



**RENCANA STRATEGIS**  
**LEMBAGA PEMASYARAKATAN**  
**PEREMPUAN KELAS IIA TENGGARONG**  
**2025-2029**

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

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

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

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

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Tenggarong, 10 Desember 2025

Kepala

Ttd.

Riva Dilyanti

# DAFTAR ISI

|                                                                                                                    |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| KATA PENGANTAR.....                                                                                                | ii  |
| DAFTAR ISI.....                                                                                                    | iii |
| DAFTAR TABEL .....                                                                                                 | v   |
| DAFTAR GAMBAR .....                                                                                                | vi  |
| BAB I PENDAHULUAN .....                                                                                            | 1   |
| 1.1    Kondisi Umum .....                                                                                          | 1   |
| 1.1.1    Latar Belakang .....                                                                                      | 1   |
| 1.1.2    Struktur Organisasi Lapas Perempuan Kelas IIA Tenggarong .....                                            | 2   |
| 1.1.3    Capaian Kinerja 2020-2024 .....                                                                           | 8   |
| 1.1.4    Capaian Anggaran .....                                                                                    | 9   |
| 1.2    Potensi dan Permasalahan .....                                                                              | 10  |
| 1.2.1    Potensi.....                                                                                              | 10  |
| 1.2.2    Peluang dan Tantangan.....                                                                                | 14  |
| 1.2.3    Aspirasi Masyarakat.....                                                                                  | 16  |
| BAB II VISI, MISI, TUJUAN, SASARAN DAN MANAGEMEN RISIKO LEMBAGA PEMASYARAKATAN PEREMPUAN KELAS IIA TENGGARONG..... | 18  |
| 2.1    Visi dan Misi.....                                                                                          | 18  |
| 2.1.1    Visi .....                                                                                                | 18  |
| 2.1.2    Nilai - Nilai Utama Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan .....                                         | 18  |
| 2.1.3    Misi.....                                                                                                 | 18  |
| 2.2    Tujuan.....                                                                                                 | 18  |
| 2.3    Sasaran Strategis, Sasaran Program, dan Sasaran Kegiatan .....                                              | 19  |
| 2.3.1    Sasaran Strategis.....                                                                                    | 19  |
| 2.3.2    Sasaran Program .....                                                                                     | 20  |
| 2.3.3    Sasaran Kegiatan .....                                                                                    | 21  |
| 2.3.4    Managemen Risiko .....                                                                                    | 24  |
| BAB III TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN.....                                                                 | 25  |

|                                                                  |                          |           |
|------------------------------------------------------------------|--------------------------|-----------|
| 3.1                                                              | Target Kinerja .....     | 25        |
| 3.2                                                              | Kerangka Pendanaan ..... | 26        |
| 3.3                                                              | Road Map .....           | 27        |
| <i>BAB IV MONITORING, EVALUASI, DAN PENGENDALIAN .....</i>       |                          | <i>33</i> |
| 4.1                                                              | Monitoring.....          | 33        |
| 4.2                                                              | Evaluasi .....           | 33        |
| 4.3                                                              | Pengendalian .....       | 33        |
| <i>BAB V PENUTUP .....</i>                                       |                          | <i>35</i> |
| <i>LAMPIRAN .....</i>                                            |                          | <i>37</i> |
| Lampiran I: Matriks Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan .....  |                          | 37        |
| Lampiran II: Matriks Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan ..... |                          | 40        |
| Lampiran III: Managemen Risiko.....                              |                          | 41        |

## DAFTAR TABEL

|                                                                                                            |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 1. 1 Rekap Sumber Daya Manusia Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas IIA Tenggarong Tahun 2025..... | 3  |
| Tabel 1. 2 Matriks Perbandingan Target dan Realisasi PNBK .....                                            | 9  |
| Tabel 1. 3 Matriks Realisasi Anggaran Berdasarkan Jenis Belanja.....                                       | 9  |
| Tabel 1. 4 Matriks Capaian Kinerja Anggaran .....                                                          | 10 |
| Tabel 1. 5 Aspek dan Uraian Peluang dan Tantangan .....                                                    | 14 |
| <br>                                                                                                       |    |
| Tabel 2. 1 Sasaran Kegiatan Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas IIA Tenggarong Tahun 2025-2029.....     | 23 |
| Tabel 2. 2 Manajemen Risiko .....                                                                          | 24 |
| <br>                                                                                                       |    |
| Tabel 3. 1 Indikator Kinerja Kegiatan .....                                                                | 25 |
| Tabel 3. 2 Target Indikator Kinerja Kegiatan.....                                                          | 26 |
| Tabel 3. 3 Kerangka Pendanaan TA 2025.....                                                                 | 27 |
| Tabel 3. 4 Kerangka Pendanaan TA 2026-2029 .....                                                           | 27 |

