SKRIPSI

ANALISIS PENILAIAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI RUMAH DETENSI IMIGRASI (RUDENIM) PONTIANAK

Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Kajian Manajemen Publik

Oleh:

Indri Fathia Wulandari

NIM. E1011171076

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS TANJUNGPURA

KOTA PONTIANAK

2023

SKRIPSI

ANALISIS PENILAIAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI RUMAH DETENSI IMIGRASI (RUDENIM) PONTIANAK

Untuk Memenuhi Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana

Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Oleh:

INDRI FATHIA WULANDARI

E1011171076

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS TANJUNGPURA

KOTA PONTIANAK

2023

SKRIPSI

ANALISIS PENILAIAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI RUMAH DETENSI IMIGRASI (RUDENIM) PONTIANAK

Tanggung Jawab Yuridis Pada :

INDRI FATHIA WULANDARI

NIM. E1011171076

Disetujui Oleh:

Dosen Pembimbing Utama Tanggal: 30 - 5 - 2023

Dr. Sri Maryuni, M.Si.

NIP. 19650302 199002 2 001

Dosen Pembimbing Pendamping Tanggal: 24 - 5 - 2023

Dr. Pardi, M.AB.

NIP. 19720905 200212 1 003

HALAMAN PENGESAHAN

ANALISIS PENILAIAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI RUMAH DETENSI IMIGRASI (RUDENIM) PONTIANAK

Oleh:

Indri Fathia Wulandari

E1011171076

Dipertahankan di : Pontianak

Pada Hari/Tanggal : Senin / 12 Juni 2023

Waktu : 14.00 WIB – 16.00 WIB

Tempat : Ruang Sidang FISIP UNTAN

Tim Penguji:

Ketua	Sekretaris
Dr. Sri Maryuni, M.Si.	**Dr. Pardi, M.BA**
NIP. 196503021990022001	**NIP. 197209052002121003**
Penguji Utama	**Penguji Pendamping**
Dr. Ira Patriani, S.IP., M.Si.	**Drs. Abdul Rahim, M.Si.**
NIP.197611302003122001	**NIP. 196308111990021001**

Disahkan Oleh:
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan politik
Universitas Tanjungpura

Dr. Herlan, S. Sos., M. Si.
NIP. 197205212006041001

ABSTRAK

Indri Fathia Wulandari: Analisis Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Rumah Detensi Imigrasi (RUDENIM) Pontianak. **Skripsi: Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura 2023.**

Penelitian ini berjudul "Analisis Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Rumah Detensi Imigrasi (RUDENIM) Pontianak". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kinerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan tugas di masing – masing bagian di Rumah Detensi Imigrasi (RUDENIM) Pontianak. Menurut PERMENPANRB RI Nomor 6 Tahun 2022 terdapat 4 (empat) aspek ukuran keberhasilan (indikator) kinerja ASN yaitu kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya. Keempat aspek tersebut terdapat dalam penilaian kinerja yang dilakukan setahun sekali terhadap Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kinerja Pegawai (PKP). Pada penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yaitu wawancara, pengamatan, dan dokumentasi. Peneliti menggunakan teknik triangulasi sumber dalam teknik analisis keabsahan data. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, ASN di Rumah Detensi Imigrasi Pontianak pada tahun 2022 mendapatkan penilaian SKP dan PKP dengan predikat baik, artinya hasil kerja pegawai dan perilaku kerja pegawai sesuai ekspektasi. Hal ini telah ditinjau dari aspek kualitas, kuantias, waktu, dan biaya karena mereka mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan target dan jumlah yang telah direncanakan pada awal tahun. Namun tetap perlu dilakukan perbaikan kedepannya terkait dengan pelatihan pengembangan kepada ASN, meningkatkan kedisiplinan ASN terhadap jam kerja kantor dan membuat serta merencanakan penggunaan anggaran belanja sesuai dengan kebutuhan dan ketentuan yang berlaku.

Kata kunci: Penilaian Kinerja, Kualitas, Kuantitas, Waktu, Biaya, SKP dan PKP.

RINGKASAN SKIRPSI

Skripsi dengan judul "Analisis Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Rumah Detensi Imigrasi (RUDENIM) Pontianak". Dipilih peneliti sebagai judul skripsi karena sebuah organisasi atau instansi dalam mencapai tujuannya tentu harus didukung dengan SDM yang memiliki kinerja optimal. Penilaian kinerja ASN adalah penilaian secara periodik terhadap pelaksanaan pekerjaan seorang ASN. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan seorang ASN, dan untuk mengetahui kekurangan serta kelebihan yang dimiliki oleh ASN dalam melaksanakan tugasnya.

Dalam menganalisis permasalahan ini, peneliti menggunakan PERMENPAN RB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN yang menyatakan bahwa terdapat 4 aspek ukuran keberhasilan (indikator) kinerja ASN yaitu kualitas, kuantitas, waktu dan biaya. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif, dengan metode pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif menekankan pada kualitas yang berasalkan dari wawancara, observasi langsung dan dokumen resmi yang terkait. Peneliti menggunakan teknik triangulasi sumber dan *member check* dalam teknik analisis keabsahan data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian kinerja ASN dilihat dari SKP dan PKP pada tahun 2022 memiliki predikat baik, artinya telah sesuai dengan ekspektasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa ASN di Rudenim Pontianak memiliki kinerja dan tanggung jawab yang baik terhadap tugas dan kewajiban yang diberikan. Rudenim Pontianak memiliki jumlah Pegawai yakni 72 orang ASN berstatus PNS dan 8 orang Non ASN berstatus sebagai PPNPN. Berdasarkan

penilaian kinerja SKP dan PKP pada tahun 2022, setiap individu mampu untuk melakukan kinerjanya sesuai dengan ekspektasi. Analisis aspek kinerja komponen waktu merujuk pada kondisi kinerja harian ASN dan waktu yang dibutuhkan ASN dalam mencapai rencana kerja. Pada implementasinya, mayoritas pegawai telah disiplin untuk mematuhi peraturan tersebut. Kemudian, pada tahap perencanaan anggaran belanja, ASN di Rudenim Pontianak melakukan *review* penggunaan anggaran belanja tahun sebelumnya dan menyesuaikan dengan rencana yang akan dilakukan di tahun depan. Total realisasi anggaran belanja yang dilakukan oleh Rudenim Pontianak mencapai 97,82%. Namun, masih terdapat kekurangan yang terjadi pada kualitas kinerja ASN di Rudenim Pontianak yakni masih terdapat ASN yang kurang disiplin dalam melakukan pekerjaan dan waktu kerja. Tindaklanjut yang dilakukan untuk meminimalisir hal tersebut adalah dengan cara pemberian teguran dan sanksi, baik secara lisan maupun tulisan.

