimplementasi UU Nomor 22 Tahun 2022 tentang Pemasyarakatan, 4) Kegagalan Program Ketahanan Pangan di Lapas karena Keterbatasan Keterampilan dan/atau Sumber Daya, 5) Meningkatnya Overcrowding dan Overstaying, pada Manajemen Lapas serta Rutan, 6) Peningkatan risiko radikalisasi terhadap narapidana yang memiliki keterkaitan dengan jaringan ekstremis internasional sebagai dampak dari konflik geopolitik antarnegara di wilayah Asia Tengah, 7) Terganggunya Keandalan dan Keamanan Sistem Teknologi dan Informasi (TI), 8) Tingginya Gap Kompetensi Pegawai dengan Kompetensi yang Dibutuhkan di Bidang Keimigrasian dan Pemasyarakatan, serta 9) Tidak Terlaksananya Pencegahan dan Penanganan Anak Tidak Sekolah (ATS) di Lapas/Rutan Khusus Anak.

Sementara identifikasi risiko level sasaran strategis Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan yang menghambat upaya-upaya untuk meningkatkan Tata Kelola Penyelenggaraan Keimigrasian dan Pemasyarakatan yang Berintegritas, Efektif, dan Efisien; teridentifikasi diantaranya: Pelayanan Tidak Transparan dan Infrastruktur terkait RB tidak tersedia Tepat Waktu, keterbatasan anggaran, serta tidak terbentuknya lembaga pendidikan Pemasyarakatan

Pada Renstra Ditjenpas teridentifikasi beberapa risiko yang dapat menghambat tercapainya Target Indikator Kinerja Program (IKP) Ditjenpas antara lain : Lemahnya efektivitas penegakan hukum pemasyarakatan, Keterbatasan kapasitas sumber daya manusia dan pengawasan pemasyarakatan, dan Rendahnya tingkat kepatuhan warga binaan pemasyarakatan.

Dalam rangka mendukung implementasi manajemen risiko yang terintegrasi pada periode Renstra 2025–2029, Rutan Kelas I Cirebon juga menyusun matriks manajemen risiko pada level kegiatan sebagai bagian dari mekanisme pengendalian dan evaluasi kinerja yang mengacu pada risiko strategis yang telah ditetapkan di tingkat kementerian dan Ditjen Pemasyarakatan.

Tabel Manajemen Risiko Sasaran Kegiatan Rutan Kelas I Cirebon

PENETAPAN TUJUAN

Unit Pemilik Risiko : Rutan Kelas I Cirebon

Tabel 2. 1 Manajemen Risiko (Penetapan Tujuan)

No	Strategi/Program/Kegiatan	Sasaran	Indikator Kinerja	Permasalahan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Penyelenggaraan Pemasyarakatan	Meningkatnya Pelayanan Perawatan Narapidana/Tahanan/Anak, Pengendalian Penyakit Menular dan Peningkatan Kualitas Hidup Narapidana Peserta Rehabilitasi Narkokita	Persentase pemenuhan layanan makanan bagi Tahanan /Narapidana/Anak sesuai dengan standar	Pengelola Makanan belum memiliki keahlian tata boga dan gizi makanan.
			Persentase Tahanan /Narapidana/Anak mendapatkan layanan kesehatan (preventif) secara berkualitas	Keterbatasan sarana dan prasarana layanan kesehatan.
				Keterbatasan kapasitas tenaga kesehatan (hanya tersedia perawat, tidak ada dokter) dalam memberikan layanan kesehatan
				Terdapat Tahanan/Narapidana/Anak yang tidak memiliki kepesertaan Jaminan Kesehatan.
				Kurangnya kesadaran warga binaan terhadap kesehatan

			Persentase Tahanan dan Narapidana perempuan (ibu hamil dan menyusui) mendapat akses layanan kesehatan maternal	Keterbatasan tenaga medis (bidan) bagi ibu hamil/menyusui
				Keterbatasan sarana dan prasarana layanan kesehatan maternal
			Persentase Tahanan/Narapidana/Anak yang mengalami gangguan mental dapat tertangani	Belum terdapat petugas khusus yang menangani gangguan mental (psikiater/psikolog)
			Persentase tahanan/narapidana lansia yang mendapatkan layanan kesehatan sesuai standar	Keterbatasan sarana dan prasarana bagi tahanan dan narapidana lansia.
			Persentase tahanan/narapidana/anak berkebutuhan khusus (Disabilitas) yang mendapatkan layanan kesehatan sesuai standar	Terbatasnya sarana dan prasarana untuk penyandang disabilitas
			Persentase keberhasilan penanganan penyakit menular HIV-AIDS (ditekan jumlah virusnya) dan TB Positif (berhasil sembuh)	Belum terdapat ruang isolasi bagi penderita penyakit menular HIV-AIDS dan TB Positif
		Meningkatnya Pelayanan Tahanan	Persentase menurunnya tahanan yang overstaying	Keterlambatan surat perpanjangan penanganan,petikan putusan dan berit acara pelaksana putusan
			Persentase Tahanan yang memperoleh Layanan Penyuluhan Hukum	LBH kurang maksimal dalam memberikan penyuluhan hukum

			Persentase Tahanan yang memperoleh Fasilitasi Bantuan Hukum	Masih banyaknya tahanan yang belum mengetahui tentang fasilitas bantuan hukum
				Keterbatasan Lembaga Bantuan Hukum

				Kurangnya sarana dan prasarana bantuan hukum
		Meningkatnya Pelayanan Keamanan dan Ketertiban	Persentase pengaduan yang ditindaklanjuti sesuai standar	SOP Penanganan Pengaduan belum dilaksanakan secara maksimal.
				Sarana pengaduan kurang tersosialisasikan
				Kurangnya kegiatan peningkatan kompetensi pegawai dalam hal penanganan pengaduan
			Persentase gangguan kamtib yang dapat dicegah	Kurangnya petugas pengamanan
				Kurangnya kegiatan peningkatan kompetensi pegawai dalam hal penanggulangan gangguan kamtib
			Persentase kepatuhan dan disiplin terhadap tata tertib oleh Tahanan/Narapidana/Anak pelaku gangguan kamtib	Kurangnya sosialisasi aturan disiplin bagi warga binaan
				Keterbatasan sarana wartelsus

			Persentase pemulihan kondisi keamanan pasca gangguan kamtib secara tuntas	Terbatasnya kemampuan petugas melaksanakan rekonsiliasi, rehabilitasi, dan rekonstruksi untuk pemulihan pasca gangguan kamtib
2	Dukungan Manjemen dan Teknis Lainnya	Meningkatnya Dukungan Manajemen Satker	Tersusunnya dokumen rencana kerja, anggaran UPT Pemasyarakatan dan pelaporan yang akuntabel tepat waktu	Kurangnya koordinasi subseksi/kesatuan dalam proses penyusunan RKAK/L.

				Terbatasnya ketersediaan waktu untuk menyusun RKAK/L
				Kurangnya kegiatan peningkatan kompetensi pegawai dalam Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran
			Tersusunnya dokumen pengelolaan BMN dan Kerumah tanggaan	Kekosongan Jabatan Pengelola BMN.
				Kurangnya optimalnya perawatan dan pemeliharaan BMN
				Kurangnya kegiatan peningkatan kompetensi pegawai Pengelola BMN
				Terlambatnya penyampaian ADK Transfer masuk persedian/BMN dari pengirim
				Terlambatnya SK Penetapan Status Penggunaan dan penghapusan BMN

			Terpenuhinya data dan peningkatan kompetensi pegawai pemasyarakatan	Kurangnya kegiatan peningkatan kompetensi pegawai.
			Tersusunnya Dokumen Pelaksanaan Anggaran dan laporan keuangan yang akuntabel dan tepat waktu	Kurangnya kegiatan peningkatan kompetensi pegawai
				Ketidaksesuaian perencanaan dengan pelaksanaan anggaran

			Jumlah Layanan Perkantoran	Belum optimalnya peran kehumasan/pemberitaan.
				Pengambilan nomor surat kurang efektif dan efisien.
				Belum maksimalnya layanan pada unit kerja
			Terlaksananya Perjanjian Kerjasama antar intansi guna menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi Rutan	Belum berjalannya seluruh program yang telah tertuang dalam Perjanjia Kerja Sama

DAFTAR RISIKO

Unit Pemilik Risiko : Rutan Kelas I Cirebon

Tabel 2. 2 Manajemen RIsiko (Daftar Risiko)

No	Indikator Kinerja	Permasalahan	Risiko		Penyebab			Dampak		Pengendalian Intern yang ada	Sisa Risiko
			Pernyataan	Pemilik	Uraian	Sumber	C/UC	Uraian	Pihak yang terkena		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
1	Persentase pemenuhan layanan makanan bagi Tahanan /Narapidana/Anak sesuai dengan standar	Pengelola Makanan belum memiliki keahlian tata boga dan gizi makanan.	Makanan yang diberikan kepada warga binaan tidak memenuhi standar cita rasa dan kecukupan gizi	Kepala Seksi Pelayanan Tahanan	Pengelola Makanan belum mengikuti pelatihan tata boga ataupun gizi makanan.	Internal	C	Cita rasa dan kecukupan gizi tidak memenuhi standar	Satker/UPT	a. Pengelola makanan mengikuti Pelatihan Penjamah Makanan dan Pengolahan Makanan. b. Karutan memeriksa sampel makanan sebelum dibagikan keTahanan/Narapidana /Anak.	Tidak Ada
2	Persentase Tahanan /Narapidana/Anak mendapatkan layanan kesehatan (preventif) secara berkualitas	Keterbatasan sarana dan prasarana layanan kesehatan.	Fasilitas kesehatan bagi tahanan/narapida/anak tidak memadai	Kepala Seksi Pelayanan Tahanan	Tidak adanya anggaran belanja modal	Internal	C	Sulitnya memberikan pelayanan kesehatan yang optimal	Satker/UPT	a. Memaksimalkan fasilitas kesehatan yang ada b. Bekerjasama dengan Puskesmas terdekat	Tidak Ada
		Keterbatasan kapasitas tenaga kesehatan (hanya tersedia perawat, tidak ada dokter) dalam memberikan layanan kesehatan	Kesalahan diagnosis pemeriksaan kesehatan bagi WBP	Kepala Seksi Pelayanan Tahanan	Tidak adanya dokter sehingga diagnosis dan pemberian obat dilakukan oleh perawat	Eksternal	UC	Lamanya proses penyembuhan kesehatan	Satker/UPT	Melaksanakan MOU dengan puskesmas terdekat terkait bantuan tenaga dokter	Tidak Ada
		Terdapat Tahanan/Narapidana/Anak yang tidak memiliki kepesertaan Jaminan Kesehatan.	Timbulnya biaya rawat jalan/rawat inap di fasilitas kesehatan	Kepala Seksi Pelayanan Tahanan	Ketidakmampuan bayar dari Tahanan/Narapidana/Anak dan terbatasnya anggaran Satker.	Eksternal	UC	Penyakit Tahanan/Narapidana/Anak bertambah parah.	Satker/UPT	Pengajuan kepesertaan jaminan kesehatan	Timbulnya biaya rawat jalan/rawat inap di faskes yang tidak mampu dibayar
		Kurangnya kesadaran warga binaan terhadap kesehatan	Warga binaan tidak melakukan pemeriksaan kesehatan	Kepala Seksi Pelayanan Tahanan	Kurangnya sosialisasi terkait pentingnya menjaga kesehatan	Internal	C	Banyak warga binaan yang sakit	Satker/UP	Membuat Program Pelayanan Kesehatan Dokter Nyamperin Warga Binaan (PEKA DONG)	Tidak Ada

3	Persentase Tahanan dan Narapidana perempuan (ibu hamil dan	Keterbatasan tenaga medis (bidan) bagi ibu hamil/menyusui	Kurang terjaminnya kesehatan ibu hamil dan menyusui.	Kepala Seksi Pelayanan Tahanan	Tidak adanya Bidan, hanya tersedia perawat dengan kapasitas untuk	Eksternal	UC	Terjadi gangguan kehamilan dan atau terhambatnya pemberian ASI.	Satker/UPT	Memeriksakan ibu hamil dan menyusui ke Bidan	Tidak Ada

	menyusui) mendapat akses layanan kesehatan maternal				melakukan intervensi keperawatan spesifik yang sederhana pada kesehatan maternal.						
		Keterbatasan sarana dan prasarana layanan kesehatan maternal	Kurang terjaminnya kesehatan ibu hamil dan menyusui.	Kepala Seksi Pelayanan Tahanan	Tidak adanya Bidan, hanya tersedia perawat dengan kapasitas untuk melakukan intervensi keperawatan spesifik yang sederhana pada kesehatan maternal.	Eksterna	UC	Terjadi gangguan kehamilan dan atau terhambatnya pemberian ASI.	Satker/UPT	Memeriksakan ibu hamil dan menyusui ke Bidan	Tidak ada.
4	Persentase Tahanan/Narapidana/Anak yang mengalami gangguan mental dapat tertangani	Belum terdapat petugas khusus yang menangani gangguan mental (psikiater/psikolog)	Gangguan mental Tahanan/Narapidana/Ana k kurang tertangani secara optimal.	Kepala Seksi Pelayanan Tahanan	Tidak adanya psikolog/psikiater, hanya tersedia perawat dengan kapasitas melakukan intervensi keperawatan spesifik yang sederhana pada kesehatan jiwa/mental.	Eksterna	UC	Gangguan mental Tahanan/Narapidana/Anak semakin parah	Satker/UPT	Memeriksakan Tahanan/Narapidana/Anak yang mengalami gangguan mental ke Rumah Sakit.	Tidak ada.
5	Persentase tahanan/narapidana lansia yang mendapatkan layanan kesehatan sesuai standar	Keterbatasan sarana dan prasarana bagi tahanan dan narapidana lansia.	Kesehatan Tahanan/Narapidana Lansia menurun.	Kepala Seksi Pelayanan Tahanan	Keterbatasan sarana dan prasarana layanan kesehatan lansia karena tidak tersedia anggaran belanja modal.	Internal	C	Tahanan/Narapidana Lansia rentan terkena penyakit.	Satker/UPT	1) Perawat rutin memantau kesehatan Lansia. 2) Menempatkan Lansia pada kamar khusus.	Tidak ada.