## DAFTAR GAMBAR

|                                                                            |    |
|----------------------------------------------------------------------------|----|
| Gambar 1. 1 Alur Keterkaitan Dokumen Perencanaan.....                      | 2  |
| Gambar 1. 2 Struktur Organisasi Lapas Perempuan Kelas IIA Tenggarong ..... | 5  |
| Gambar 3. 1 Roadmap Lapas Perempuan Kelas IIA Tenggarong .....             | 29 |

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Kondisi Umum

#### 1.1.1 Latar Belakang

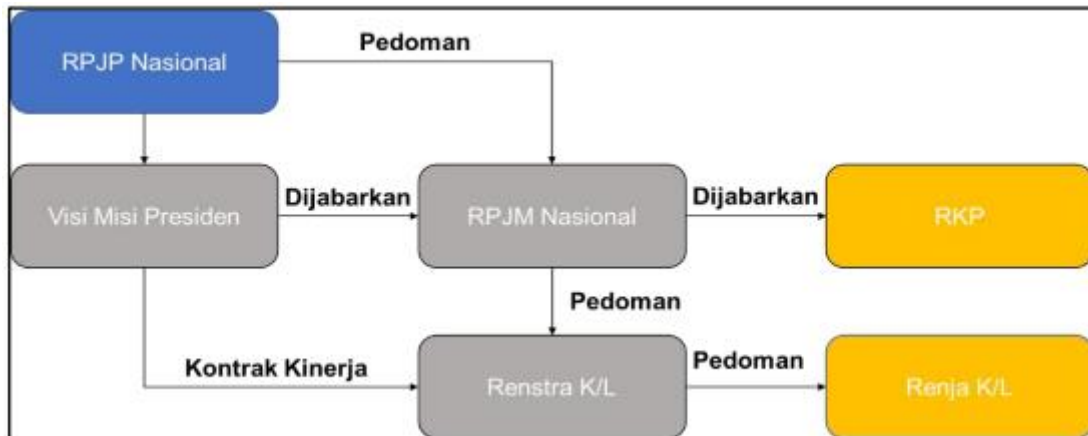
Rencana Strategis (Renstra) adalah dokumen perencanaan yang digunakan oleh kementerian atau lembaga (K/L) untuk menetapkan tujuan, sasaran, arah kebijakan dan strategi, kerangka kelembagaan, target kinerja serta kerangka pendanaan, dan program kerja selama periode lima tahun (Kementerian PPN/Bappenas, 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 Pemasarakatan telah ditetapkan melalui Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan Nomor 11 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan Tahun 2025-2029. Sejalan dengan itu, Pedoman Penyusunan Renstra Satuan Kerja di lingkungan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan 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 Pemasarakatan 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 Pemasarakatan tersebut, Renstra Direktorat Jenderal Pemasarakatan juga telah ditetapkan melalui Keputusan Direktur Jenderal Pemasarakatan Kementerian Imigrasi Dan Pemasarakatan Nomor Pas-62.PR.01.01 Tahun

2025 Tentang Rencana Strategis Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Tahun 2025 - 2029 Kedua dokumen perencanaan ini menjadi acuan bagi Kanwil dan

UPT Pemasyarakatan dalam menyusun Renstra Satuan Kerja masing-masing. Renstra ini juga menjadi dasar dalam penyusunan dokumen rencana kerja dan anggaran satuan kerja untuk periode 2025-2029, sebagaimana ditunjukkan dalam alur.



Gambar 1. 1 Alur 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. 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.