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah penilaian kinerja ASN di Rudenim Pontianak berpredikat baik, berdasarkan capaian SKP dan PKP pada tahun 2022 yang sesuai ekspektasi. Namun, peningkatan mutu pegawai dari segi kualitas, kuantitas, waktu, dan biaya tetap terus dilakukan agar terjadi peningkatan dan perubahan ke arah yang lebih baik. Saran yang dapat diberikan adalah agar proses pembaharuan data pegawai dilakukan secara rutin dan berkala agar dapat dilakukan proses evaluasi penilaian kinerja sesuai dengan jadwal yang ditetapkan dan untuk penelitian selajutnya agar dapat dikhususkan pada Seksi tertentu yang ada di Rudenim Pontianak karena semakin kecil ruang lingkup penelitian maka hasil penelitian yang didapat akan lebih akurat.

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : Indri Fathia Wulandari

Nomor Mahasiswa : E1011171076

Program Studi : Ilmu Administrasi Publik

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Menyatakan bahwa Skripsi yang saya tulis ini merupakan hasil karya asli saya sendiri, bukan dibuat oleh orang lain dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di program studi, fakultas atau perguruan tinggi yang lain, dan sepanjang sepengetahuan saya, dalam Skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang atau institusi lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam Skripsi ini merupakan rujukan Daftar Pustaka di Skripsi ini.

Pontianak, Juni 2023

Yang membuat pernyataan



Indri Fathia Wulandari

E1011171076

PERSEMBAHAN / MOTTO

Motto:

"*Take the risk or lose the chance*,

karena sesungguhnya setelah kesulitan itu ada kemudahan"

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua saya, Ibu Dewi Sartika dan Bapak Hamim Muhtadi yang selalu mendoakan, memotivasi serta memberikan support terbaik untuk masa depan anak-anaknya.
2. Adik kandung saya satu-satunya, Fuad Tajuludzma, yang membuat saya berusaha untuk menjadi contoh yang baik dalam memperjuangkan mimpi dan cita-cita orang tua.
3. Seluruh keluarga dan para sahabat yang tidak henti-hentinya memberikan motivasi, doa, serta dukungan di setiap harinya.
4. Diri saya di masa depan, sebagaimana diri ini selalu berusaha dan berdoa untuk mendapatkan hasil yang terbaik di setiap langkah dan resiko yang saya perjuangkan demi masa depan yang lebih baik.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan berkat dan anugerah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Usulan Penelitian yang berjudul ‘Analisis Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Rumah Detensi Imigrasi (Rudenim) Pontianak’.

Penulis menyadari bahwa penyusunan usulan penelitian ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari beberapa pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. Garuda Wiko, S.H., M.Si. selaku Rektor Universitas Tanjungpura.
2. Dr. Herlan, S.Sos., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura.
3. Dr. Sri Maryuni M.Si. selaku pembimbing utama dan Dr. Pardi, M.AB selaku pembimbing pendamping yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga proposal penelitian ini dapat diselesaikan.
4. Dr. Ira Patriani, S.IP., M.Si. selaku Dosen Penguji Utama.
5. Drs. Abdul Rahim, M.Si. selaku Dosen Penguji Pendamping dan Ketua Pengelola Program Percepatan Angka Partisipasi Kasar (PPAPK) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Univeritas Tanjungpura.
6. Segenap Dosen dan seluruh Jajaran Staff Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura yang telah banyak memberikan pengetahuan dimulai dari semester awal hingga semester akhir ini.
7. Bapak Ben Yuda Karubaba, S.H. selaku Kepala Rumah Detensi Imigrasi Pontianak beserta jajaran.

8. Segenap keluarga yang telah memberikan doa, dukungan, dan kasih sayang secara penuh. Terkhusus kedua orang tua tersayang. Berkat doa yang tak pernah putus, pengorbanan, serta dukungan yang sangat besar untuk ananda. Tak cukup hanya sekedar "terima kasih" untuk membasuh keringat dan tetesan air mata yang mengalir selama membesarkan ananda. Namun percayalah dalam hembusan nafas ini ada doa memohon surga jadi balasan termanis bagi jasa pahlawanku Ibu Dewi Sartika dan Bapak Hamim Muhtadi tersayang.
9. Alvin Ichwannur Ridho, S.T. yang telah memberikan dukungan serta bantuan untuk saya melewati beberapa proses perkuliahan yang telah dilalui.
10. Seluruh rekan dari Rudenim Pontianak, Prodi Ilmu Administrasi Publik Reg-A 2017 dan PPAPK 2019, yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu, terima kasih atas do'a, bantuan, dukungan dan semangat yang telah diberikan.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, untuk segala bantuan dan doa yang telah diberikan.

Semoga segala kemurahan dan kebaikan hati kalian mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT. Aamiin. Sebagai manusia yang tak luput dari kekurangan dan kesalahan, penulis menyadari bahwa usulan penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan. Segala saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan demi memperbaiki kekurangan dan kekeliruan yang ada. Akhir kata saya ucapkan terima kasih. Demikian tulisan ini disusun, dengan harapan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya.