6	Persentase tahanan/narapidana/anak berkebutuhan khusus (Disabilitas) yang mendapatkan layanan kesehatan sesuai standar	Terbatasnya sarana dan prasarana untuk penyandang disabilitas	Tahanan/Narapidana/Anak Berkebutuhan Khusus (disabilitas) kesulitan beraktifitas	Kepala Seksi Pelayanan Tahanan	Keterbatasan sarana dan prasarana layanan kesehatan disabilitas karena tidak tersedia anggaran belanja modal.	Internal	C	Tahanan/Narapidana/Anak Berkebutuhan Khusus (disabilitas) tidak bisa beraktifitas secara maksimal	Satker/UPT	Perawat dan Petugas Jaga memberikan bantuan kepada Tahanan/Narapidana/Anak Berkebutuhan Khusus (disabilitas) dalam beraktifitas.	Tidak ada.
7	Persentase keberhasilan penanganan penyakit menular HIV-AIDS (ditekan jumlah virusnya) dan TB Positif (berhasil sembuh)	Belum terdapat ruang isolasi bagi penderita penyakit menular HIV-AIDS dan TB Positif	Rentannya penularan HIV-AIDS dan TB kepada warga binaan lainnya	Kepala Seksi Pelayanan Tahanan	Terbatasnya jumlah kamar di blok hunian	Internal	C	Bertambahnya jumlah warga binaan penderita HIV-AIDS dan TB.	Satker/UPT	Warga binaan penderita HIV-AIDS dan TB ditempatkan di kamar yang terpisah	Penularan HIV-AIDS dan TB kepada Tahanan/Narapidana/ Anak lain.
8	Persentase menurunnya tahanan yang overstaying	Keterlambatan surat perpanjangan penanganan,petikan putusan dan berit acara pelaksana putusan	Terjadinya overstaying bagi tahanan	Kepala Seksi Pelayanan Tahanan	Pihak penahan terlambat memberikan petikan putusan/penetapan penahanan/BA penetapan.	Eksternal	UC	1) Over kapasitas. 2) Pengurusan hak-hak tahanan terhambat	Unit Utama	a. Rutan proaktif menghubungi pihak penahan. b. Membuat inovasi pengiriman perpanjangan penahanan (Hallo Tantan)	Terjadinya overstaying
9	Persentase Tahanan yang memperoleh Layanan Penyuluhan Hukum	LBH kurang maksimal dalam memberikan penyuluhan hukum	Kurang maksimalnya tahanan untuk mendapatkan penyuluhan hukum	Kepala Seksi Pelayanan Tahanan	Sedikitnya jadwal penyuluhan hukum oleh LBH	Eksternal	UC	WBP belum memahami proses hukum	Satker/UPT	Bekerjasama dengan LBH yang telah terakreditasi oleh kantor wikayah	Tidak ada.
10	Persentase Tahanan yang memperoleh Fasilitasi Bantuan Hukum	Masih banyaknya tahanan yang belum mengetahui tentang fasilitas bantuan hukum	Tahanan tidak mengetahui tentang Fasilitas Bantuan Hukum.	Kepala Seksi Pelayanan Tahanan	Kurangnya pemberian informasi kepada Tahanan tentang Fasilitas Bantuan Hukum.	Internal	C	Tahanan tidak menerima bantuan hukum.	Satker/UPT	Menghubungi LBH yang terakreditasi oleh Kanwil.	Tidak ada.
		Keterbatasan Lembaga Bantuan Hukum	Tahanan tidak mendapatkan Fasilitas Bantuan Hukum.	Kepala Seksi Pelayanan Tahanan	Tidak Adanya Lembaga Bantuan Hukum Terkreditasi Kantor Wilayah	Eksternal	UC	Tahanan tidak menerima bantuan hukum.	Satker/UPT	Mencari LBH yang terakreditasi oleh Kanwil.	Tidak ada.

		Kurangnya sarana dan prasarana bantuan hukum	Tidak Terfasiltasi sarana dan prasarana terkait proses bantuan Hukum	Kepala Seksi Pelayanan Tahanan	Tidak adanya Pos Bantuan Hukum untuk Lembaga Bantuan Hukum	Internal	C	Kurang optimalnya Proses Bantuan Hukum	Satker/UPT	Membuat Inovasi Saung Butut (Sarana Ngariung Bantuan Hukum Rutan Cirebon)	Tidak ada.
11	Persentase pengaduan yang ditindaklanjuti sesuai standar	SOP Penanganan Pengaduan belum dilaksanakan secara maksimal.	Pengaduan tidak ditindaklanjuti sesuai SOP	Kepala Kesatuan Pengamanan	Kurangnya internalisasi terkait SOP Penanganan Pengaduan	Internal	C	Berkurangnya kepercayaan masyarakat	Unit Utama	Melaksanakan Internalisasi secara berkala dan berkelanjutan	Adanya pengaduan yang tidak ditindaklanjuti sesuai SOP

		Sarana pengaduan kurang tersosialisasikan	Pengaduan tidak tersampaikan	Kepala Kesatuan Pengamanan	Masyarakat tidak mengetahui terkait fasilitas pengaduan	Internal	C	Buruknya persepsi masyarakat	Satker/UPT	Melakukan sosialisasi sarana pengaduan di berbagai media secara berkala	Tidak ada.
		Kurangnya kegiatan peningkatan kompetensi pegawai dalam hal penanganan pengaduan	Pengaduan tidak ditindaklanjuti sesuai Standar	Kepala Kesatuan Pengamanan	Kurangnya kompetensi pegawai dalam menangani pengaduan	Internal	C	Buruknya persepsi masyarakat	Satker/UPT	Mengusulkan pengembangan kompetensi terkain Penanganan pengaduan ke kantor wilayah	Tidak ada.
12	Persentase gangguan kamtib yang dapat dicegah	Kurangnya petugas pengamanan	Pelarian Tahanan/Narapidana/Anak.	Kepala Kesatuan Pengamanan	Kurang optimalnya kegiatan pencegahan pelarian	Eksternal	UC	Kondisi Rutan menjadi tidak kondusif.	Kementerian	Mengatur komposisi regu jaga dan jadwal penjagaan.	Pelarian Tahanan/Narapidana/ Anak.
		Kurangnya kegiatan peningkatan kompetensi pegawai dalam hal pencegahan gangguan kamtib	Terjadinya gangguan kamtib	Kepala Kesatuan Pengamanan	Kurangnya deteksi dini	Internal	C	Keamanan Rutan menjadi tidak kondusif.	Unit utama	Mengusulkan pengembangan kompetensi terkait Intelijen	Adanya gangguan kamtib yang tidak dapat dicegah
13	Persentase kepatuhan dan disiplin terhadap tata tertib oleh Tahanan/Narapidana/Anak pelaku gangguan kamtib	Kurangnya sosialisasi aturan disiplin bagi warga binaan	Terjadinya pelanggaran tata tertib	Kepala Kesatuan Pengamanan	Kurangnya kesadaran Warga Binaan terhadap aturan disiplin dan tata tertib	Internal	C	Jumlah pelanggaran tata tertib meningkat	Unit utama	Melaksanakan sosialisasi terkait aturan disiplin dan tata tertib secara berkala	Masih terjadi beberapa pelanggaran aturan disiplin dan tata tertib
		Keterbatasan sarana Wartelsus	Adanya peredaran Halinar (Handphone, Pungutan Liar,dan Narkoba) didalam rutan	Kepala Kesatuan Pengamanan	Adanya penyeludupan alat komunikasi	Internal	C	Menurunnya integritas petugas	Kementerian	a. Membuat Komitmen Bersama tidak adanya (Zero) Halinar. b. Melakukan razia rutindi blok hunian. c. Menyediakan loker pengunjung dan petugas untuk penyimpanan barang	Tidak Ada

14	Persentase pemulihan kondisi keamanan pasca gangguan kamtib secara tuntas	Terbatasnya kemampuan petugas melaksanakan rekonsiliasi, rehabilitasi, dan rekonstruksi untuk pemulihan pasca gangguan kamtib	Terhambatnya pemulihan (rekonsiliasi, rehabilitasi, rekonstruksi) pasca gangguan kamtib.	Kepala Kesatuan Pengamanan	Keterbatasan jumlah dan kompetensi petugas, serta keterbatasan sarana dan prasarana.	Internal	C	Kegiatan sehari-hari Tahanan/Narapidana/Anak terganggu.	Kementerian	Melakukan pendekatan persuasif kepadapelaku gangguan kamtib, penanganan korban gangguan kamtib, dan perbaikan lingkungan pasca gangguan kamtib.	Terhambatnya pemulihan (rekonsiliasi, rehabilitasi, rekonstruksi) pasca gangguankamtib.
15	Tersusunnya dokumen rencana kerja, anggaran UPT Pemasyarakatan	Kurangnya koordinasi subseksi dalam proses penyusunan RKAK/L.	Ketidaksesuaian anggaran yang diberikan dengan kebutuhan program/kegiatan	Kepala Seksi Pengelolaan	Kurangnya kesadaran pentingnya penyusunan rencana kerja	Internal	C	Kurang optimalnya kinerja dan penyerapan anggaran Satker/UPT	Satker/UPT	a. Pemeriksaan dokumen rencana kerja oleh Kepala Satker/UPT.	Ketidaksesuaian perhitungan anggaran dengan kebutuhan program/kegiatan dari
	dan pelaporan yang akuntabel tepat waktu		dari masing-masing subseksi		dari setiap subseksi					b. Melibatkan seluruh subseksi dalam penyusunan anggaran	masing-masing subseksi
		Terbatasnya ketersediaan waktu untuk menyusun RKAK/L	Program yang terencana tidak sesuai dengan kebutuhan anggaran	Kepala Seksi Pengelolaan	Penyampaian informasi yang mendadak dari Kanwil	Internal	C	Adanya kegiatan yang tidak berjalan sesuai dengan rencana	Satker/UPT	Berkoordinasi dengan Kantor Wilayah	Program yang terencana tidak sesuai dengan kebutuhan anggaran
		Kurangnya kegiatan peningkatan kompetensi pegawai dalam Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran	Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran tidak optimal	Kepala Seksi Pengelolaan	Tidak terselenggaranya pelatihan penyusunan rencana kerja dan anggaran	Eksternal	UC	Penyusunan perencanaan anggaran tidak sesuai dengan ketentuan	Satker/UPT	Mengusulkan pendidikan dan pelatihan terkait penyusunan rencana kerja dan anggaran	Tidak ada.
16	Tersusunnya dokumen pengelolaan BMN dan Kerumah tanggaan	Kekosongan Jabatan Pengelola BMN.	Tidak optimalnya Pengelolaan BMN	Kepala Seksi Pengelolaan	Terbatasnya ketersediaan pegawai yang mampu melaksanakan tugas dan fungsi pengelolaan BMN.	Internal	C	Ketidaksesuaian antara jabatan dengan tugas dan fungsi seharihari.	Satker/UPT	Memperbantukan petugas/anggota jaga untuk mengisi kekosongan jabatan	Tidak optimalnya Pengelolaan BMN.
		Kurangnya optimalnya perawatan dan pemeliharaan BMN	Terdapatnya BMN yang rusak berat atau hilang	Kepala Seksi Pengelolaan	Keterbatasan kemampuan kontrol Pengelola BMN dan Penanggung Jawab Daftar Barang Ruangan (DBR) atas banyaknya jumlah BMN.	Internal	C	Terhambatnya penggunaan Sarana dan Prasarana Perkantoran dan tuntutan ganti rugi terhadap BMN yang hilang.	Satker/UPT	Mengupayakan solusi alternative yang diakibatkan dari BMN yang rusak/hilang	Terdapatnya BMN yang rusak berat atau hilang
		Kurangnya kegiatan peningkatan kompetensi pegawai Pengelola BMN	Pengelolaan BMN kurang optimal	Kepala Seksi Pengelolaan	Tidak terselenggaranya pelatihan BMN	Eksternal	UC	Pengelolaan BMN tidak sesuai dengan ketentuan	Satker/UPT	Mengusulkan pendidikan dan pelatihan terkait pengelolaan BMN	Tidak ada.

		Terlambatnya penyampaian ADK Transfer masuk persediaan/BMN dari pengirim	Terhambatnya penginputan ADK Transfer masuk	Kepala Seksi Pengelolaan	Banyaknya dokumen yang harus disiapkan terkait pembuatan ADK	Eksternal	UC	Tidak tercatatnya BMN	Kementerian	Berkoordinasi dengan pihak pengirim	Ketidaksesuaian data dibanding dengan fisik keberadaan BMN.
		Terlambatnya SK Penetapan Status Penggunaan dan penghapusan BMN	Ketidaksesuaian data dibanding dengan fisik keberadaan BMN	Kepala Seksi Pengelolaan	BMN sudah dihapus melalui mekanisme lelang dan terbit risalah lelang, namun masih menunggu turunnya SK Penghapusan	Internal	C	Status BMN belum dapat dihapus di aplikasi SAKTI.	Satker/UPT	Melakukan komunikasi ke Kanwil untuk monitoring progress SK Penghapusan BMN.	Tidak ada
17	Terpenuhinya data dan peningkatan kompetensi pegawai pemasyarakatan	Kurangnya kegiatan peningkatan kompetensi pegawai.	Terjadinya kesenjangan kompetensi pegawai.	Kepala Seksi Pengelolaan	Training Needs Analysis belum dioptimalkan untuk pengusulan kebutuhan pelatihan ke Kanwil.	Internal	C	Kinerja pegawai kurang optimal.	Satker/UPT	Pendataan pelatihan pegawai.	Terjadinya kesenjangan kompetensi pegawai.
18	Tersusunnya Dokumen Pelaksanaan Anggaran dan laporan keuangan yang akuntabel dan tepat waktu	Kurangnya kegiatan peningkatan kompetensi pegawai	Penyusunan Dokumen Pelaksanaan Anggaran dan Laporan Keuangan tidak optimal	Kepala Seksi Pengelolaan	Tidak terselenggaranya pelatihan penyusunan Dokumen Pelaksanaan Anggaran dan Laporan Keuangan	Eksternal	UC	Penyusunan Dokumen Pelaksanaan Anggaran dan Laporan Keuangan tidak sesuai dengan ketentuan	Satker/UPT	Mengusulkan pendidikan dan pelatihan terkait Dokumen Pelaksanaan Anggaran dan Laporan Keuangan	Tidak ada.
		Ketidaksesuaian perencanaan dengan pelaksanaan anggaran	Tidak tercapainya pelaksanaan anggaran yang berkualitas	Kepala Seksi Pengelolaan	Kebutuhan anggaran yang diberikan tidak sesuai dengan yang diusulkan	Eksternal	UC	Banyaknya revisi anggaran	Satker/UPT	Dilaksanakan supervisi anggaran secara berkala	Tidak ada.
19	Jumlah Layanan Perkantoran	Belum optimalnya peran kehumasan/pemberitaan.	Informasi/berita tentang pelayanan/kegiatan Rutan kurang terpublikasi.	Kepala Seksi Pengelolaan	Kurang optimalnya kinerja Tim Kehumasan dan terbatasnya sarana dan prasarana kehumasan.	Internal	C	Masyarakat kurang mengetahui informasi terkini tentang pelayanan/kegiatan Rutan.	Satker/UPT	Monitoring publikasi berita/informasi.	Informasi/berita tentang pelayanan/kegiatan Rutan kurang terpublikasi.