#### 1.1.2 Struktur Organisasi Lapas Perempuan Kelas IIA Tenggarong

Struktur organisasi Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas IIA Tenggarong sebagaimana Peraturan Menteri Hukum dan HAM RI Nomor M.HH-05.01.01 tentang Perubahan atas Keputusan Menteri Kehakiman Nomor M.01-PR.07.03 Tahun 1985 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Pemasyarakatan terdiri dari :

1. 1 (satu) Orang Kepala;

2. 1 (satu) Orang Kepala Sub Bagian:
  - a. Kepala Sub Bagian Tata Usaha,
3. 1 (satu) Orang Kepala Kesatuan Pengamanan
4. 3 (tiga) Orang Kepala Seksi;
  - a. Seksi Bimbingan Napi dan Anak Didik,
  - b. Seksi Kegiatan Kerja,
  - c. Seksi Administrasi Keamanan dan Tata Tertib
5. 2 (dua) Orang Kepala Urusan;
  - a. Kepala Urusan Kepegawaian dan Keuangan
  - b. Kepala Urusan Umum
6. 6 (enam) Orang Kepala Sub Seksi;
  - a. Kepala Subseksi Registrasi
  - b. Kepala Subseksi Bimbingan Masyarakat dan Perawatan
  - c. Kepala Subseksi Bimbingan Kerja dan Pengelolaan Hasil Kerja
  - d. Kepala Subseksi Sarana Kerja
  - e. Kepala Subseksi Keamanan
  - f. Kepala Subseksi Pelaporan dan Tata Tertib

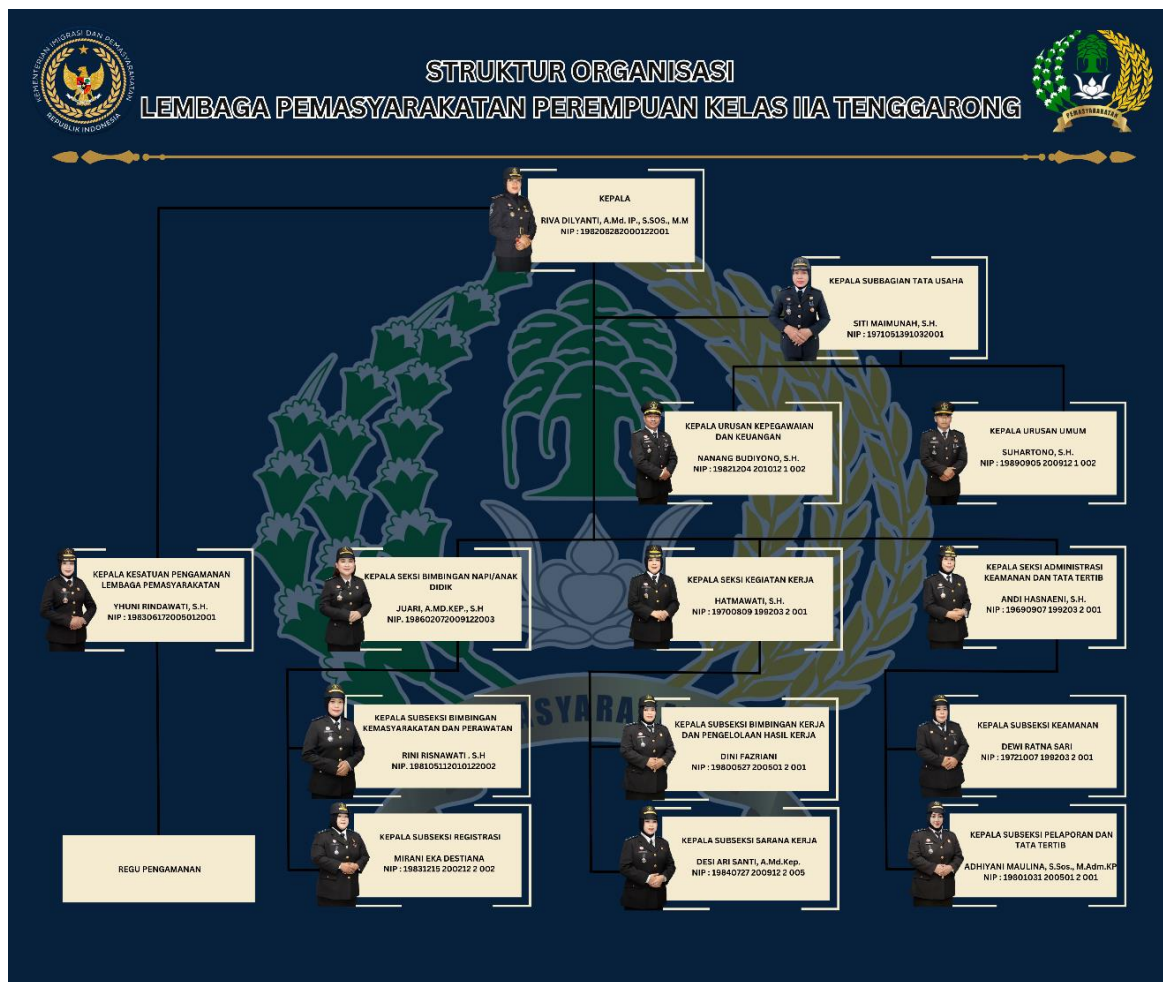
Dalam pelaksanaan jabatan tersebut akan selalu berkoordinasi dengan pimpinan tinggi di Lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Kalimantan Timur, membantu melaksanakan sebagian tugas pokok Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan di bidang dan wilayahnya masing-masing.