Pontianak, Juni 2023

Indri Fathia Wulandari

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL ..... **i**
SAMPUL DALAM ..... **ii**
LEMBAR PENGESAHAN ..... **iii**
HALAMAN PENGESAHAN ..... **iv**
ABSTRAK ..... **v**
RINGKASAN SKIRPSI ..... **vi**
PERNYATAAN KEASLIAN ..... **viii**
PERSEMBAHAN / MOTTO ..... **ix**
KATA PENGANTAR ..... **x**
DAFTAR ISI ..... **iv**
DAFTAR GAMBAR ..... **vi**
DAFTAR TABEL ..... **vii**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **viii**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang Penelitian 1
1.2 Identifikasi Permasalahan 18
1.3 Fokus Penelitian 18
1.4 Rumusan Masalah 19
1.5 Tujuan Penelitian 19
1.6 Manfaat Penelitian 19
1.6.1 Manfaat Teoritis 19
1.6.2 Manfaat Praktis 20
BAB II KAJIAN TEORI **21**
2.1 Teori 21
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia 21
2.1.2 Kinerja 23
2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja 25
2.1.4 Penilaian Kinerja 26
2.1.5 Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) 27
2.1.6 Aparatur Sipil Negara (ASN) 30
2.2 Hasil Penelitian yang Relevan 33

2.3 Kerangka Berpikir 36
2.4 Pertanyaan Penelitian 37
BAB III METODE PENELITIAN 38
3.1 Jenis Penelitian 38
3.2 Langkah – Langkah Penelitian 38
3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian 40
3.3.1 Lokasi Penelitian 40
3.3.2 Waktu Penelitian 40
3.4 Sumber Data 41
3.5 Subjek dan Objek Penelitian 42
3.5.1 Subjek Penelitian 42
3.5.2 Objek Penelitian 43
3.6 Teknik Pengumpulan Data 43
3.7 Alat Pengumpulan Data 45
3.8 Analisis Data 46
3.8.1 Keabsahan Data 46
3.8.2 Teknik Analisis Data 48
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN 51
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian 51
4.1.1. Rumah Detensi Imigrasi (RUDENIM) Pontianak 51
4.1.2. Visi dan Misi Rumah Detensi Imigrasi (RUDENIM) Pontianak 54
4.1.3. Tugas Pokok dan Fungsi Rumah Detensi Imigrasi (RUDENIM) Pontianak 54
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 58
5.1 Deskripsi Hasil Penelitian 58
5.2 Analisis 69
BAB VI PENUTUP 100
6.1 Simpulan 100
6.2 Saran 101
6.3 Keterbatasan Penelitian 102
DAFTAR PUSTAKA 103

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Stuktur Organisasi Rumah Detensi Imigrasi Pontianak 5
Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir 36
Gambar 4. 1 Rumah Detensi Imigrasi (Rudenim) Pontianak 53
Gambar 5. 1 Format SKP dan PKP dengan pendekatan hasil kerja kualitatif dan kuantitatif 64
Gambar 5. 2 Kuadran Penilaian Kinerja Pegawai 67
Gambar 5. 3 (1) Pelayanan Kesehatan check up rutin (2) Pelayanan administrasi kepada deteni (3) Pemberian makan deteni (4) Pelayanan Ibadah Deteni (5) Olahraga Deteni 88

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Daftar Nama PNS Rudenim Pontianak 7
Tabel 1. 2 Daftar Nama PPNPN Rudenim Pontianak 12
Tabel 3. 1 Waktu Penelitian 41
Tabel 5. 1 Penilaian Kuadran Kinerja Pegawai 68
Tabel 5. 2 Proses Penilaian Kinerja pada ASN di Rudenim Pontianak 70
Tabel 5. 3 Daftar Rekapitulasi Hasil Penilaian Kinerja Tahun 2022 72
Tabel 5. 4 Pelatihan Kepada ASN yang Diselenggarakan Selama 2022 77
Tabel 5. 5 Data Pendetensian dan Pendeportasian Deteni Tahun 2022 85
Tabel 5. 6 Rekap Absensi PNS Rudenim Pontianak Periode April 2023 93
Tabel 5. 7 Realisasi Belanja RUDENIM Pontianak Tahun 2022 96

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Wawancara 105
Lampiran 2 Pedoman Observasi 107
Lampiran 3 Dokumentasi Penelitian 109
Lampiran 4 Standar Operasional Prosedur Pelayanan Deteni 113
Lampiran 5 Daftar Riwayat Hidup 115
Lampiran 6 Surat Tugas Penelitian 116

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia (Kemenkumham RI) adalah kementerian dalam Pemerintah Indonesia yang membidangi urusan hukum dan hak asasi manusia. Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dipimpin oleh seorang Menteri yang sejak 27 Oktober 2014 dijabat oleh Prof. Yasonna Hamonangan Laoly, S.H., M.Sc., Ph.D. Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia pertama kali dibentuk pada tanggal 19 Agustus 1945 dengan nama Departemen Kehakiman. Menteri Kehakiman yang pertama menjabat adalah Soepomo. Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia pada zaman pemerintahan Belanda disebut Departemen Van Justitie yaitu berdasarkan peraturan Herdeland Yudie Staatblad No. 576.

Dalam sidang PPKI tahun 1945 menetapkan mengenai Departemen Kehakiman dalam struktur Negara menurut UUD. Dalam UUD tadi disebutkan bahwa Departemen Kehakiman yang mengurus tentang pengadilan, penjara, kejaksaan dan sebagainya. Saat itu dibuat pula penetapan tentang tugas pokok masalah ruang lingkup tugas Departemen Kehakiman walaupun secara singkat masih mengacu kepada peraturan Herdeland Yudie Staatblad No. 576.

Pada tanggal 1 Oktober 1945 kewenangan Departemen Kehakiman diperluas, yakni Kejaksaan berdasarkan Maklumat Pemerintah tahun 1945 tanggal 1 0ktober 1945 dan Jawatan Topograpi berdasarkan Penetapan pemerintah tahun 1945 Nomor 1/S.D. Jawatan Topograpi kemudian dikeluarkan dari Departemen Kehakiman dan masuk ke Departemen Pertahanan berdasarkan Penetapan Pemerintah tahun 1946 nomor 8/S.D. Ketika Departemen Agama dibentuk pada tanggal 3 Januari 1946, Mahkamah Islam Tinggi dikeluarkan dari Departemen Kehakiman Republik Indonesia dan masuk ke Departemen Agama Republik Indonesia berdasarkan penetapan pemerintah tahun 1946 Nomor 5/S.D.