		Pengambilan nomor surat kurang efektif dan efisien.	Lamanya proses pengambilan nomor surat	Kepala Seksi Pengelolaan	Belum tersedianya media pengambilan nomor surat yang lebih efektif	Internal	C	Terhambatnya layanan perkantoran	Satker/UPT	Membuat Sistem Penomoran Surat Elektronik (SIPANIK)	Tidak ada.
		Belum maksimalnya layanan pada unit kerja	Adanya gratifikasi pada unit kerja	Kepala Seksi Pengelolaan	Adanya konflik kepentingan	Internal/Eksternal	C	Hilangnya kepercayaan masyarakat	Satker/UPT	a. Membentuk Tim Unit Pengendali Gratifikasi	Masih adanya gratifikasi pada layanan unit kerja
		Perawatan jaringan listrik belum maksimal	Terjadinya Kebakaran dikarenakan adanya Gangguan Listrik	Kepala Seksi Pengelolaan	Jaringan listrik yang tidak sesuai standar	Internal	C	Terganggunya pelayanan perkantoran	Kementerian	a. Memperbaharui Instalasi dan panel Listrik Area Rutan dengan melaksanakan Kerjasama denganPLN di Cirebon; b. Melakukan Kerjasama dengan Dinas Kebakaran (DAMKAR) di Cirebon c. Menyediakan APAR, Elide Fire dan Fire ball di titik rawan kebakaran (Area perkantoran, dapur, Area P2U dan Area Blok Hunian)	Tidak Ada
20	Belum berjalannya seluruh program yang telah tertuang dalam Perjanjia Kerja Sama	Belum berjalannya seluruh program yang telah tertuang dalam Perjanjia Kerja Sama	a. Terjadinya keterlambatan pelayanan medis bagi warga binaan b. Pelaksanaan rehabilitasi penyalahgunaan narkotika tidak berjalan sesuai jadwal yang telah ditetapkan c. Terjadinya penundaan Sidang/ pelarian saat pelaksanaan sidang	Kepala Seksi Pengelolaan	Kurangnya komitmen antar intansi dalam menjalankan Perjanjian Kerja Sama	Internal/Eksternal	C	Terhambatnya program yang telah ditetapkan oleh Unit Pelaksana Teknis	Satker/UPT	a. Membuat tim pengawas kemitraan b. Rapat koordinasi rutin setiap triwulan untuk evaluasi kendala c. Membuat Laporan kegiatan kemitraan disampaikan kepada Kepala Rutan	Tidak Ada

PETA RISIKO

Unit Pemilik Risiko : Rutan Kelas I Cirebon

Tabel 2. 3 Manajemen Risiko (Peta Risiko)

No	Sisa Resiko	Kemungkinan		Dampak		Tingkat Risiko	Profil Risiko
		Uraian	Nilai	Uraian	Nilai		
(1)	(2)	(3)	(4)	(6)	(7)	(8)= 4x7	(9)
1	Timbulnya biaya rawat jalan/rawat inap di faskes yang tidak mampu dibayar	Sangat kecil	1	Satker/UPT	2	2	Sangat Rendah
2	Penularan HIV-AIDS dan TB kepada Tahanan/Narapidana/Anak lain.	Sangat kecil	1	Satker/UPT	2	2	Sangat Rendah
3	Terjadinya overstaying	Hampir pasti	4	Unit Utama	4	16	Tinggi
4	Adanya pengaduan yang tidak ditindaklanjuti sesuai SOP	Sangat kecil	1	Unit Utama	4	4	Sangat rendah
5	Pelarian Tahanan/Narapidana/Anak.	Moderat	3	Kementerian	5	15	Sedang
6	Adanya gangguan kamtib yang tidak dapat dicegah	Hampir pasti	4	Unit Utama	4	16	Tinggi
7	Masih terjadi beberapa pelanggaran aturan disiplin dan tata tertib	Hampir pasti	4	Unit Utama	4	16	Tinggi
8	Terhambatnya pemulihan (rekonsiliasi, rehabilitasi, rekonstruksi) pasca gangguan kamtib.	Kecil	2	Kementerian	5	10	Rendah
9	Ketidaksesuaian perhitungan anggaran dengan kebutuhan	Pasti	5	Satker/UPT	2	10	Rendah

	program/kegiatan dari masing-masing subseksi						
10	Program yang terencana tidak sesuai dengan kebutuhan anggaran	Pasti	5	Satker/UPT	2	10	Rendah
11	Tidak optimalnya Pengelolaan BMN.	Pasti	5	Satker/UPT	2	10	Rendah
12	Terdapatnya BMN yang rusak berat atau hilang	Pasti	5	Satker/UPT	2	10	Rendah
13	Ketidaksesuaian data banding dengan fisik keberadaan BMN.	Pasti	5	Kementerian	5	25	Sangat tinggi
14	Terjadinya kesenjangan kompetensi pegawai.	Pasti	5	Satker/UPT	2	10	Rendah
15	Informasi/berita tentang pelayanan/kegiatan Rutan kurang terpublikasi.	Moderat	3	Satker/UPT	2	6	Rendah
16	Masih adanya gratifikasi pada layanan unit kerja	Moderat	3	Kementerian	5	15	Sedang

INDIKATOR RISIKO

Unit Pemilik Risiko : Rutan Kelas I Cirebon

Tabel 2. 4 Manajemen Risiko (Indikator Risiko)

No	Sisa Resiko	Tingkat Resiko	Prioritas Resiko	Toleransi Resiko	Indikator Risiko	
					Indikasi	Batas Aman
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Timbulnya biaya rawat jalan/rawat inap di faskes yang tidak mampu dibayar	2	15	1	Jumlah biaya rawat jalan/rawat inap di faskes yang tidak mampu dibayar	0
2	Penularan HIV-AIDS dan TB kepada Tahanan/Narapidana/Anak lain.	2	16	1	Jumlah penularan HIV-AIDS dan TB kepada Tahanan/Narapidana/Anak lain.	0
3	Terjadinya overstaying	16	2	9	Persentase jumlah tahanan overstaying	10%
4	Adanya pengaduan yang tidak ditindaklanjuti sesuai SOP	4	14	1	Jumlah pengaduan yang tidak ditindaklanjuti sesuai SOP	0
5	Pelarian Tahanan/Narapidana/Anak.	15	5	4	Kurang optimalnya kegiatan pencegahan pelarian.	1
6	Adanya gangguan kamtib yang tidak dapat dicegah	16	3	1	Jumlah gangguan kamtib yang tidak dapat dicegah	2
7	Masih terjadi beberapa pelanggaran aturan disiplin dan tata tertib	16	4	6	Jumlah pelanggaran aturan disiplin dan tata tertib	2
8	Terhambatnya pemulihan (rekonsiliasi, rehabilitasi, rekonstruksi) pasca gangguan kamtib.	10	7	4	Persentase gangguan kamtib yang tidak terpulihkan	20%

9	Ketidaksesuaian perhitungan anggaran dengan kebutuhan	10	8	4	Persentase ketidaksesuaian perhitungan anggaran	10%
	program/kegiatan dari masing-masing subseksi				dengan kebutuhan program/kegiatan dari masing-masing subseksi	
10	Program yang terencana tidak sesuai dengan kebutuhan anggaran	10	9	4	Persentase program yang terencana tidak sesuai dengan kebutuhan anggaran	10%
11	Tidak optimalnya Pengelolaan BMN.	10	10	4	Jumlah kekosongan jabatan pengelola BMN	2
12	Terdapatnya BMN yang rusak berat atau hilang	10	11	4	Terdapatnya BMN yang rusak berat atau hilang	3
13	Ketidaksesuaian data dibanding dengan fisik keberadaan BMN.	25	1	16	Jumlah ketidaksesuaian data dibanding dengan fisik keberadaan BMN.	10
14	Terjadinya kesenjangan kompetensi pegawai.	10	12	4	Persentase pegawai yang tidak pernah mengikuti pelatihan	5%
15	Informasi/berita tentang pelayanan/kegiatan Rutan kurang terpublikasi.	6	13	2	Persentase informasi/berita tentang pelayanan/kegiatan Rutan yang terpublikasi.	5%
16	Masih adanya gratifikasi pada layanan unit kerja	16	6	4	Adanya konflik kepentingan	2

RENCANA AKSI PENANGANAN RISIKO

Unit Pemilik Risiko : Rutan Kelas I Cirebon

Tabel 2. 5 Manajemen Risiko (Rencana Aksi Penanganan Risiko)

No	Indikator Risiko		Opsi Penanganan	Kegiatan Pengendalian	Indikator Pengendalian		Jadwal	Penanggungjawab	Cadangan Risiko (Rp)
	Indikasi	Batas Aman			Output	Target			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(1)	(2)	(3)
1	Ketidaksesuaian data dibanding dengan fisik keberadaan BMN.	10	Mengurangi risiko	Berkoordinasi dengan pihak pengirim	Surat permohonan penerbitan Arsip Data Komputer (ADK)	1	Oktober	Kepala Seksi Pengelolaan dan Kepala Rutan	-
2	Terjadinya overstaying	10%	Mengurangi risiko	Rutan proaktif menghubungi pihak penahan.	Surat pemberitahuan habisnya masa penahanan (H-10, H-3, H-1)	240	Januari-Desember	Kepala Seksi Pelayanan Tahanan dan Kepala Rutan	-
3	Adanya gangguan kamtib yang tidak dapat dicegah	2	Mengurangi risiko	Mengusulkan pengembangan kompetensi terkait Intelijen	Surat permohonan terkait pengembangan kompetensi di bidang intelijen	1	September	Kepala Kesatuan Pengamanan Rutan dan Kepala Rutan	-
4	Masih terjadi beberapa pelanggaran aturan disiplin dan tata tertib	2	Mengurangi risiko	Melaksanakan sosialisasi terkait aturan disiplin dan tata tertib secara berkala	Laporan pelaksanaan sosialisasi terkait aturan disiplin dan tata tertib	12	Setiap bulan	Kepala Kesatuan Pengamanan Rutan, Kepala Seksi Pelayanan Tahanan dan Kepala Rutan	-
5	Pelarian Tahanan/Narapidana/Anak.	1	Mengurangi risiko	Melaksanakan kegiatan pencegahan pelarian	Laporan Kegiatan pencegahan pelarian	12	Setiap bulan	Kepala Kesatuan Pengamanan Rutan dan Kepala Rutan	-

6	Masih adanya gratifikasi pada layanan unit kerja	2	Mengurangi risiko	a. Melakukan pemetaan titik rawan penerimaan dan pemberian gratifikasi b. Melakukan internalisasi kepada petugas secara berkala c. Melakukan Sosialisasi terhadap pengguna layanan d. Adanya monitoring dan evaluasi secara berkala	a. Laporan pemetaan titik rawan penerimaan dan pemberian gratifikasi b. Laporan internalisasi kepada petugas secara berkala c. Laporan Sosialisasi terhadap pengguna layanan d. Laporan monitoring dan evaluasi secara berkala	4	Setiap Triwulan	Kepala Rutan Kepala Seksi Pengelolaan Kepala Kesatuan Pengamanan Rutan dan Kepala Seksi Pelayanan Tahanan	-

BAB III
TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

3.1. Target Kinerja

3.1.1. Informasi Kinerja

Target kinerja pada (kanwil/UPT pemasyarakatan) merupakan target atas sasaran kegiatan yang telah ditetapkan oleh Direktorat Jenderal Pemasyarakatan dan menjadi tanggung jawab kepala satuan kerja untuk mencapainya. Setiap capaian target kinerja kegiatan di wilayah berkontribusi langsung terhadap keberhasilan capaian kinerja Program di tingkat Direktorat Jenderal Pemasyarakatan. Sebagaimana dijelaskan sebelumnya, terdapat sembilan sasaran kegiatan di wilayah, yaitu: (1) Meningkatnya Pelaksanaan Pendampingan dalam Proses Peradilan dan Di luar Peradilan (2) Meningkatnya klien pemasyarakatan yang sudah siap bermasyarakat (3) Meningkatnya penerimaan Masyarakat terhadap mantan narapidana dan anak binaan selama masa reintegrasi sosia*l (4) Meningkatnya pelayanan tahanan dan anak (5) Meningkatnya Keberhasilan Pembinaan Narapidana dan Anak Binaan (6) Terwujudnya Keamanan dan Ketertiban di Satuan* Kerja Pemasyarakatan (7) Meningkatnya kualitas kesehatan Anak Binaan, Tahanan dan Narapidana (8) Terwujudnya Pengendalian Mutu Penyelenggaraan Pemasyarakatan di Wilayah (9) Meningkatnya pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkup kewilayahan.

Di bawah ini disampaikan Matriks Target Kinerja Level Kegiatan Rutan Kelas I Cirebon periode 2025–2029 yang telah ditetapkan oleh Direktorat Jenderal Pemasyarakatan sebagai acuan capaian kinerja satuan kerja di wilayah.