Tabel 1. 1 Rekap Sumber Daya Manusia Lapas Perempuan Kelas IIA Tenggarong Tahun 2025

| NO | JABATAN              | PENEMPATAN PEGAWAI |      |       |       |       |       |      |      |      |      | JUMLAH |
|----|----------------------|--------------------|------|-------|-------|-------|-------|------|------|------|------|--------|
|    |                      | GOLONGAN           |      |       |       |       |       |      |      |      |      |        |
|    |                      | IV/b               | IV/a | III/d | III/c | III/b | III/a | II/d | II/c | II/b | II/a |        |
| 1  | 2                    | 3                  | 4    | 5     | 6     | 7     | 8     | 9    | 10   | 11   | 12   |        |
| 1  | Kalapas              | -                  | 1    | -     | -     | -     | -     | -    | -    | -    | -    | 1      |
| 2  | Kasubbag T.U         | -                  | -    | 1     | -     | -     | -     | -    | -    | -    | -    | 1      |
| 3  | Kasi Adm. Kamtib     | -                  | -    | 1     | -     | -     | -     | -    | -    | -    | -    | 1      |
| 4  | Kasi Binadik         | -                  | -    | -     | 1     | -     | -     | -    | -    | -    | -    | 1      |
| 5  | Kasi Kegiatan Kerja  | -                  | -    | 1     | -     | -     | -     | -    | -    | -    | -    | 1      |
| 6  | Ka. K P L P          | -                  | -    | 1     | -     | -     | -     | -    | -    | -    | -    | 1      |
| 7  | Kaur Umum            | -                  | -    | -     | -     | 1     | -     | -    | -    | -    | -    | 1      |
| 8  | Kaur Kep & Keu       | -                  | -    | -     | 1     | -     | -     | -    | -    | -    | -    | 1      |
| 9  | Kasubsi Bimaswat     | -                  | -    | -     | 1     | -     | -     | -    | -    | -    | -    | 1      |
| 10 | Kasubsi Sarana Kerja | -                  | -    | -     | -     | 1     | -     | -    | -    | -    | -    | 1      |
| 11 | Kasubsi Keamanan     | -                  | -    | -     | -     | 1     | -     | -    | -    | -    | -    | 1      |

|    |                                 |   |   |   |   |   |   |   |   |    |   |    |
|----|---------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|----|
| 12 | Kasubsi Poltatib                | - | - | 1 | - | - | - | - | - | -  | - | 1  |
| 13 | Kasubsi Bimker & Penghasi Kerja | - | - | - | - | 1 | - | - | - | -  | - | 1  |
| 14 | Kasubsi Registrasi              | - | - | - | - | 1 | - | - | - | -  | - | 1  |
| 15 | JFT Perawat                     | - | - | - | - | 1 | - | - | - | -  | - | 1  |
| 16 | JFT Pembina Keamanan            | - | - | - | - | - | - | - | - | -  | - | -  |
| 17 | Staff subseksi Bimkemaswat      | - | - | - | - | - | - | - | - | 4  | - | 4  |
| 18 | Staff subseksi Registrasi       | - | - | - | - | - | - | - | - | 2  | - | 2  |
| 19 | Staff Urusan Umum               | - | - | - | - | - | - | - | - | 3  | - | 3  |
| 20 | Staff Urusan Kep & Keu          | - | - | - | - | - | - | - | - | 4  | - | 4  |
| 21 | Staff subseksi Keamanan         | - | - | - | - | - | - | - | - | 1  | - | 1  |
| 22 | Staff subseksi Poltatib         | - | - | - | - | - | - | - | - | 1  | - | 1  |
| 23 | Staff subseksi Sarana Kerja     | - | - | - | - | - | - | - | - | 1  | - | 1  |
| 24 | Staff subseksi Bimbingan Kerja  | - | - | - | - | - | - | - | - | 1  | - | 1  |
| 25 | Staff KPLP                      | - | - | - | - | - | - | - | - | 2  | - | 2  |
| 26 | Satuan Regu Pengaman            | - | - | - | - | - | - | - | - | 29 | 3 | 32 |
|    | <b>JUMLAH</b>                   | - | 1 | 5 | 3 | 6 | 2 | - | - | 48 | 3 | 67 |