Pada 22 Juli 1960, rapat kabinet memutuskan bahwa kejaksaan menjadi departemen dan keputusan tersebut dituangkan dalam Keputusan Presiden RI Nomor 204/1960 tertanggal 1 Agustus 1960 yang berlaku sejak 22 Juli 1960. Sejak itu pula, Kejaksaan RI dipisahkan dari Departemen Kehakiman. Nama Departemen Kehakiman telah beberapa kali berubah nama karena disesuaikan dengan fungsi dari Departemen tersebut, yaitu dari Departemen Kehakiman menjadi Departemen Hukum dan Perundang-Undangan dan sekarang menjadi Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

Kantor wilayah (kanwil) Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia merupakan instansi vertikal Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia yang berkedudukan di setiap provinsi, yang berada di

bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia.

Kanwil Kemenkumham terdiri atas beberapa divisi, yaitu Divisi Administrasi, Divisi Pelayanan Hukum dan HAM, Divisi Keimigrasian, dan Divisi Permasyarakatan. Serta sejumlah Unit Pelaksana Teknis (UPT), termasuk Kantor Imigrasi, Lembaga Pemasyarakatan (Lapas), Lapas Terbuka, Lapas Narkotika, Rumah Tahanan Negara (Rutan), Cabang Rutan, Rumah Penyimpanan Benda Sitaan Negara (Rupbasan), Balai Pemasyarakatan (Bapas), Balai Harta Peninggalan (BHP), dan Rumah Detensi Imigrasi (Rudenim).

Rumah Detensi Imigrasi (Rudenim) dibawah naungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia adalah Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang menjalankan fungsi keimigrasian sebagai tempat penampungan sementara bagi orang asing yang dikenai Tindakan Administratif Keimigrasian (TAK). Deteni adalah orang asing penghuni Rumah Detensi Imigrasi atau Ruang Detensi Imigrasi yang telah mendapatkan keputusan pendetensian dari Pejabat Imigrasi.

Rudenim dibangun karena meningkatnya lalu lintas orang, baik yang keluar maupun yang masuk ke Indonesia, sehingga berpotensi timbulnya permasalahan keimigrasian terhadap kedatangan dan keberadaan orang asing di Indonesia yang memerlukan upaya penindakan bagi orang asing

yang melanggar ketentuan yang berlaku. Dasar hukum yang mengikat dalam pembentukan Rudenim adalah:

1. Keputusan Menteri Kehakiman Nomor M.01.PR.07.04 Tahun 2004 tentang Organisasi dan Tata Kerja Rumah Detensi Imigrasi;
2. Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia RI No.M.05.IL.02.01 Tahun 2006 tentang Rumah Detensi Imigrasi;
3. Peraturan Direktur Jenderal Imigrasi Nomor F-1002.PR.02.10 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pendetensian Orang Asing;
4. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian.

Menurut Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Hukum dan HAM RI No. M. 05. IL. 02. 01 Tahun 2006 tentang Rumah Detensi Imigrasi, Rumah Detensi Imigrasi yang selanjutnya disingkat Rudenim adalah tempat penampungan sementara orang asing yang melanggar peraturan perundang undangan yang dikenakan Tindakan Administratif Keimigrasian (TAK) dan menunggu proses pemulangan ke negaranya. Adapun fungsi Rudenim atau Rumah Detensi Imigrasi ialah:

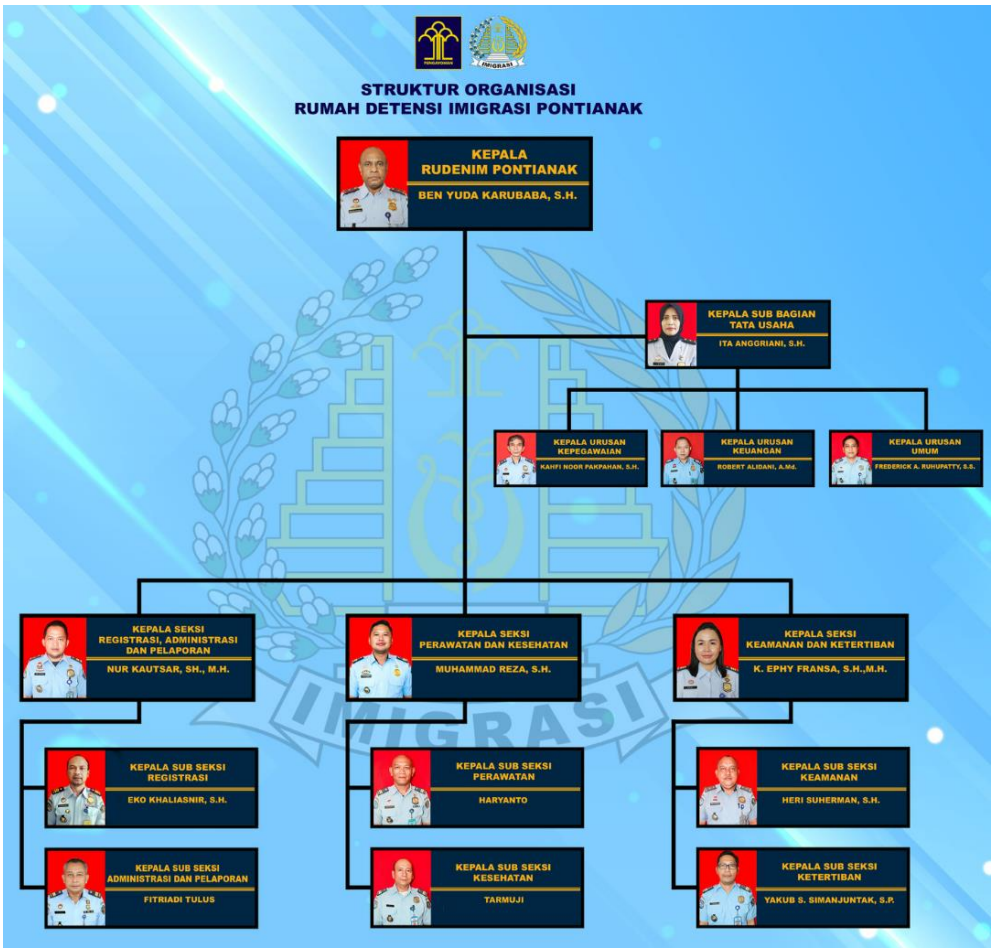
1. Melaksanakan tugas pendetensian;
2. Melaksanakan tugas pengisolasian;
3. Melaksanakan tugas pemulangan dan pengusiran atau deportasi.