Tabel 3. 1 Kerangka Kinerja Direktorat Jenderal Pemasyarakatan

No.	Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Sasaran Strategis / Sasaran Program / Indikator Kinerja Program / Sasaran Kegiatan / Indikator Kinerja Kegiatan	Lokasi	Target Kinerja					Penanggungjawab
			2025	2026	2027	2028	2029	
Direktorat Jenderal Pemasyarakatan								
SS 1	Meningkatnya Kualitas Penegakan Hukum dan Pelayanan Bidang Keimigrasian dan Pemasyarakatan							
IKSS 1.1	Indeks Penegakan Hukum dan Pelayanan Bidang Imigrasi dan Pemasyarakatan		3,45	3,52	3,57	3,63	3,68	
Program Penegakan dan Pelayanan Hukum								
SP 3	**Terwujudnya Pemenuhan Hak bagi Tahanan Anak dan Warga Binaan Guna Terciptanya Warga Binaan yang Siap Bermasyarakat**							**Direktorat Jenderal Pemasyarakatan**
IKP 3.1	Indeks Penegakan Hukum Bidang Perlakuan		2,86	2,99	3,11	3,23	3,35	
6170 - Penyelenggaraan Pemasyarakatan di Wilayah								KANWIL DITJENPAS
SK 10	Meningkatnya Pelaksanaan Pendampingan dalam Proses Peradilan dan Di luar Peradilan	Wilayah						Kepala Kantor Wilayah Pemasyarakatan, UPT Pemasyarakatan
IKK 10.1	Presentase Tahanan yang mendapatkan pendampingan		2,5%	5%	7,5%	10%	12,5%	
IKK 10.2	Presentase Anak yang Berkonflik dengan Hukum (ABH) yang mendapatkan pendampingan		75%	80%	85%	90%	95%	
SK 11	Meningkatnya klien pemasyarakatan yang sudah siap bermasyarakat	Wilayah						Kepala Kantor Wilayah Pemasyarakatan, UPT Pemasyarakatan
IKK 11.1	Prsentase klien pemasyarakatan yang siap bermasyarkat		70%	75%	80%	85%	90%	
SK 12	Meningkatnya penerimaan Masyarakat terhadap mantan narapidana dan anak binaan selama masa reintegrasi sosial	Wilayah						Kepala Kantor Wilayah Pemasyarakatan, UPT Pemasyarakatan
IKK 12.1	Tingkat penerimaan Masyarakat sekitar terhadap mantan narapidana dan anak binaan selama masa reintegrasi sosial		25%	30%	35%	40%	45%	
IKK 12.2	Tingkat pemberdayaan masyarakat untuk pembimbingan kemasyarakatan dalam pelaksanaan keadilan Restoratif		20%	25%	30%	35%	40%	

No.	Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Sasaran Strategis / Sasaran Program / Indikator Kinerja Program / Sasaran Kegiatan / Indikator Kinerja Kegiatan	Lokasi	Target Kinerja					Penanggungjawab
			2025	2026	2027	2028	2029	
SK 13	Meningkatnya pelayanan tahanan dan anak	Wilayah						Kepala Kantor Wilayah Pemasyarakatan, UPT Pemasyarakatan
IKK 13.1	Persentase penanganan kelebihan masa penahanan (overstaying) tahanan dan anak		94%	95%	96%	97%	98%	
IKK 13.2	Indeks Fasilitasi Pendampingan hukum bagi Tahanan dan Anak		3,2	3,21	3,22	3,23	3,24	
IKK 13.3	Persentase fasilitasi layanan kepribadian dan kemandirian bagi Tahanan dan Anak		73%	74%	75%	76%	77%	
IKK 13.4	Persentase pelaksanaan layanan pendidikan anak		90%	92%	94%	96%	98%	
SK 14	Meningkatnya Keberhasilan Pembinaan Narapidana dan Anak Binaan	Wilayah						Kepala Kantor Wilayah Pemasyarakatan, UPT Pemasyarakatan
IKK 14.1	Persentase keberhasilan pembinaan kemandirian narapidana yang mendapatkan predikat Sangat Baik		40%	50%	60%	70%	80%	
IKK 14.2	Persentase keberhasilan pembinaan kepribadian narapidana yang mendapatkan predikat Sangat Baik		60%	65%	70%	75%	80%	
IKK 14.3	Indeks pelaksanaan pembinaan anak binaan		3,84	3,86	3,88	3,9	3,92	
SK 15	Terwujudnya Keamanan dan Ketertiban di Satuan Kerja Pemasyarakatan	Wilayah						Kepala Kantor Wilayah Pemasyarakatan, UPT Pemasyarakatan

No.	Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Sasaran Strategis / Sasaran Program / Indikator Kinerja Program / Sasaran Kegiatan / Indikator Kinerja Kegiatan	Lokasi	Target Kinerja					Penanggungjawab
			2025	2026	2027	2028	2029	
IKK 15.1	Persentase pelaksanaan operasi intelijen		75%	80%	85%	90%	95%	
IKK 15.2	Indeks Pencegahan		2,6	2,8	3	3,2	3,4	
IKK 15.3	Indeks penindakan		2,8	2,96	3,04	3,12	3,2	
SK 16	Meningkatnya kualitas kesehatan Anak Binaan, Tahanan dan Narapidana	Wilayah						Kepala Kantor Wilayah Pemasyarakatan, UPT Pemasyarakatan
IKK 16.1	Persentase UPT Pemasyarakatan dengan indeks kesehatan lingkungan dengan kategori baik		10%	20%	30%	40%	50%	
IKK 16.2	Persentase satker dengan indeks kesehatan fisik kategori baik		15%	22%	30%	37%	45%	
IKK 16.3	(Jumlah penanganan kasus kesehatan mental dibagi jumlah kasus kesehatan mental)		8%	10%	12%	14%	16%	
IKK 16.4	Persentase Peningkatan Kualitas Layanan Kesehatan pada Rumah Sakit di Lingkungan Pemasyarakatan		80%	85%	90%	95%	100%	
SK 17	Terwujudnya Pengendalian Mutu Penyelenggaraan Pemasyarakatan di Wilayah	Wilayah						Kepala Kantor Wilayah Pemasyarakatan, UPT Pemasyarakatan
IKK 17.1	Indeks Pengendalian Mutu Penyelenggaraan Pemasyarakatan di Wilayah		3,2	3,4	3,6	3,8	4	

No.	Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Sasaran Strategis / Sasaran Program / Indikator Kinerja Program / Sasaran Kegiatan / Indikator Kinerja Kegiatan	Lokasi	Target Kinerja					Penanggungjawab
			2025	2026	2027	2028	2029	
SS. 2	Meningkatnya Tata Kelola Penyelenggaraan Keimigrasian dan Pemasyarakatan yang Berintegritas, Efek*tif, dan Ef*isien							
IKSS 2.1	Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan		90,38	90,38	91,38	92,38	93,38	
Program Dukungan Manajemen								
SP 5	M***eningkatnya Penerapan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Direktorat Jenderal Pemasyarakatan***							***Direktorat Jenderal Pemasyarakatan***
IKP 5.1	Indeks Kinerja Dukungan Manajemen		3,3	3,33	3,36	3,4	3,44	
6172 - Dukungan Manajemen dan Teknis Lainnya di Wilayah								KANWIL DITJENPAS
SK. 19	Meningkatnya Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkup Kewilayahan	Wilayah						
IKK 19.1	Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di Lingkup kewilayahan		100%	100%	100%	100%	100%	
IKK 19.2	Indeks Kepuasan Unit Kerja Lingkup UPT Imigrasi terhadap Layanan Kesekretariatan di UPT Masing-Masing		3,51	3,52	3,53	3,54	3,55	

Renstra Satuan Kerja tidak terdapat arah kebijakan dan strategi; dimana hal tersebut bersifat strategis dan hanya dirumuskan dan disusun oleh Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan serta Direktorat Jenderal Pemasyarakatan, maka satuan kerja hanya melaksanakan strategi-strategi yang telah ditetapkan Direktorat Jenderal Pemasyarakatan dalam kegiatan teknis atau inovasi kegiatan teknis yang tidak menyimpang jauh dari strategi tersebut; serta berkontribusi untuk pencapaian target kinerja kegiatan sebagaimana pada matriks. Adapun proyeksi inovasi pelayanan dan penegakan hukum; maupun yang bersifat dukungan manajemen dalam 5 tahun mendatang (2025-2029) dijabarkan sebagai berikut.

1. Inovasi terkait pelayanan :
    - PELITA Rutan Cirebon, Pelayanan Kesehatan, dokter/perawat kunjungi langsung warga binaan ke blok hunian dan Pelayanan Integrasi/Remisi, setiap hari Jumat dilaksanakan kegiatan khusus pelayanan integrasi/remisi berkomunikasi langsung dengan Warga Binaan.
2. Inovasi terkait penegakan hukum :
    - Pencatatan apel kamar hunian melalui QR Code
    - Sistem pelaporan insiden secara otomatis ke pimpinan
    - Sistem alarm kebakaran yang secara otomatis terhubung langsung ke Pemadam Kebakaran

Selanjutnya, pada tingkat satuan kerja yang berperan sebagai pelaksana teknis kebijakan Pemasyarakatan, disusun matriks proyeksi Rincian Output (RO) untuk lima tahun ke depan berdasarkan postur anggaran yang tersedia. Proyeksi target RO ini menjadi dasar penting untuk menilai kemampuan satker dalam melaksanakan tugas dan fungsi, memastikan konsistensi capaian dari tahun ke tahun, serta mengidentifikasi kebutuhan anggaran yang diperlukan. Dengan adanya proyeksi ini, satuan kerja dapat merencanakan pelaksanaan kegiatan secara lebih terarah, terukur, dan selaras dengan target kinerja yang telah ditetapkan oleh Direktorat Jenderal Pemasyarakatan.

No	KRO/RO	Target RO				
		2025	2026	2027	2028	2029
1	BF.6170.BDC - (03.05) Fasilitasi dan Pembinaan Masyarakat 001 - Layanan Tahanan	526	600	600	600	600

2	BF.6170.BDC - (03.05) Fasilitasi dan Pembinaan Masyarakat 004 - Kebutuhan Dasar dan Layanan Kesehatan	526	600	600	600	600
3	BF.6170.BDC - (03.05) Fasilitasi dan Pembinaan Masyarakat 007 - Pelaksanaan Kegiatan Rehabilitasi Sosial	250	250	250	250	250
4	BF.6170.BHB - (03.05) Operasi Bidang Keamanan 002 - Operasi Keamanan dan Ketertiban	12	12	12	12	12
5	WA.6172.EBA - (03.90) Layanan Dukungan Manajemen Internal 956 - Layanan BMN	1	1	1	1	1
6	WA.6172.EBA - (03.90) Layanan Dukungan Manajemen Internal 958 - Layanan Hubungan Masyarakat dan Informasi	1	1	1	1	1
7	WA.6172.EBA - (03.90) Layanan Dukungan Manajemen Internal 962 - Layanan Umum	1	1	1	1	1
8	WA.6172.EBA - (03.90) Layanan Dukungan Manajemen Internal 994 - Layanan Perkantoran	1	1	1	1	1
9	WA.6172.EBB - (03.90) Layanan Sarana dan Prasarana Internal 951 - Layanan Sarana Internal	16	16	16	16	16

10	WA.6172.EBC - (03.90) Layanan Manajemen SDM Internal 954 - Layanan Manajemen SDM	78	87	87	87	87
11	WA.6172.EBD - (03.90) Layanan Manajemen Kinerja Internal 952 - Layanan Perencanaan dan Penganggaran	1	1	1	1	1
12	WA.6172.EBD - (03.90) Layanan Manajemen Kinerja Internal 953 - Layanan Pemantauan dan Evaluasi	1	1	1	1	1
13	WA.6172.EBD - (03.90) Layanan Manajemen Kinerja Internal 955 - Layanan Manajemen Keuangan	1	1	1	1	1
14	WA.6172.EBD - (03.90) Layanan Manajemen Kinerja Internal 961 - Layanan Reformasi Kinerja	1	1	1	1	1

3.2. Kerangka Pendanaan

Kebutuhan anggaran dalam kerangka pendanaan Rutan Kelas I Cirebon Tahun 2025-2029 mencakup berbagai aspek yang dapat mendukung tugas dan fungsi pengelolaan dan pelayanan tahun-tahun mendatang. Sumber pembiayaan dalam mendukung tugas dan fungsi tersebut berupa APBN, Hibah Dalam Negeri (HDN), dan Corporate Social Responsibility (CSR). Aspek-aspek tersebut antara lain :

1. Kebutuhan pengadaan dan pelayanan publik yang selaras dengan upaya transformasi digital guna mendukung proses administrasi pemasyarakatan yang lebih efisien seperti Personal Computer (PC)/Laptop.

2. Kebutuhan pengadaan dan pemeliharaan atas sarana dan prasarana penunjang pelaksanaan tusi dan operasional, diantaranya meja dan kursi.
3. Kebutuhan pengadaan lahan dan bangunan untuk gedung kantor maupun rumah dinas, serta renovasi gedung, dan rumah negara milik Rutan Kelas I Cirebon.
4. Kebutuhan kehumasan dalam rangka penyediaan informasi publik melalui berbagai sarana dan dukungan perjalanan dinas yang berkaitan dengan fungsi kehumasan.
5. Kebutuhan peningkatan kapasitas sumber daya manusia yang memerlukan anggaran, meliputi: kegiatan Fisik Mental Disiplin (FMD).
6. Kebutuhan kegiatan-kegiatan pengelolaan kepegawaian seperti pemeriksaan Kesehatan dan kegiatan jasmani dan rohani.
7. Kebutuhan penyelenggaraan kebijakan-kebijakan prioritas lainnya.