Saat ini terdapat 13 (tiga belas) Rudenim yang tersebar di seluruh Indonesia, satu diantaranya adalah Rudenim Pontianak yang memiliki 72 (tujuh puluh dua) Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 8 (delapan) Pegawai

Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) untuk menjalankan fungsinya yang dipimpin oleh seorang Kepala Rumah Detensi Imigrasi, Ben Yuda Karubaba, S.H. Berikut adalah gambar struktur organisasi Rudenim Pontianak:

Struktur Organisasi Rumah Detensi Imigrasi Pontianak

Gambar 1. 1
Stuktur Organisasi Rumah Detensi Imigrasi Pontianak



Sumber: Dokumen Urusan Kepegawaian Rudenim Pontianak 2023

Berdasarkan Pasal 4 Keputusan Menteri Kehakiman Nomor M.01.PR.07.04 Tahun 2004 tentang Organisasi dan Tata Kerja Rumah Detensi Imigrasi, Rudenim terdiri dari :

a. Sub Bagian Tata Usaha

   Sub Bagian Tata Usaha terdiri dari Urusan Kepegawaian, Urusan Umum, dan Urusan Keuangan mempunyai tugas melakukan urusan Tata Usaha, dan rumah tangga Rudenim. Sub Bagian Tata Usaha mempunyai fungsi melakukan urusan kepegawaian, urusan keuangan, urusan surat menyurat, perlengkapan dan rumah tangga.

b. Seksi Registrasi, Administrasi dan Pelaporan

   Seksi Registrasi, Administrasi dan Pelaporan terdiri dari Sub Seksi Registrasi dan Sub Seksi Administrasi dan Pelaporan mempunyai tugas melakukan pencatatan pada saat deteni masuk dan keluar, membuat dokumentasi sidik jari, foto, dan meyimpan benda-benda milik pribadi, serta melaksanakan pemulangan terdetensi dan pelaporannya.

c. Seksi Perawatan dan Kesehatan

   Seksi Perawatan dan Kesehatan terdiri dari Sub Seksi Perawatan dan Sub Seksi Kesehatan mempunyai tugas melakukan penyiapan kebutuhan makan sehari-hari, kebutuhan perawatan kesehatan, dan kegiatan olahraga, serta memfasilitasi kegiatan ibadah terdetensi.

d. Seksi Keamanan dan Ketertiban

   Seksi Keamanan dan Ketertiban terdiri dari Sub Seksi Keamanan dan Sub Seksi Ketertiban mempunyai tugas dan bertanggung jawab terhadap

pelaksanaan pengamanan, melakukan pengisolasian, dan pemindahan terdetensi antar Rudenim serta pengeluaran terdetensi dalam rangka pengusiran dan pemulangannya.

Oleh karena itu, demi terlaksananya tugas pokok dan fungsi Rudenim serta tercapainya visi dan misi organisasi, Kepala Rudenim, Kepala Sub Bagian, Kepala Seksi, Kepala Sub Seksi, Kepala Urusan, serta seluruh staff wajib menerapkan prinsip koordinasi, integrasi dan sinkronisasi di lingkungan Rudenim dan instansi lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Berikut adalah Daftar Nama Pegawai Rudenim Pontianak Per Februari 2023:

Daftar Nama PNS Rudenim Pontianak

Tabel 1. 1
Daftar Nama PNS Rudenim Pontianak

NO	NAMA	PANGKAT	JABATAN
1	Ben Yuda Karubaba, S.H.	Penata Tk. I / (III/d)	Kepala Rudenim Pontianak
2	Ita Anggriani, S.H.	Penata Tk. I / (III/d)	Kepala Sub Bagian Tata Usaha
3	K. Ephy Fransa, S.H., M.H.	Penata / (III/c)	Kepala Seksi Keamanan Dan Ketertiban
4	Nur Kautsar, S.H., M.H.	Penata / (III/c)	Kepala Seksi Registrasi, Administrasi & Pelaporan
5	Muhammad Reza, S.H.	Penata / (III/c)	Kepala Seksi Perawatan Dan Kesehatan
6	Kahfi Noor Pakpahan, S.H.	Penata Tk. I / (III/d)	Kepala Urusan Kepegawaian
7	Heri Suherman, S.H.	Penata Tk. I / (III/d)	Kepala Sub Seksi Keamanan

8	Frederick A. Ruhupatty, S.S.	Penata Tk. I / (III/d)	Kepala Urusan Umum
9	Eko Khaliasnir, S.H.	Penata / (III/c)	Kepala Sub Seksi Registrasi
10	Yakub Saputra Simanjuntak, S.P.	Penata / (III/c)	Kepala Sub Seksi Ketertiban
11	Fitriadi Tulus	Penata Muda Tk. I / (III/b)	Kepala Sub Seksi Administrasi Dan Pelaporan
12	Tarmuji	Penata Muda Tk. I / (III/b)	Kepala Sub Seksi Kesehatan
13	Haryanto	Penata Muda Tk. I / (III/b)	Kepala Sub Seksi Perawatan
14	Robert Alidani, A.Md.	Penata Muda / (III/a)	Kepala Urusan Keuangan
15	Muhammad Iqbal, A.Md. IM, S.H.	Penata / (III/c)	Penyusun Laporan Dan Hasil Evaluasi
16	M. Fahmy Kasim, S.H.	Penata / (III/c)	Pengelola Data
17	Agus Dinaria, S.H.	Penata / (III/c)	Penyusun Rencana Kerja & Anggaran
18	Wira Pratama Elvira Putri, S.ST.	Penata / (III/c)	Pengolah Data Kesehatan
19	Yudi Erlangga Putra Lubis	Penata Muda Tk. I / (III/b)	Pengolah Data Kesehatan
20	Hilman Firdaus, S. Kom.	Penata Muda Tk. I / (III/b)	Penyusun Laporan Dan Hasil Evaluasi
21	Amellia, A. Md.	Penata Muda / (III/a)	Jfu
22	Muhammad Fajar Wahyudi, A.Md.	Penata Muda / (III/a)	Pengelola Rumah Detensi
23	Sulistyo	Penata Muda / (III/a)	Pengolah Data Anggaran
24	M. Irwanto Rahmawan	Penata Muda / (III/a)	Komandan Jaga Keimigrasian
25	Yusdiawan	Penata Muda / (III/a)	Komandan Jaga Keimigrasian
26	Tedy Sumpono	Penata Muda / (III/a)	Komandan Jaga Keimigrasian

27	Hardian Ramadhana Sestyanto, S.H.	Penata Muda / (III/a)	Penyusun Laporan Keuangan
28	Chandra Hadinata, S.E.	Penata Muda / (III/a)	Pengelola Keuangan
29	Galih Nofrio Nanda, S.I.P.	Penata Muda / (III/a)	Analis Keimigrasian Pertama
30	Muhammad Imam Zakariya, S.T.	Penata Muda / (III/a)	Analis Keimigrasian Pertama
31	Yudha Adhitya, S.E.	Penata Muda / (III/a)	Analis Keimigrasian Pertama
32	Risvi Paudwal Parvati, S. Hum.	Penata Muda / (III/a)	Analis Keimigrasian Pertama
33	AriandI, S.H.	Penata Muda / (III/a)	Komandan Jaga Keimigrasian
34	Muhammad Syahruddin, S.H.	Penata Muda / (III/a)	Petugas Pengamanan Deteni
35	Januarti Tri Ningsih, S.H.	Penata Muda / (III/a)	Pengelola Data Kepegawaian
36	Agung Suprabowo, A.Md. Kep	Pengatur Tk. I / (II/d)	Pengelola Dan Pengolah Bahan Makanan
37	Wan Rhoma Donny, A.Md.	Pengatur Tk. I / (II/d)	Pengelola Keamanan Dan Ketertiban
38	Mochamad Hendro Triyono, A.Md.	Pengatur Tk. I / (II/d)	Pengolah Data Laporan
39	Ivan Ilhamsyah	Pengatur / (II/c)	Pengolah Data Laporan Keamanan Dan Ketertiban
40	Syaifullah	Pengatur / (II/c)	Pengolah Data Laporan
41	Johansyah	Pengatur / (II/c)	Kustodian Bmn
42	Arry Febriyanto	Pengatur / (II/c)	Pengolah Data Laporan
43	Edwar Gani	Pengatur / (II/c)	Pengolah Data Laporan
44	Surya Agil Saputra	Pengatur / (II/c)	Pengelola Keamanan Dan Ketertiban
45	Ajie Bariandono	Pengatur / (II/c)	Pengelola Arsip Kepegawaian

46	Yudia Natalia, A.Md.	Pengatur / (II/c)	Pemeriksa Keimigrasian Pelaksana
47	Muhammad Indra Gunawan	Pengatur Muda Tk. I / (II/b)	Petugas Pengamanan Deteni
48	Bima Ade Handoko	Pengatur Muda Tk. I / (II/b)	Pengolah Data Laporan Keamanan Dan Ketertiban
49	Reza Dhia Rahardian	Pengatur Muda Tk. I / (II/b)	Petugas Pengamanan Deteni
50	Oktavianus Dedy Hartanto	Pengatur Muda Tk. I / (II/b)	Petugas Pengamanan Deteni
51	Dwiky Kartika Fajar	Pengatur Muda Tk. I / (II/b)	Pengolah Arsip Dan Dokumentasi
52	Yogie Pratama Triatmojo	Pengatur Muda Tk. I / (II/b)	Petugas Pengamanan Deteni
53	Cindy Febrianty	Pengatur Muda Tk. I / (II/b)	Pengolah Data Kegiatan Pengamanan
54	Kusumo Jati	Pengatur Muda Tk. I / (II/b)	Penatausahaan
55	Indri Fathia Wulandari	Pengatur Muda Tk. I / (II/b)	Penatausahaan
56	Karin Amalia	Pengatur Muda Tk. I / (II/b)	Pengolah Administrasi Pimpinan
57	Ajeng Atika Gusti Pininggit	Pengatur Muda Tk. I / (II/b)	Petugas Dokumentasi/ Fotografer
58	Vira Melinia	Pengatur Muda Tk. I / (II/b)	Penghubung Administrasi Kepegawaian

59	Putri Dwi Maulidya	Pengatur Muda Tk. I / (II/b)	Pengadministrasi Keuangan
60	Riki Andrian	Pengatur Muda Tk. I / (II/b)	Operator Komputer
61	Juli Bung Putra	Pengatur Muda / (II/a)	Penjaga Tahanan
62	Salman Alfarisi	Pengatur Muda / (II/a)	Penjaga Tahanan
63	M. Surya Firdaus O.W.	Pengatur Muda / (II/a)	Penjaga Tahanan
64	Resha Pradina	Pengatur Muda / (II/a)	Penjaga Tahanan
65	Alwika Septia Ningtias	Pengatur Muda / (II/a)	Penjaga Tahanan
66	Qirana Deva Juana Ramadana	Pengatur Muda / (II/a)	Penjaga Tahanan
67	Khoirurrijal	Pengatur Muda / (II/a)	Penjaga Tahanan
68	Doni Irawan	Pengatur Muda / (II/a)	Pemeriksa Keimigrasian Pemula
69	Adam Jordan	Pengatur Muda / (II/a)	Penjaga Tahanan
70	Addo Suryawinata	Pengatur Muda / (II/a)	Penjaga Tahanan
71	Riduan	Pengatur Muda / (II/a)	Penjaga Tahanan
72	Danu Ardian Saputra	Pengatur Muda / (II/a)	Penjaga Tahanan