Tabel 3. 2 Tabel Proyeksi Kerangka Pendanaan Rutan Kelas I Cirebon Tahun 2025-2029

No	KRO/RO	Kerangka Pendanaan dalam satuan (Rp)				
		2025	2026	2027	2028	2029
1	BF.6170.BDC - (03.05) Fasilitasi dan Pembinaan Masyarakat 001 - Layanan Tahanan	137.049.000	137.049.000	137.049.000	137.049.000	137.049.000
2	BF.6170.BDC - (03.05) Fasilitasi dan Pembinaan Masyarakat 004 - Kebutuhan Dasar dan Layanan Kesehatan	5.781.721.000	5.781.721.000	5.781.721.000	5.781.721.000	5.781.721.000
3	BF.6170.BDC - (03.05) Fasilitasi dan Pembinaan Masyarakat 007 - Pelaksanaan Kegiatan Rehabilitasi Sosial	40.286.000	40.286.000	40.286.000	40.286.000	40.286.000
4	BF.6170.BHB - (03.05) Operasi Bidang Keamanan 002 - Operasi Keamanan dan Ketertiban	24.526.000	24.526.000	24.526.000	24.526.000	24.526.000
5	WA.6172.EBA - (03.90) Layanan	8.926.000	8.926.000	8.926.000	8.926.000	8.926.000

	Dukungan Manajemen Internal 956 - Layanan BMN					
6	WA.6172.EBA - (03.90) Layanan Dukungan Manajemen Internal 958 - Layanan Hubungan Masyarakat dan Informasi	9.608.000	9.608.000	9.608.000	9.608.000	9.608.000
7	WA.6172.EBA - (03.90) Layanan Dukungan Manajemen Internal 962 - Layanan Umum	8.809.000	8.809.000	8.809.000	8.809.000	8.809.000
8	WA.6172.EBA - (03.90) Layanan Dukungan Manajemen Internal 994 - Layanan Perkantoran	7.053.982.000	7.053.982.000	7.053.982.000	7.053.982.000	7.053.982.000
9	WA.6172.EBB - (03.90) Layanan Sarana dan Prasarana Internal 951 - Layanan Sarana Internal	63.075.000	63.075.000	63.075.000	63.075.000	63.075.000
10	WA.6172.EBC - (03.90) Layanan Manajemen SDM Internal 954 - Layanan Manajemen SDM	32.161.000	32.161.000	32.161.000	32.161.000	32.161.000
	WA.6172.EBD - (03.90) Layanan Manajemen Kinerja Internal 952 - Layanan Perencanaan dan Penganggaran	7.042.000	7.042.000	7.042.000	7.042.000	7.042.000
	WA.6172.EBD - (03.90) Layanan Manajemen Kinerja Internal 953 - Layanan Pemantauan dan Evaluasi	7.131.000	7.131.000	7.131.000	7.131.000	7.131.000
	WA.6172.EBD - (03.90) Layanan Manajemen Kinerja Internal 955 - Layanan Manajemen Keuangan	6.929.000	6.929.000	6.929.000	6.929.000	6.929.000
	WA.6172.EBD - (03.90) Layanan	7.536.000	7.536.000	7.536.000	7.536.000	7.536.000

	Manajemen Kinerja Internal 961 - Layanan Reformasi Kinerja					

3.3. Roadmap

Tabel 3. 3 Roadmap Rutan Kelas I Cirebon Tahun 2025 s.d. 2029

No	Satuan Kerja	Aspek	2025	2026	2027	2028	2029
1.	*Rutan Kelas I Cirebon*	Sarana dan Prasarana	Penataan Sarpras Prioritas	Penguatan Sarpras Keamanan dan Layanan Publik	Modernisasi Sarpras Kerja dan Layanan Digital	Pengembanga n Sarpras pendukung pembinaan	Pemeliharaa n gedung dan bangunan
			Renovasi ruang kunjungan	Peremajaan ruang penyimpanan arsip	Renovasi ruang kerja pegawai	Peningkatan Sarpras kesehatan	Evaluasi dan perencanaan peningkatan kualitas bangunan
		Barang Milik Negara (BMN) dan Perangkat Operasional	Penertiban dan validasi data	Digitalisasi dan pengawasan	Optimalisasi dan pemeliharaan	Modernisasi dan standarisasi	Modernisasi instalasi prioritas
			Inventarisas i BMN secara menyeluruh	Penerapan sistem monitoring BMN berbasis digital	Pengajuan peremajaan sarpras prioritas	Peningkatan kualitas gedung dan fasilitas layanan publik	Perbaikan sarana secara bertahap sesuai hasil peniliaian kondisi aset
				Penataan ruang penyimpanan arsip BMN agar sesuai standar	Optimalisasi penggunaan asset tidur/kurang	Pemaruan peralatan kerja pegawai yang sudah tidak layak pakai	Evaluasi dan Penyusunan roadmap BMN 2030-2035

No	Satuan Kerja	Aspek	2025	2026	2027	2028	2029
					termanfaatkan		
		Kerja Sama	Kerja Sama dengan BNN Kab. Cirebon	Kerja Sama dengan Lembaga Bantuan Hukum (LBH) untuk layanan bantuan hukkum	Kerja sama dengan Kementerian Agama Kab. Cirebon	Kerja sama dengan BLK, dinas tenaga kerja atau lembaga pelatihan	Evaluasi kerja sama 2025-2029
			Kerja Sama dengan Batalyon Infanteri 303	Kerja Sama dengan Puskesmas Siliwangi	Kemitraan dengan lembaga swasta untuk dukungan CSR		Penyusunan rencana kerja sama jangka panjang (2030-2035
		Kelembagaan	Kajian peningkatan Rutan Kelas I Cirebon menjadi Rutan Kelas IIA Cirebon	Kajian peningkatan Rutan Kelas I Cirebon menjadi Rutan Kelas IIA Cirebon	Proses usulan Rutan Kelas I Cirebon menjadi Rutan Kelas IIA Cirebon	Proses usulan Rutan Kelas I Cirebon menjadi Rutan Kelas IIA Cirebon	Peningkatan Rutan Kelas I Cirebon menjadi Rutan Kelas IIA Cirebon
			Penegasan tupoksi seluruh bagian	Penyusunan peta risiko dan mitigasi	Penyusunan standar layanan internal dan eksternal	Pengembangan manajemen risiko dan pengendalian internal	Evaluasi pelaksanaan roadmap kelembagaan 2025-2029

No	Satuan Kerja	Aspek	2025	2026	2027	2028	2029
		Sumber Daya Manusia	Pemetaan kompetensi seluruh pegawai	Penambahan pegawai	Program mentoring bagi pegawai baru	Penguatan karakter pelayanan public prima	Evaluasi roadmap SDM 2025-2029
			Penyusunan Analisis Kebutuhan Kerja	Pelatihan teknis pemasyarakatan		Peningkatan kapasitas SDM pengelola teknologi dan data	Penyusunan roadmap SDM 2030-2035
		Tata Laksana	Penguatan alur pelaporan, koordinasi, dan dokumentasi	Review dan pemutakhiran seluruh SOP	Penyusunan peta risiko tata laksana	Sinkronisasi tata laksana dengan	Evaluasi pelaksanaan tata laksana 5 tahun (2025-2029)
				Perluasan penggunaan QR Code untuk layanan	Penguatan SPIP dan pengawasan internal		Penyusunan roadmap Tata Laksana (2030-2035)

BAB IV
MONITORING, EVALUASI, DAN PENGENDALIAN

Monitoring, evaluasi dan pengendalian merupakan instrume penting dalam menjamin tercapainya tujuan dan sasaran strategis Rencana Strategis Rumah Tahanan Negara Kelas I Cirebon Tahun 2025-2029. Pelaksanaa Monitoring, Evaluasi dan Pengendalian ini disusun berdasarkan Pedoman Penyusunan Rencana Strategis Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan serta ketentuan perencanaan kinerja pemerintah yang berlaku. Bab ini memberikan penjabaran mengenai mekanisme pemantauan, evaluasi, dan pengendalian terhadap seuruh program kegiatan, indikator kinerja, serta target tahunan yang telah ditetapkan. Dengan adanya sistem Monitoring, Evaluasi dan pengendalian yang sistematis, terukur, dan berkesinambungan , diharapkan setiap capaian kinerja dapat dipantau secara efektif, potensi deviasi dapat segera diidentifikasi, dan langkah-langkah korektif dapat dilakukan secara tepat waktu untuk memastikan perencanaan berjala konsisten dengan arah kebijakan strategis yang telah ditetapkan

4.1. Monitoring

Monitoring adalah kegiatan pemantauan secara berkala terhadap pelaksanaan program dan kegiatan Satker. Monitoring dilakukan untuk memastikan bahwa seluruh aktivitas berjalan sesuai dengan rencana, jadwal, serta penggunaan sumber daya yang telah ditetapkan. Monitoring dilakukan melalui:

1) Pelaporan rutin bulanan/triwulanan/semesteran yang disampaikan kepada pimpinan;
2) Analisis progress kinerja dan serapan anggaran untuk mengidentifikasi kesenjangan antara target dan realisasi;
3) Rapat koordinasi internal sebagai forum untuk membahas capaian, hambatan, serta Langkah tindak lanjut jangka pendek.

Monitoring dilaksanakan sebagai proses pengawasan rutin terhadap pelaksanaan kegiatan di lingkungan Rumah Tahanan Negara Kelas I Cirebon. Kegiatan monitoring dilakukan melalui pengamatan langsung, laporan berkala, serta rapat internal. Ruang lingkup monitoring mencakup:

- Pengamatan Secara Langsung

  Monitoring di Rumah Tahanan Negara Kelas I Cirebon dilaksanakan melalui pengamatan langsung oleh pejabat struktural dan petugas berwenang. Inspeksi lapangan dilakukan pada area pengamanan, layanan publik, dan fasilitas kerja untuk memastikan

pelaksanaan tugas sesuai SOP, mendeteksi potensi gangguan, serta menilai kondisi sarana. Hasil pengamatan dicatat dan digunakan sebagai dasar evaluasi serta perbaikan secara berkelanjutan.

- Laporan Berkala

  Monitoring di Rumah Tahanan Negara Kelas I Cirebon dilakukan melalui laporan berkala yang disusun oleh setiap bidang sebagai bentuk pelaporan kinerja rutin, laporan harian, mingguan, dan bulanan digunakan untuk memantau pelaksanaan tugas, capaian indikator, serta hambatan yang muncul di lapangan. Data dan informasi dalam laporan berkala tersebut menjadi dasar evaluasi pimpinan dalam menetapkan langkah perbaikan, pengambilan keputusan, serta pengendalian terhadap program dan kgiatan agar tetap sesuai dengan target dan ketentuan yang berlaku.

- Rapat Koordinasi Internal

  Pada Rumah Tahanan Negara Kelas I Cirebon juga dilaksanakan monitoring melalui rapat koordinasi internal yang diselenggarakan secara berkala pada tingkat pimpinan, subseksi, regu pengamanan serta staf. Melalui forum ini, setiap bidang menyampaikan laporan perkembangan, permasalahan, serta kebutuhan perbaikan yang memerlukan tindak lanjut. Rapat koordinasi menjadi sarana evaluasi bersama untuk memastikan keselarasan pelaksanaan tugas, meningkatkan koordinasi antarunit, serta mempercepat penyelesaian kendala operasional sehingga kinerja organisasi dapat berjalan lebih efektif dan terarah.

4.2. Evaluasi

Evaluasi merupakan kegiatan penilaian yang lebih mendalam untuk mengukur tingkat keberhasilan pelaksanaan program, kegiatan, dan pencapaian indikator kinerja. Evaluasi dilakukan berdasarkan data hasil monitoring, capaian indikator, serta hasil analisis risiko.
Evaluasi Renstra Satker dilaksanakan dalam tiga bentuk:

1) Evaluasi Tahunan untuk menilai ketercapaian target tahunan, efektivitas strategi, serta efisiensi penggunaan sumber daya;
2) Evaluasi Tengah Periode (*Mid-Term Review*) dilakukan pada pertengahan periode Renstra untuk menilai relevansi visi, misi, strategi, serta melakukan penyesuaian apabila terjadi perubahan lingkungan strategis atau kebijakan nasional;
3) Evaluasi Akhir Periode dilakukan pada tahun terakhir periode renstra untuk menilai capaian tujuan dan sasaran secara menyeluruh, serta memberikan rekomendasi bagi penyusunan Renstra periode berikutnya.

4.3. Pengendalian

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

Aspek pengendalian meliputi:

1) Tindakan Korektif Jangka Pendek
   perbaikan segera terhadap deviasi (penyimpangan) yang ditemukan dalam monitoring rutin, misalnya keterlambatan pelaksanaan kegiatan atau serapan anggaran;
2) Penyesuaian Strategi dan Arah Kebijakan
   apabila hasil evaluasi menunjukkan bahwa strategi yang diterapkan kurang efektif dalam mencapai sasaran;
3) Revisi Dokumen Perencanaan
   jika terdapat perubahan kebijakan nasional, lingkungan strategis, atau alokasi sumber daya maka Satker dapat melakukan penyesuaian sesuai mekanisme yang berlaku;
4) Pemanfaatan Hasil Evaluasi
   Seluruh hasil evaluasi wajib digunakan sebagai masukan pada penyusunan Renja tahunan dan Renstra periode selanjutnya.

BAB V
PENUTUP

Penyusunan Renstra Rumah Tahanan Negara Kelas I Cirebon disusun dengan mempertimbangkan potensi, peluang, kendala, dan permasalahan yang dihadapi sehingga penetapan target-target yang berorientasi pada hasil dan diharapkan dapat dicapai dalam kurun waktu 5 (lima) tahun.

Penyusunan Rencana Strategis Rumah Tahanan Negara Kelas I Cirebon Tahun 2020-2024 merupakan penjabaran dari visi, misi, tujuan, dan sasaran strategis Rumah Tahanan Negara Kelas I Cirebon dalam mendukung agenda pembangunan nasional yang tertuang dalam RPJMN Tahun 2020- 2024 dan RenstraKementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan Tahun 2020-2024, yang disusun untuk menjadi acuandalam perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian Rutan Kelas I Cirebon selama kurun waktu lima tahun. Rencana strategis ini diarahkan untuk mencapai 4 (empat) tujuan yaitu :

1. Mewujudkan pelayanan Rumah Tahanan Negara Kelas I Cirebon yang prima;
2. Memenuhi hak-hak warga binaan pemasyarakatan serta membentuk warga binaan pemasyarakatan agar menjadi manusia seutuhnya, menyadari kesalahan, memperbaiki diri, tidak mengulangi tindak pidana sehingga dapat diterima kembali oleh lingkungan masyarakat, dapat aktif berperan dalampembangunan dan dapat hidup secara wajar sebagai warga negara yang baik dan bertanggung jawab serta memberikan jaminan perlindungan hak asasi tahanan.
3. Terlindunginya hak asasi manusia;
4. Mewujudkan ASN Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan yang kompeten dan terlaksananya Reformasi Birokrasi di Rumah Tahanan Negara Kelas I Cirebon

Dan dengan berlandaskan tata nilai “PASTI” yang merupakan akronim dariProfesional, Akuntabel, Sinergi, Transparan, dan Inovatif maka seluruh pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas I Cirebon berkomitmen untuk mewujudkan visi dan misi Presiden serta visi dan misi Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia, sehingga mampu mewujudkan Rumah Tahanan Negara Kelas I Cirebon menjadi institusi pemerintahan terbaik, berkualitas, bermartabat, terpercaya, dan berkelas dunia.