Sumber: Dokumen Urusan Kepegawaian Rudenim Pontianak 2023

Tabel di atas merupakan daftar nama pegawai Rudenim Pontianak yang berstatus Pegawai Negeri Sipil. PNS merupakan warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan, memiliki nomor induk pegawai secara nasional. Selain pegawai yang

berstatus PNS, Rudenim juga memiliki 8 (delapan) orang pegawai berstatus sebagai Pejabat Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN). Berikut adalah daftar nama PPNPN Rudenim Pontianak:

Daftar Nama PPNPN Rudenim Pontianak

Tabel 1. 2
Daftar Nama PPNPN Rudenim Pontianak

NO	NAMA	JABATAN
1	Arini Maya Ria	Pramubakti
2	Randi Rusandi	Pengemudi
3	Chandra Gunawan	Petugas Kebersihan
4	Wiro Sumo Broto	Petugas Kebersihan
5	Wahyu Afri Nanda	Petugas Kebersihan
6	Sulistyo	Petugas Satuan Pengamanan
7	Rendi Afriyanda	Petugas Satuan Pengamanan
8	Mahfud Masduki	Petugas Satuan Pengamanan

Sumber: Dokumen Urusan Kepegawaian Rudenim Pontianak 2023

PPNPN di Rudenim Pontianak, adalah pegawai Non PNS yang terikat dengan perjanjian kontrak kerja dengan Rudenim Pontianak. Kontrak kerja tersebut diperbarui secara berkala, yaitu setiap 1 (satu) tahun sekali sesuai dengan persyaratan dan ketentuan yang telah ditetapkan.

Pemerintah melalui UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara telah bertekad untuk mengelola aparatur sipil negara menjadi semakin profesional. Undang-undang ini merupakan dasar dalam manajemen aparatur sipil negara yang bertujuan untuk membangun aparat sipil negara yang memiliki integritas, profesional dan netral serta bebas dari intervensi politik, juga bebas dari praktek KKN, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik yang berkualitas bagi masyarakat.

UU ASN mencoba meletakkan beberapa perubahan dasar dalam manajemen SDM. Pertama, perubahan dari pendekatan personel administrasi yang hanya berupa pencatatan administratif kepegawaian kepada *human resource management* yang menganggap sumber daya manusia sebagai aset negara yang harus dikelola, dihargai, dan dikembangkan dengan baik.

Kedua, perubahan dari pendekatan *closed career system* yang sangat berorientasi kepada senioritas dan kepangkatan, kepada *open career system* yang mengedepankan kompetisi dan kompetensi ASN dalam promosi dan pengisian jabatan. UU ASN juga menempatkan pegawai ASN sebagai sebuah profesi yang harus memiliki standar pelayanan profesi, nilai dasar, kode etik dan kode perilaku profesi, pendidikan dan pengembangan profesi, serta memiliki organisasi profesi yang dapat menjaga nilai-nilai dasar profesi.

Sebuah organiasasi atau instansi dalam mencapai tujuannya tentu harus didukung dengan sumber daya manusia yang memiliki kinerja optimal. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing - masing organisasi. Kinerja aparatur sipil negara yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja organisasinya, kondisi tersebut berdampak salah satunya perubahan tingkat kepercayaan masyarakat terhadap birokrasi.

Penilaian kinerja pegawai baik untuk untuk kepentingan organisasi maupun kepentingan personal dari pegawai itu sendiri, maka dalam prakteknya penilaian itu harus objektif, transparan dan terukur sehingga

diharapkan akan mampu merubah pola kerja yang mengarah pada peningkatan semangat kerja dan produktivitas, artinya bahwa proses penilaian kinerja pegawai haruslah berdasarkan standar, norma dan tuntutan perkembangan internal organisasi dan lingkungan strategis yang sangat dinamis.

Pelaksanaan penilaian kinerja pada umumnya memiliki tiga sasaran, yaitu untuk menghasilkan informasi yang di perlukan bagi administrasi penggajian, menyediakan informasi bagi promosi, dan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Faktor kedekatan ataupun faktor ketidak senangan antara pejabat penilai dan pegawai yang dinilai juga seringkali menjadi dasar penilaian. Nilai yang diberikan bisa saja terlampau tinggi karena faktor kedekatan dan hubungan yang sangat baik, ataupun sebaliknya nilai akan sangat rendah ketika ada masalah hubungan personal antara keduanya. Seiring dengan perkembangan zaman, transformasi kebijakan pengelolaan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) terus mengalami perbaikan demi menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan ber-AKHLAK.

Hal ini dibuktikan dengan pemberlakuan Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara, yang menggantikan Peraturan Menteri PANRB Nomor 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen ASN. Peraturan ini ditetapkan di Jakarta pada 3 Februari 2022 oleh Tjahjo Kumolo selaku Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia.

Perubahan - perubahan kebijakan tersebut sudah semestinya dapat diimbangi dengan sumber daya manusia yang menjalankan kebijakan yang telah diterbitkan di lapangan. Berdasarkan hal tersebut dan fungsi – fungsi yang dimiliki oleh Rumah Detensi Imigrasi (Rudenim) Pontianak, pelayanan kepada masyarakat khususnya deteni adalah orientasi yang penting untuk bisa terus ditingkatkan dan dimaksimalkan. Pelayanan yang baik tentunya tercermin dari pola kinerja yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berkerja disana.

Namun, dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi, Rumah Detensi Imigrasi (Rudenim) Pontianak masih mengalami beberapa kendala dan kekurangan dalam mewujudkan transformasi kebijakan yang telah diterbitkan. Seperti yang disampaikan oleh Kepala Biro Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, masih ada beberapa masalah kepegawaian yaitu seperti kurangnya kesadaran yang menyebabkan masih adanya pegawai yang belum melakukan pembaharuan data, kesalahpahaman mengenai penilaian kinerja dan manajemen jenjang karir serta permasalahan lainnya (Sumber*: Paparan Kepala Biro Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, 17 Februari 2023*).