LAMPIRAN

Lampiran 1 MATRIKS KINERJA DAN PENDANAAN

No	KRO/RO	Target RO					Kerangka Pendanaan dalam satuan (Rp)					Total Alokasi	Pelaksanaan
		2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029		
1	BF.6170.BDC - (03.05) Fasilitasi dan Pembinaan Masyarakat 001 - Layanan Tahanan	526	600	600	600	600	137.049.000	137.049.000	137.049.000	137.049.000	137.049.000		
2	BF.6170.BDC - (03.05) Fasilitasi dan Pembinaan Masyarakat 004 - Kebutuhan Dasar dan Layanan Kesehatan	526	600	600	600	600	5.781.721.000	5.781.721.000	5.781.721.000	5.781.721.000	5.781.721.000		
3	BF.6170.BDC - (03.05) Fasilitasi dan Pembinaan Masyarakat 007 - Pelaksanaan Kegiatan Rehabilitasi Sosial	250	250	250	250	250	40.286.000	40.286.000	40.286.000	40.286.000	40.286.000		
4	BF.6170.BHB - (03.05) Operasi Bidang Keamanan 002 - Operasi Keamanan dan Ketertiban	12	12	12	12	12	24.526.000	24.526.000	24.526.000	24.526.000	24.526.000		

5	WA.6172.EBA - (03.90) Layanan Dukungan Manajemen Internal 956 - Layanan BMN	1	1	1	1	1	8.926.000	8.926.000	8.926.000	8.926.000	8.926.000		
6	WA.6172.EBA - (03.90) Layanan Dukungan Manajemen Internal 958 - Layanan Hubungan Masyarakat dan Informasi	1	1	1	1	1	9.608.000	9.608.000	9.608.000	9.608.000	9.608.000		
7	WA.6172.EBA - (03.90) Layanan Dukungan Manajemen Internal 962 - Layanan Umum	1	1	1	1	1	8.809.000	8.809.000	8.809.000	8.809.000	8.809.000		
8	WA.6172.EBA - (03.90) Layanan Dukungan Manajemen Internal 994 - Layanan Perkantoran	1	1	1	1	1	7.053.982.000	7.053.982.000	7.053.982.000	7.053.982.000	7.053.982.000		
9	WA.6172.EBB - (03.90) Layanan Sarana dan Prasarana Internal 951 - Layanan Sarana Internal	16	16	16	16	16	63.075.000	63.075.000	63.075.000	63.075.000	63.075.000		
10	WA.6172.EBC - (03.90) Layanan Manajemen SDM Internal 954 - Layanan Manajemen SDM	78	87	87	87	87	32.161.000	32.161.000	32.161.000	32.161.000	32.161.000		

11	WA.6172.EBD - (03.90) Layanan Manajemen Kinerja Internal 952 - Layanan Perencanaan dan Penganggaran	1	1	1	1	1	7.042.000	7.042.000	7.042.000	7.042.000	7.042.000		
12	WA.6172.EBD - (03.90) Layanan Manajemen Kinerja Internal 953 - Layanan Pemantauan dan Evaluasi	1	1	1	1	1	7.131.000	7.131.000	7.131.000	7.131.000	7.131.000		
13	WA.6172.EBD - (03.90) Layanan Manajemen Kinerja Internal 955 - Layanan Manajemen Keuangan	1	1	1	1	1	6.929.000	6.929.000	6.929.000	6.929.000	6.929.000		
14	WA.6172.EBD - (03.90) Layanan Manajemen Kinerja Internal 961 - Layanan Reformasi Kinerja	1	1	1	1	1	7.536.000	7.536.000	7.536.000	7.536.000	7.536.000		

Lampiran 2 MATRIKS MANAJEMEN RISIKO

PENETAPAN TUJUAN

Unit Pemilik Risiko : Rutan Kelas I Cirebon

Tabel 2. 6 Manajemen Risiko (Penetapan Tujuan)

No	Strategi/Program/Kegiatan	Sasaran	Indikator Kinerja	Permasalahan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Penyelenggaraan Pemasyarakatan	Meningkatnya Pelayanan Perawatan Narapidana/Tahanan/Anak, Pengendalian Penyakit Menular dan Peningkatan Kualitas Hidup Narapidana Peserta Rehabilitasi Narkokita	Persentase pemenuhan layanan makanan bagi Tahanan /Narapidana/Anak sesuai dengan standar	Pengelola Makanan belum memiliki keahlian tata boga dan gizi makanan.
			Persentase Tahanan /Narapidana/Anak mendapatkan layanan kesehatan (preventif) secara berkualitas	Keterbatasan sarana dan prasarana layanan kesehatan.
				Keterbatasan kapasitas tenaga kesehatan (hanya tersedia perawat, tidak ada dokter) dalam memberikan layanan kesehatan
				Terdapat Tahanan/Narapidana/Anak yang tidak memiliki kepesertaan Jaminan Kesehatan.
				Kurangnya kesadaran warga binaan terhadap kesehatan
			Persentase Tahanan dan Narapidana perempuan (ibu hamil dan menyusui) mendapat akses layanan kesehatan maternal	Keterbatasan tenaga medis (bidan) bagi ibu hamil/menyusui

				Keterbatasan sarana dan prasarana layanan kesehatan maternal
			Persentase Tahanan/Narapidana/Anak yang mengalami gangguan mental dapat tertangani	Belum terdapat petugas khusus yang menangani gangguan mental (psikiater/psikolog)
			Persentase tahanan/narapidana lansia yang mendapatkan layanan kesehatan sesuai standar	Keterbatasan sarana dan prasarana bagi tahanan dan narapidana lansia.
			Persentase tahanan/narapidana/anak berkebutuhan khusus (Disabilitas) yang mendapatkan layanan kesehatan sesuai standar	Terbatasnya sarana dan prasarana untuk penyandang disabilitas
			Persentase keberhasilan penanganan penyakit menular HIV-AIDS (ditekan jumlah virusnya) dan TB Positif (berhasil sembuh)	Belum terdapat ruang isolasi bagi penderita penyakit menular HIV-AIDS dan TB Positif
		Meningkatnya Pelayanan Tahanan	Persentase menurunnya tahanan yang overstaying	Keterlambatan surat perpanjangan penanganan,petikan putusan dan berit acara pelaksana putusan
			Persentase Tahanan yang memperoleh Layanan Penyuluhan Hukum	LBH kurang maksimal dalam memberikan penyuluhan hukum
			Persentase Tahanan yang memperoleh Fasilitasi Bantuan Hukum	Masih banyaknya tahanan yang belum mengetahui tentang fasilitas bantuan hukum
				Keterbatasan Lembaga Bantuan Hukum

				Kurangnya sarana dan prasarana bantuan hukum
		Meningkatnya Pelayanan Keamanan dan Ketertiban	Persentase pengaduan yang ditindaklanjuti sesuai standar	SOP Penanganan Pengaduan belum dilaksanakan secara maksimal.
				Sarana pengaduan kurang tersosialisasikan
				Kurangnya kegiatan peningkatan kompetensi pegawai dalam hal penanganan pengaduan
			Persentase gangguan kamtib yang dapat dicegah	Kurangnya petugas pengamanan
				Kurangnya kegiatan peningkatan kompetensi pegawai dalam hal penanggulangan gangguan kamtib
			Persentase kepatuhan dan disiplin terhadap tata tertib oleh Tahanan/Narapidana/Anak pelaku gangguan kamtib	Kurangnya sosialisasi aturan disiplin bagi warga binaan
				Keterbatasan sarana wartelsus
			Persentase pemulihan kondisi keamanan pasca gangguan kamtib secara tuntas	Terbatasnya kemampuan petugas melaksanakan rekonsiliasi, rehabilitasi, dan rekonstruksi untuk pemulihan pasca gangguan kamtib
2	Dukungan Manjemen dan Teknis Lainnya	Meningkatnya Dukungan Manajemen Satker	Tersusunnya dokumen rencana kerja, anggaran UPT Pemasyarakatan dan pelaporan yang akuntabel tepat waktu	Kurangnya koordinasi subseksi/kesatuan dalam proses penyusunan RKAK/L.

				Terbatasnya ketersediaan waktu untuk menyusun RKAK/L
				Kurangnya kegiatan peningkatan kompetensi pegawai dalam Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran
			Tersusunnya dokumen pengelolaan BMN dan Kerumah tanggaan	Kekosongan Jabatan Pengelola BMN.
				Kurangnya optimalnya perawatan dan pemeliharaan BMN
				Kurangnya kegiatan peningkatan kompetensi pegawai Pengelola BMN
				Terlambatnya penyampaian ADK Transfer masuk persedian/BMN dari pengirim
				Terlambatnya SK Penetapan Status Penggunaan dan penghapusan BMN
			Terpenuhinya data dan peningkatan kompetensi pegawai pemasyarakatan	Kurangnya kegiatan peningkatan kompetensi pegawai.
			Tersusunnya Dokumen Pelaksanaan Anggaran dan laporan keuangan yang akuntabel dan tepat waktu	Kurangnya kegiatan peningkatan kompetensi pegawai
				Ketidaksesuaian perencanaan dengan pelaksanaan anggaran

			Jumlah Layanan Perkantoran	Belum optimalnya peran kehumasan/pemberitaan.
				Pengambilan nomor surat kurang efektif dan efisien.
				Belum maksimalnya layanan pada unit kerja
			Terlaksananya Perjanjian Kerjasama antar intansi guna menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi Rutan	Belum berjalannya seluruh program yang telah tertuang dalam Perjanjia Kerja Sama

DAFTAR RISIKO

Unit Pemilik Risiko : Rutan Kelas I Cirebon

Tabel 2. 7 Manajemen RIsiko (Daftar Risiko)

No	Indikator Kinerja	Permasalahan	Risiko		Penyebab			Dampak		Pengendalian Intern yang ada	Sisa Risiko
			Pernyataan	Pemilik	Uraian	Sumber	C/UC	Uraian	Pihak yang terkena		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
1	Persentase pemenuhan layanan makanan bagi Tahanan /Narapidana/Anak sesuai dengan standar	Pengelola Makanan belum memiliki keahlian tata boga dan gizi makanan.	Makanan yang diberikan kepada warga binaan tidak memenuhi standar cita rasa dan kecukupan gizi	Kepala Seksi Pelayanan Tahanan	Pengelola Makanan belum mengikuti pelatihan tata boga ataupun gizi makanan.	Internal	C	Cita rasa dan kecukupan gizi tidak memenuhi standar	Satker/UPT	c. Pengelola makanan mengikuti Pelatihan Penjamah Makanan dan Pengolahan Makanan. d. Karutan memeriksa sampel makanan sebelum dibagikan keTahanan/Narapidana /Anak.	Tidak Ada
2	Persentase Tahanan /Narapidana/Anak mendapatkan layanan kesehatan (preventif) secara berkualitas	Keterbatasan sarana dan prasarana layanan kesehatan.	Fasilitas kesehatan bagi tahanan/narapida/anak tidak memadai	Kepala Seksi Pelayanan Tahanan	Tidak adanya anggaran belanja modal	Internal	C	Sulitnya memberikan pelayanan kesehatan yang optimal	Satker/UPT	c. Memaksimalkan fasilitas kesehatan yang ada d. Bekerjasama dengan Puskesmas terdekat	Tidak Ada
		Keterbatasan kapasitas tenaga kesehatan (hanya tersedia perawat, tidak ada dokter) dalam memberikan layanan kesehatan	Kesalahan diagnosis pemeriksaan kesehatan bagi WBP	Kepala Seksi Pelayanan Tahanan	Tidak adanya dokter sehingga diagnosis dan pemberian obat dilakukan oleh perawat	Eksternal	UC	Lamanya proses penyembuhan kesehatan	Satker/UPT	Melaksanakan MOU dengan puskesmas terdekat terkait bantuan tenaga dokter	Tidak Ada
		Terdapat Tahanan/Narapidana/Anak yang tidak memiliki kepesertaan Jaminan Kesehatan.	Timbulnya biaya rawat jalan/rawat inap di fasilitas kesehatan	Kepala Seksi Pelayanan Tahanan	Ketidakmampuan bayar dari Tahanan/Narapidana/Anak dan terbatasnya anggaran Satker.	Eksternal	UC	Penyakit Tahanan/Narapidana/Anak bertambah parah.	Satker/UPT	Pengajuan kepesertaan jaminan kesehatan	Timbulnya biaya rawat jalan/rawat inap di faskes yang tidak mampu dibayar
		Kurangnya kesadaran warga binaan terhadap kesehatan	Warga binaan tidak melakukan pemeriksaan kesehatan	Kepala Seksi Pelayanan Tahanan	Kurangnya sosialisasi terkait pentingnya menjaga kesehatan	Internal	C	Banyak warga binaan yang sakit	Satker/UP	Membuat Program Pelayanan Kesehatan Dokter Nyamperin Warga Binaan (PEKA DONG)	Tidak Ada

3	Persentase Tahanan dan Narapidana perempuan (ibu hamil dan	Keterbatasan tenaga medis (bidan) bagi ibu hamil/menyusui	Kurang terjaminnya kesehatan ibu hamil dan menyusui.	Kepala Seksi Pelayanan Tahanan	Tidak adanya Bidan, hanya tersedia perawat dengan kapasitas untuk	Eksternal	UC	Terjadi gangguan kehamilan dan atau terhambatnya pemberian ASI.	Satker/UPT	Memeriksakan ibu hamil dan menyusui ke Bidan	Tidak Ada

	menyusui) mendapat akses layanan kesehatan maternal				melakukan intervensi keperawatan spesifik yang sederhana pada kesehatan maternal.						
		Keterbatasan sarana dan prasarana layanan kesehatan maternal	Kurang terjaminnya kesehatan ibu hamil dan menyusui.	Kepala Seksi Pelayanan Tahanan	Tidak adanya Bidan, hanya tersedia perawat dengan kapasitas untuk melakukan intervensi keperawatan spesifik yang sederhana pada kesehatan maternal.	Eksterna	UC	Terjadi gangguan kehamilan dan atau terhambatnya pemberian ASI.	Satker/UPT	Memeriksakan ibu hamil dan menyusui ke Bidan	Tidak ada.
4	Persentase Tahanan/Narapidana/Anak yang mengalami gangguan mental dapat tertangani	Belum terdapat petugas khusus yang menangani gangguan mental (psikiater/psikolog)	Gangguan mental Tahanan/Narapidana/Ana k kurang tertangani secara optimal.	Kepala Seksi Pelayanan Tahanan	Tidak adanya psikolog/psikiater, hanya tersedia perawat dengan kapasitas melakukan intervensi keperawatan spesifik yang sederhana pada kesehatan jiwa/mental.	Eksterna	UC	Gangguan mental Tahanan/Narapidana/Anak semakin parah	Satker/UPT	Memeriksakan Tahanan/Narapidana/Anak yang mengalami gangguan mental ke Rumah Sakit.	Tidak ada.
5	Persentase tahanan/narapidana lansia yang mendapatkan layanan kesehatan sesuai standar	Keterbatasan sarana dan prasarana bagi tahanan dan narapidana lansia.	Kesehatan Tahanan/Narapidana Lansia menurun.	Kepala Seksi Pelayanan Tahanan	Keterbatasan sarana dan prasarana layanan kesehatan lansia karena tidak tersedia anggaran belanja modal.	Internal	C	Tahanan/Narapidana Lansia rentan terkena penyakit.	Satker/UPT	1) Perawat rutin memantau kesehatan Lansia. 2) Menempatkan Lansia pada kamar khusus.	Tidak ada.

6	Persentase tahanan/narapidana/anak berkebutuhan khusus (Disabilitas) yang mendapatkan layanan	Terbatasnya sarana dan prasarana untuk penyandang disabilitas	Tahanan/Narapidana/Anak Berkebutuhan Khusus (disabilitas) kesulitan beraktifitas	Kepala Seksi Pelayanan Tahanan	Keterbatasan sarana dan prasarana layanan kesehatan disabilitas karena tidak tersedia	Internal	C	Tahanan/Narapidana/Anak Berkebutuhan Khusus (disabilitas) tidak bisa beraktifitas secara maksimal	Satker/UPT	Perawat dan Petugas Jaga memberikan bantuan kepada Tahanan/Narapidana/Anak Berkebutuhan Khusus (disabilitas) dalam beraktifitas.	Tidak ada.
	kesehatan sesuai standar				anggaran belanja modal.						
7	Persentase keberhasilan penanganan penyakit menular HIV-AIDS (ditekan jumlah virusnya) dan TB Positif (berhasil sembuh)	Belum terdapat ruang isolasi bagi penderita penyakit menular HIV-AIDS dan TB Positif	Rentannya penularan HIV-AIDS dan TB kepada warga binaan lainnya	Kepala Seksi Pelayanan Tahanan	Terbatasnya jumlah kamar di blok hunian	Internal	C	Bertambahnya jumlah warga binaan penderita HIV-AIDS dan TB.	Satker/UPT	Warga binaan penderita HIV-AIDS dan TB ditempatkan di kamar yang terpisah	Penularan HIV-AIDS dan TB kepada Tahanan/Narapidana/ Anak lain.
8	Persentase menurunnya tahanan yang overstaying	Keterlambatan surat perpanjangan penanganan,petikan putusan dan berit acara pelaksana putusan	Terjadinya overstaying bagi tahanan	Kepala Seksi Pelayanan Tahanan	Pihak penahan terlambat memberikan petikan putusan/penetapan penahanan/BA penetapan.	Eksternal	UC	3) Over kapasitas. 4) Pengurusan hak-hak tahanan terhambat	Unit Utama	c. Rutan proaktif menghubungi pihak penahan. d. Membuat inovasi pengiriman perpanjangan penahanan (Hallo Tantan)	Terjadinya overstaying
9	Persentase Tahanan yang memperoleh Layanan Penyuluhan Hukum	LBH kurang maksimal dalam memberikan penyuluhan hukum	Kurang maksimalnya tahanan untuk mendapatkan penyuluhan hukum	Kepala Seksi Pelayanan Tahanan	Sedikitnya jadwal penyuluhan hukum oleh LBH	Eksternal	UC	WBP belum memahami proses hukum	Satker/UPT	Bekerjasama dengan LBH yang telah terakreditasi oleh kantor wikayah	Tidak ada.
10	Persentase Tahanan yang memperoleh Fasilitasi Bantuan Hukum	Masih banyaknya tahanan yang belum mengetahui tentang fasilitas bantuan hukum	Tahanan tidak mengetahui tentang Fasilitas Bantuan Hukum.	Kepala Seksi Pelayanan Tahanan	Kurangnya pemberian informasi kepada Tahanan tentang Fasilitas Bantuan Hukum.	Internal	C	Tahanan tidak menerima bantuan hukum.	Satker/UPT	Menghubungi LBH yang terakreditasi oleh Kanwil.	Tidak ada.
		Keterbatasan Lembaga Bantuan Hukum	Tahanan tidak mendapatkan Fasilitas Bantuan Hukum.	Kepala Seksi Pelayanan Tahanan	Tidak Adanya Lembaga Bantuan Hukum Terkreditasi Kantor Wilayah	Eksternal	UC	Tahanan tidak menerima bantuan hukum.	Satker/UPT	Mencari LBH yang terakreditasi oleh Kanwil.	Tidak ada.

		Kurangnya sarana dan prasarana bantuan hukum	Tidak Terfasiltasi sarana dan prasarana terkait proses bantuan Hukum	Kepala Seksi Pelayanan Tahanan	Tidak adanya Pos Bantuan Hukum untuk Lembaga Bantuan Hukum	Internal	C	Kurang optimalnya Proses Bantuan Hukum	Satker/UPT	Membuat Inovasi Saung Butut (Sarana Ngariung Bantuan Hukum Rutan Cirebon)	Tidak ada.
11	Persentase pengaduan yang ditindaklanjuti sesuai standar	SOP Penanganan Pengaduan belum dilaksanakan secara maksimal.	Pengaduan tidak ditindaklanjuti sesuai SOP	Kepala Kesatuan Pengamanan	Kurangnya internalisasi terkait SOP Penanganan Pengaduan	Internal	C	Berkurangnya kepercayaan masyarakat	Unit Utama	Melaksanakan Internalisasi secara berkala dan berkelanjutan	Adanya pengaduan yang tidak ditindaklanjuti sesuai SOP

		Sarana pengaduan kurang tersosialisasikan	Pengaduan tidak tersampaikan	Kepala Kesatuan Pengamanan	Masyarakat tidak mengetahui terkait fasilitas pengaduan	Internal	C	Buruknya persepsi masyarakat	Satker/UPT	Melakukan sosialisasi sarana pengaduan di berbagai media secara berkala	Tidak ada.
		Kurangnya kegiatan peningkatan kompetensi pegawai dalam hal penanganan pengaduan	Pengaduan tidak ditindaklanjuti sesuai Standar	Kepala Kesatuan Pengamanan	Kurangnya kompetensi pegawai dalam menangani pengaduan	Internal	C	Buruknya persepsi masyarakat	Satker/UPT	Mengusulkan pengembangan kompetensi terkain Penanganan pengaduan ke kantor wilayah	Tidak ada.
12	Persentase gangguan kamtib yang dapat dicegah	Kurangnya petugas pengamanan	Pelarian Tahanan/Narapidana/Anak.	Kepala Kesatuan Pengamanan	Kurang optimalnya kegiatan pencegahan pelarian	Eksternal	UC	Kondisi Rutan menjadi tidak kondusif.	Kementerian	Mengatur komposisi regu jaga dan jadwal penjagaan.	Pelarian Tahanan/Narapidana/ Anak.
		Kurangnya kegiatan peningkatan kompetensi pegawai dalam hal pencegahan gangguan kamtib	Terjadinya gangguan kamtib	Kepala Kesatuan Pengamanan	Kurangnya deteksi dini	Internal	C	Keamanan Rutan menjadi tidak kondusif.	Unit utama	Mengusulkan pengembangan kompetensi terkait Intelijen	Adanya gangguan kamtib yang tidak dapat dicegah
13	Persentase kepatuhan dan disiplin terhadap tata tertib oleh Tahanan/Narapidana/Anak pelaku gangguan kamtib	Kurangnya sosialisasi aturan disiplin bagi warga binaan	Terjadinya pelanggaran tata tertib	Kepala Kesatuan Pengamanan	Kurangnya kesadaran Warga Binaan terhadap aturan disiplin dan tata tertib	Internal	C	Jumlah pelanggaran tata tertib meningkat	Unit utama	Melaksanakan sosialisasi terkait aturan disiplin dan tata tertib secara berkala	Masih terjadi beberapa pelanggaran aturan disiplin dan tata tertib
		Keterbatasan sarana Wartelsus	Adanya peredaran Halinar (Handphone, Pungutan Liar,dan Narkoba) didalam rutan	Kepala Kesatuan Pengamanan	Adanya penyeludupan alat komunikasi	Internal	C	Menurunnya integritas petugas	Kementerian	d. Membuat Komitmen Bersama tidak adanya (Zero) Halinar. e. Melakukan razia rutindi blok hunian. f. Menyediakan loker pengunjung dan petugas untuk penyimpanan barang	Tidak Ada

14	Persentase pemulihan kondisi keamanan pasca gangguan kamtib secara tuntas	Terbatasnya kemampuan petugas melaksanakan rekonsiliasi, rehabilitasi, dan rekonstruksi untuk pemulihan pasca gangguan kamtib	Terhambatnya pemulihan (rekonsiliasi, rehabilitasi, rekonstruksi) pasca gangguan kamtib.	Kepala Kesatuan Pengamanan	Keterbatasan jumlah dan kompetensi petugas, serta keterbatasan sarana dan prasarana.	Internal	C	Kegiatan sehari-hari Tahanan/Narapidana/Anak terganggu.	Kementerian	Melakukan pendekatan persuasif kepadapelaku gangguan kamtib, penanganan korban gangguan kamtib, dan perbaikan lingkungan pasca gangguan kamtib.	Terhambatnya pemulihan (rekonsiliasi, rehabilitasi, rekonstruksi) pasca gangguankamtib.
15	Tersusunnya dokumen rencana kerja, anggaran UPT Pemasyarakatan	Kurangnya koordinasi subseksi dalam proses penyusunan RKAK/L.	Ketidaksesuaian anggaran yang diberikan dengan kebutuhan program/kegiatan	Kepala Seksi Pengelolaan	Kurangnya kesadaran pentingnya penyusunan rencana kerja	Internal	C	Kurang optimalnya kinerja dan penyerapan anggaran Satker/UPT	Satker/UPT	a. Pemeriksaan dokumen rencana kerja oleh Kepala Satker/UPT.	Ketidaksesuaian perhitungan anggaran dengan kebutuhan program/kegiatan dari

	dan pelaporan yang akuntabel tepat waktu		dari masing-masing subseksi		dari setiap subseksi					b. Melibatkan seluruh subseksi dalam penyusunan anggaran	masing-masing subseksi
		Terbatasnya ketersediaan waktu untuk menyusun RKAK/L	Program yang terencana tidak sesuai dengan kebutuhan anggaran	Kepala Seksi Pengelolaan	Penyampaian informasi yang mendadak dari Kanwil	Internal	C	Adanya kegiatan yang tidak berjalan sesuai dengan rencana	Satker/UPT	Berkoordinasi dengan Kantor Wilayah	Program yang terencana tidak sesuai dengan kebutuhan anggaran
		Kurangnya kegiatan peningkatan kompetensi pegawai dalam Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran	Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran tidak optimal	Kepala Seksi Pengelolaan	Tidak terselenggaranya pelatihan penyusunan rencana kerja dan anggaran	Eksternal	UC	Penyusunan perencanaan anggaran tidak sesuai dengan ketentuan	Satker/UPT	Mengusulkan pendidikan dan pelatihan terkait penyusunan rencana kerja dan anggaran	Tidak ada.
16	Tersusunnya dokumen pengelolaan BMN dan Kerumah tanggaan	Kekosongan Jabatan Pengelola BMN.	Tidak optimalnya Pengelolaan BMN	Kepala Seksi Pengelolaan	Terbatasnya ketersediaan pegawai yang mampu melaksanakan tugas dan fungsi pengelolaan BMN.	Internal	C	Ketidaksesuaian antara jabatan dengan tugas dan fungsi seharihari.	Satker/UPT	Memperbantukan petugas/anggota jaga untuk mengisi kekosongan jabatan	Tidak optimalnya Pengelolaan BMN.
		Kurangnya optimalnya perawatan dan pemeliharaan BMN	Terdapatnya BMN yang rusak berat atau hilang	Kepala Seksi Pengelolaan	Keterbatasan kemampuan kontrol Pengelola BMN dan Penanggung Jawab Daftar Barang Ruangan (DBR) atas banyaknya jumlah BMN.	Internal	C	Terhambatnya penggunaan Sarana dan Prasarana Perkantoran dan tuntutan ganti rugi terhadap BMN yang hilang.	Satker/UPT	Mengupayakan solusi alternative yang diakibatkan dari BMN yang rusak/hilang	Terdapatnya BMN yang rusak berat atau hilang
		Kurangnya kegiatan peningkatan kompetensi pegawai Pengelola BMN	Pengelolaan BMN kurang optimal	Kepala Seksi Pengelolaan	Tidak terselenggaranya pelatihan BMN	Eksternal	UC	Pengelolaan BMN tidak sesuai dengan ketentuan	Satker/UPT	Mengusulkan pendidikan dan pelatihan terkait pengelolaan BMN	Tidak ada.