Menurut Pasal 9 ayat 2 Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022, indikator penilaian kinerja ASN yaitu kualitas, kuantitas, waktu dan biaya. Pada pelaksanaannya di lapangan, ternyata Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil

Negara sudah terlaksana dengan sebagaimana mestinya, namun masi terdapat kekurangan khususnya terkait dengan Evaluasi Kinerja Pegawai atau disebut juga dengan Penilaian Kinerja Pegawai.

Dijelaskan pada Bab IV Lampiran Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara, Evaluasi kinerja pegawai adalah proses dimana Pejabat Penilai Kinerja meriviu keseluruhan hasil kerja dan perilaku kerja Pegawai selama waktu tertentu dan menetapkan predikat kinerja Pegawai berdasarkan kuadran kinerja Pegawai.

Pejabat Penilai Kinerja adalah atasan langsung atau pejabat lain yang diberi pendelegasian kewenangan. Dalam hal atasan langsung berhalangan tetap, maka evaluasi kinerja Pegawai dilakukan oleh atasan dari Pejabat Penilaian Kinerja secara berjenjang.

Namun yang terjadi di lapangan adalah pada pelaksanaan Evaluasi Kinerja Pegawai Rudenim Pontianak Tahun 2022 masih terdapat pejabat penilai berwenang belum sepenuhnya memahami dan melaksanakan Evaluasi Kinerja Pegawai sesuai dengan pedoman yang telah disediakan, hal ini disampaikan oleh staff urusan kepegawaian Rudenim Pontianak.

Padahal diharapkan dengan adanya perubahan kebijakan, ASN selaku SDM sebagai penggerak instansi atau organisasi mampu untuk mencari tahu, belajar, serta mengimplementasikan maupun mengikuti perkembangan atau perubahan kebijakan sesuai dengan ketetapan.

Namun, ditemukan masalah yang dihadapi oleh urusan kepegawaian Rudenim Pontianak, masalahnya yaitu kurangnya kesadaran dari masing-masing pegawai untuk memperbaharui data pribadi pada akun Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) secara mandiri. Tidak sedikit pegawai yang belum memperbaharui data pribadinya, seperti mengisi data informasi diri sendiri, mengupload sertifikat diklat, piagam penghargaan dan sebagainya. Hal ini berisiko dapat menghambat pembaruan data yang dimiliki oleh instansi, khususnya Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

Berdasarkan Perpres Nomor 21 tahun 2023, Rumah Detensi Imigrasi dibawah naungan Kementrian Hukum dan HAM Republik Indonesia menetapkan jam masuk kerja ASN yakni jam 07.30 WIB dan jam istirahat dilakukan pada pukul 12.00 WIB – 13.00 WIB serta jam pulang kantor pada hari Senin – Kamis pukul 16.00 WIB, dan pada hari Jum'at pukul 16.30 WIB.

Fakta di lapangan, masih ditemukan masalah terkait dengan disiplin jam masuk kerja pegawai Rumah Detensi Imigrasi Pontianak, berdasarkan Data Rekapitulasi Absensi Pegawai pada periode Januari 2023, terdapat sekitar 30 dari 72 Pegawai Rudenim Pontianak terlambat masuk kerja.

Oleh karena itu, pada penelitian kali ini, peneliti ingin mengetahui dan menganalisis kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Rumah Detensi Imigrasi (Rudenim) Pontianak.

1.2 Identifikasi Permasalahan

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang terjadi dalam penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Rumah Detensi Imigrasi (Rudenim) Pontianak yakni sebagai berikut:

1) Kurangnya pemahaman Aparatur Sipil Negara (ASN) terhadap transformasi kebijakan yang terus berkembang khususnya tentang penilaian kinerja;
2) Masih terdapat Aparatur Sipil Negara (ASN) yang belum sadar tentang pentingnya penilaian kinerja untuk kelangsungan karirnya di masa sekarang dan mendatang;
3) Menurunnya kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ditandai dengan terjadinya tingkat indisipliner, khususnya ketepatan waktu masuk kerja.

1.3 Fokus Penelitian

Berdasarakan uraian identifikasi masalah di atas penulis memfokuskan penelitian ini pada analisis penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Rumah Detensi Imigrasi (Rudenim) Pontianak sehingga diketahui hal apa saja yang menjadi indikator kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Rumah Detensi Imigrasi (Rudenim) Pontianak.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fokus penelitian di atas dapat dirumuskan masalah penelitian yaitu Bagaimana kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Rumah Detensi Imigrasi (Rudenim) Pontianak?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis penilaian kinerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Rumah Detensi Imigrasi (RUDENIM) Pontianak. Diharapkan bahwa dengan adanya penelitian tentang analisis kinerja ini keberhasilan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Rumah Detensi Imigrasi (RUDENIM) Pontianak dapat tercapai sesuai dengan peraturan yang berlaku, sehingga dapat memberikan pelayanan optimal yang nantinya akan memberikan dampak positif bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Rudenim Pontianak.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana untuk menambah wawasan tentang ilmu administrasi publik khususnya manajemen sumber daya manusia untuk menjadi dasar pemikiran dalam mempelajari teori dan bagaimana proses implementasi manajemen sumber daya manusia pada praktek lapangan.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Rumah Detensi Imigrasi (RUDENIM) Pontianak

   Penelitian ini memberikan sumbangan pemikirin dan kritik serta masukan bagi kantor agar kedepannya dapat meningkatkan kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN), khususnya pada kinerja sehingga pelayanan dan kinerja yang diberikan yang diberikan oleh ASN dapat maksimal.

2. Bagi Masyarakat dan Deteni

   Apabila terwujudnya keberhasilan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) maka pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, khususnya deteni akan menjadi pelayanan terbaik dan optimal sesuai dengan ketetapan yang berlaku.

3. Bagi Institusi Pendidikan

   Penelitian ini dapat memberikan masukan bagi institusi pendidikan agar berguna dan menjadikan bahan pembelajaran serta memperkaya ilmu pengetahuan dari hasil penelitian.

4. Bagi penelitian selanjutnya

   Secara praktik penelitian ini dapat dijadikan acuan atau referensi untuk pengembangan penelitian - penelitian selanjutnya yang memerlukan sumber data dalam penelitiannya dalam ruang lingkup, tajuk dan objek penelitian yang sama.