		Terlambatnya penyampaian ADK Transfer masuk persediaan/BMN dari pengirim	Terhambatnya penginputan ADK Transfer masuk	Kepala Seksi Pengelolaan	Banyaknya dokumen yang harus disiapkan terkait pembuatan ADK	Eksternal	UC	Tidak tercatatnya BMN	Kementerian	Berkoordinasi dengan pihak pengirim	Ketidaksesuaian data dibanding dengan fisik keberadaan BMN.
		Terlambatnya SK Penetapan Status Penggunaan dan penghapusan BMN	Ketidaksesuaian data dibanding dengan fisik keberadaan BMN	Kepala Seksi Pengelolaan	BMN sudah dihapus melalui mekanisme lelang dan terbit risalah lelang, namun masih menunggu turunnya SK Penghapusan	Internal	C	Status BMN belum dapat dihapus di aplikasi SAKTI.	Satker/UPT	Melakukan komunikasi ke Kanwil untuk monitoring progress SK Penghapusan BMN.	Tidak ada
17	Terpenuhinya data dan peningkatan kompetensi pegawai pemasyarakatan	Kurangnya kegiatan peningkatan kompetensi pegawai.	Terjadinya kesenjangan kompetensi pegawai.	Kepala Seksi Pengelolaan	Training Needs Analysis belum dioptimalkan untuk pengusulan kebutuhan pelatihan ke Kanwil.	Internal	C	Kinerja pegawai kurang optimal.	Satker/UPT	Pendataan pelatihan pegawai.	Terjadinya kesenjangan kompetensi pegawai.
18	Tersusunnya Dokumen Pelaksanaan Anggaran dan laporan keuangan yang akuntabel dan tepat waktu	Kurangnya kegiatan peningkatan kompetensi pegawai	Penyusunan Dokumen Pelaksanaan Anggaran dan Laporan Keuangan tidak optimal	Kepala Seksi Pengelolaan	Tidak terselenggaranya pelatihan penyusunan Dokumen Pelaksanaan Anggaran dan Laporan Keuangan	Eksternal	UC	Penyusunan Dokumen Pelaksanaan Anggaran dan Laporan Keuangan tidak sesuai dengan ketentuan	Satker/UPT	Mengusulkan pendidikan dan pelatihan terkait Dokumen Pelaksanaan Anggaran dan Laporan Keuangan	Tidak ada.
		Ketidaksesuaian perencanaan dengan pelaksanaan anggaran	Tidak tercapainya pelaksanaan anggaran yang berkualitas	Kepala Seksi Pengelolaan	Kebutuhan anggaran yang diberikan tidak sesuai dengan yang diusulkan	Eksternal	UC	Banyaknya revisi anggaran	Satker/UPT	Dilaksanakan supervisi anggaran secara berkala	Tidak ada.
19	Jumlah Layanan Perkantoran	Belum optimalnya peran kehumasan/pemberitaan.	Informasi/berita tentang pelayanan/kegiatan Rutan kurang terpublikasi.	Kepala Seksi Pengelolaan	Kurang optimalnya kinerja Tim Kehumasan dan terbatasnya sarana dan prasarana kehumasan.	Internal	C	Masyarakat kurang mengetahui informasi terkini tentang pelayanan/kegiatan Rutan.	Satker/UPT	Monitoring publikasi berita/informasi.	Informasi/berita tentang pelayanan/kegiatan Rutan kurang terpublikasi.

		Pengambilan nomor surat kurang efektif dan efisien.	Lamanya proses pengambilan nomor surat	Kepala Seksi Pengelolaan	Belum tersedianya media pengambilan nomor surat yang lebih efektif	Internal	C	Terhambatnya layanan perkantoran	Satker/UPT	Membuat Sistem Penomoran Surat Elektronik (SIPANIK)	Tidak ada.
		Belum maksimalnya layanan pada unit kerja	Adanya gratifikasi pada unit kerja	Kepala Seksi Pengelolaan	Adanya konflik kepentingan	Internal/Eksternal	C	Hilangnya kepercayaan masyarakat	Satker/UPT	a. Membentuk Tim Unit Pengendali Gratifikasi	Masih adanya gratifikasi pada layanan unit kerja
		Perawatan jaringan listrik belum maksimal	Terjadinya Kebakaran dikarenakan adanya Gangguan Listrik	Kepala Seksi Pengelolaan	Jaringan listrik yang tidak sesuai standar	Internal	C	Terganggunya pelayanan perkantoran	Kementerian	a. Memperbaharui Instalasi dan panel Listrik Area Rutan dengan melaksanakan Kerjasama denganPLN di Cirebon; b. Melakukan Kerjasama dengan Dinas Kebakaran (DAMKAR) di Cirebon c. Menyediakan APAR, Elide Fire dan Fire ball di titik rawan kebakaran (Area perkantoran, dapur, Area P2U dan Area Blok Hunian)	Tidak Ada
20	Belum berjalannya seluruh program yang telah tertuang dalam Perjanjia Kerja Sama	Belum berjalannya seluruh program yang telah tertuang dalam Perjanjia Kerja Sama	d. Terjadinya keterlambatan pelayanan medis bagi warga binaan e. Pelaksanaan rehabilitasi penyalahgunaan narkotika tidak berjalan sesuai jadwal yang telah ditetapkan f. Terjadinya penundaan Sidang/ pelarian saat pelaksanaan sidang	Kepala Seksi Pengelolaan	Kurangnya komitmen antar intansi dalam menjalankan Perjanjian Kerja Sama	Internal/Eksternal	C	Terhambatnya program yang telah ditetapkan oleh Unit Pelaksana Teknis	Satker/UPT	d. Membuat tim pengawas kemitraan e. Rapat koordinasi rutin setiap triwulan untuk evaluasi kendala f. Membuat Laporan kegiatan kemitraan disampaikan kepada Kepala Rutan	Tidak Ada

PETA RISIKO

Unit Pemilik Risiko : Rutan Kelas I Cirebon

Tabel 2. 8 Manajemen Risiko (Peta Risiko)

No	Sisa Resiko	Kemungkinan		Dampak		Tingkat Risiko	Profil Risiko
		Uraian	Nilai	Uraian	Nilai		
(1)	(2)	(3)	(4)	(6)	(7)	(8)= 4x7	(9)
1	Timbulnya biaya rawat jalan/rawat inap di faskes yang tidak mampu dibayar	Sangat kecil	1	Satker/UPT	2	2	Sangat Rendah
2	Penularan HIV-AIDS dan TB kepada Tahanan/Narapidana/Anak lain.	Sangat kecil	1	Satker/UPT	2	2	Sangat Rendah
3	Terjadinya overstaying	Hampir pasti	4	Unit Utama	4	16	Tinggi
4	Adanya pengaduan yang tidak ditindaklanjuti sesuai SOP	Sangat kecil	1	Unit Utama	4	4	Sangat rendah
5	Pelarian Tahanan/Narapidana/Anak.	Moderat	3	Kementerian	5	15	Sedang
6	Adanya gangguan kamtib yang tidak dapat dicegah	Hampir pasti	4	Unit Utama	4	16	Tinggi
7	Masih terjadi beberapa pelanggaran aturan disiplin dan tata tertib	Hampir pasti	4	Unit Utama	4	16	Tinggi
8	Terhambatnya pemulihan (rekonsiliasi, rehabilitasi, rekonstruksi) pasca gangguan kamtib.	Kecil	2	Kementerian	5	10	Rendah
9	Ketidaksesuaian perhitungan anggaran dengan kebutuhan	Pasti	5	Satker/UPT	2	10	Rendah

	program/kegiatan dari masing-masing subseksi						
10	Program yang terencana tidak sesuai dengan kebutuhan anggaran	Pasti	5	Satker/UPT	2	10	Rendah
11	Tidak optimalnya Pengelolaan BMN.	Pasti	5	Satker/UPT	2	10	Rendah
12	Terdapatnya BMN yang rusak berat atau hilang	Pasti	5	Satker/UPT	2	10	Rendah
13	Ketidaksesuaian data banding dengan fisik keberadaan BMN.	Pasti	5	Kementerian	5	25	Sangat tinggi
14	Terjadinya kesenjangan kompetensi pegawai.	Pasti	5	Satker/UPT	2	10	Rendah
15	Informasi/berita tentang pelayanan/kegiatan Rutan kurang terpublikasi.	Moderat	3	Satker/UPT	2	6	Rendah
16	Masih adanya gratifikasi pada layanan unit kerja	Moderat	3	Kementerian	5	15	Sedang

INDIKATOR RISIKO

Unit Pemilik Risiko : Rutan Kelas I Cirebon

Tabel 2. 9 Manajemen Risiko (Indikator Risiko)

No	Sisa Resiko	Tingkat Resiko	Prioritas Resiko	Toleransi Resiko	Indikator Risiko	
					Indikasi	Batas Aman
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Timbulnya biaya rawat jalan/rawat inap di faskes yang tidak mampu dibayar	2	15	1	Jumlah biaya rawat jalan/rawat inap di faskes yang tidak mampu dibayar	0
2	Penularan HIV-AIDS dan TB kepada Tahanan/Narapidana/Anak lain.	2	16	1	Jumlah penularan HIV-AIDS dan TB kepada Tahanan/Narapidana/Anak lain.	0
3	Terjadinya overstaying	16	2	9	Persentase jumlah tahanan overstaying	10%
4	Adanya pengaduan yang tidak ditindaklanjuti sesuai SOP	4	14	1	Jumlah pengaduan yang tidak ditindaklanjuti sesuai SOP	0
5	Pelarian Tahanan/Narapidana/Anak.	15	5	4	Kurang optimalnya kegiatan pencegahan pelarian.	1
6	Adanya gangguan kamtib yang tidak dapat dicegah	16	3	1	Jumlah gangguan kamtib yang tidak dapat dicegah	2
7	Masih terjadi beberapa pelanggaran aturan disiplin dan tata tertib	16	4	6	Jumlah pelanggaran aturan disiplin dan tata tertib	2
8	Terhambatnya pemulihan (rekonsiliasi, rehabilitasi, rekonstruksi) pasca gangguan kamtib.	10	7	4	Persentase gangguan kamtib yang tidak terpulihkan	20%

9	Ketidaksesuaian perhitungan anggaran dengan kebutuhan	10	8	4	Persentase ketidaksesuaian perhitungan anggaran	10%
	program/kegiatan dari masing-masing subseksi				dengan kebutuhan program/kegiatan dari masing-masing subseksi	
10	Program yang terencana tidak sesuai dengan kebutuhan anggaran	10	9	4	Persentase program yang terencana tidak sesuai dengan kebutuhan anggaran	10%
11	Tidak optimalnya Pengelolaan BMN.	10	10	4	Jumlah kekosongan jabatan pengelola BMN	2
12	Terdapatnya BMN yang rusak berat atau hilang	10	11	4	Terdapatnya BMN yang rusak berat atau hilang	3
13	Ketidaksesuaian data dibanding dengan fisik keberadaan BMN.	25	1	16	Jumlah ketidaksesuaian data dibanding dengan fisik keberadaan BMN.	10
14	Terjadinya kesenjangan kompetensi pegawai.	10	12	4	Persentase pegawai yang tidak pernah mengikuti pelatihan	5%
15	Informasi/berita tentang pelayanan/kegiatan Rutan kurang terpublikasi.	6	13	2	Persentase informasi/berita tentang pelayanan/kegiatan Rutan yang terpublikasi.	5%
16	Masih adanya gratifikasi pada layanan unit kerja	16	6	4	Adanya konflik kepentingan	2

RENCANA AKSI PENANGANAN RISIKO

Unit Pemilik Risiko : Rutan Kelas I Cirebon

Tabel 2. 10 Manajemen Risiko (Rencana Aksi Penanganan Risiko)

No	Indikator Risiko		Opsi Penanganan	Kegiatan Pengendalian	Indikator Pengendalian		Jadwal	Penanggungjawab	Cadangan Risiko (Rp)
	Indikasi	Batas Aman			Output	Target			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(1)	(2)	(3)
1	Ketidaksesuaian data dibanding dengan fisik keberadaan BMN.	10	Mengurangi risiko	Berkoordinasi dengan pihak pengirim	Surat permohonan penerbitan Arsip Data Komputer (ADK)	1	Oktober	Kepala Seksi Pengelolaan dan Kepala Rutan	-
2	Terjadinya overstaying	10%	Mengurangi risiko	Rutan proaktif menghubungi pihak penahan.	Surat pemberitahuan habisnya masa penahanan (H-10, H-3, H-1)	240	Januari-Desember	Kepala Seksi Pelayanan Tahanan dan Kepala Rutan	-
3	Adanya gangguan kamtib yang tidak dapat dicegah	2	Mengurangi risiko	Mengusulkan pengembangan kompetensi terkait Intelijen	Surat permohonan terkait pengembangan kompetensi di bidang intelijen	1	September	Kepala Kesatuan Pengamanan Rutan dan Kepala Rutan	-
4	Masih terjadi beberapa pelanggaran aturan disiplin dan tata tertib	2	Mengurangi risiko	Melaksanakan sosialisasi terkait aturan disiplin dan tata tertib secara berkala	Laporan pelaksanaan sosialisasi terkait aturan disiplin dan tata tertib	12	Setiap bulan	Kepala Kesatuan Pengamanan Rutan, Kepala Seksi Pelayanan Tahanan dan Kepala Rutan	-
5	Pelarian Tahanan/Narapidana/Anak.	1	Mengurangi risiko	Melaksanakan kegiatan pencegahan pelarian	Laporan Kegiatan pencegahan pelarian	12	Setiap bulan	Kepala Kesatuan Pengamanan Rutan dan Kepala Rutan	-

6	Masih adanya gratifikasi pada layanan unit kerja	2	Mengurangi risiko	e. Melakukan pemetaan titik rawan penerimaan dan pemberian gratifikasi f. Melakukan internalisasi kepada petugas secara berkala g. Melakukan Sosialisasi terhadap pengguna layanan h. Adanya monitoring dan evaluasi secara berkala	e. Laporan pemetaan titik rawan penerimaan dan pemberian gratifikasi f. Laporan internalisasi kepada petugas secara berkala g. Laporan Sosialisasi terhadap pengguna layanan h. Laporan monitoring dan evaluasi secara berkala	4	Setiap Triwulan	Kepala Rutan Kepala Seksi Pengelolaan Kepala Kesatuan Pengamanan Rutan dan Kepala Seksi Pelayanan Tahanan	-