| NO.<br>URUT | GOL.RUANG | PENDIDIKAN |    |       |            |            |        | JUMLAH | KET |
|-------------|-----------|------------|----|-------|------------|------------|--------|--------|-----|
|             |           | SARJANA    |    | D-III | S L T<br>A | S L T<br>P | S<br>D |        |     |
|             |           | S2         | S1 |       |            |            |        |        |     |
| 1           | IV/a      | 1          | -  | -     | -          | -          | -      | 1      |     |
| 2           | III/d     | 1          | 4  | -     | -          | -          | -      | 5      |     |
| 3           | III/c     | -          | 3  | 1     | -          | -          | -      | 4      |     |
| 4           | III/b     | -          | 3  | -     | 2          | -          | -      | 5      |     |
| 5           | III/a     | -          | -  | -     | -          | -          | -      | -      |     |
| 6           | II/d      | -          | -  | -     | -          | -          | -      | -      |     |
| 7           | II/c      | -          | -  | -     | -          | -          | -      | -      |     |
| 8           | II/b      | -          | -  | -     | 42         | -          | -      | 42     |     |
| 9           | II/a      | -          | -  | -     | 10         | -          | -      | 10     |     |
| JUMLAH      |           | 2          | 10 | 1     | 54         | -          | -      | 67     |     |



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi Lapas Perempuan Kelas IIA Tenggarong

Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Tenggarong sebagai Unit Pelaksana Teknis bidang Pemasyarakatan mempunyai tugas memberikan perawatan dan pembinaan terhadap warga binaan pemasyarakatan dan telah melaksanakan kegiatan baik yang bersifat teknis, substantif dan administratif. Adapun kegiatan tersebut diselenggarakan oleh masing-masing seksi, mulai Seksi Pembinaan, Seksi Registrasi dan Klasifikasi, Seksi Pengawasan dan Penegakan Disiplin dan Sub Bagian Umum.

Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Tenggarong, memiliki tugas dan fungsi masing- masing meliputi:

#### 1. Tata Usaha

##### a. Urusan Bagian Umum:

Urusan bagian umum mempunyai tugas melakukan pengelolaan kepegawaian, tata usaha, penyusunan rencana anggaran, pengelolaan urusan keuangan serta perlengakapan dan rumah tangga. Untuk melaksanakan tugas, Urusan Umum menyelenggarakan fungsi :

- Pengelolaan urusan kepegawaian dan tata usaha
- Penyusunan rencana anggaran
- Pengelolaan urusan keuangan
- Pengelolaan perlengkapan dan rumah tangga.

b. Urusan Kepegawaian dan Keuangan

Urusan Kepegawaian mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pengelolaan urusan kepegawaian dan pelaksanaan tata usaha, sedangkan Urusan Keuangan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan rencana program dan anggaran, pengelolaan urusan keuangan serta pelaksanaan urusan perlengkapan dan rumah tangga.

2. Seksi Pembinaan

a. Sub Seksi Registrasi dan Klasifikasi mempunyai tugas melakukan registrasi, penilaian dan pengklasifikasian serta perencanaan program pembinaan. Untuk melaksanakan tugas, Seksi Registrasi dan Klasifikasi menyelenggarakan fungsi:

- Peregistrasian
- Penilaian, pengklasifikasian, dan perencanaan program pembinaan.

b. Sub Seksi Pembinaan dan Keperawatan mempunyai tugas melakukan Pendidikan, bimbingan kemasyarakatan, pengetasan, pelatihan keterampilan, pelayanan makanan dan minuman, pendistribusian perlengkapan serta layanan Kesehatan. Untuk Melaksanakan tugas Sub Seksi Pembinaan menyelenggarakan fungsi:

- Pendidikan
- Pelatihan keterampilan,
- Pembimbingan Kemasyaraktan,
- Pengentasan warga binaan menjadi lebih baik,
- Pengelolaan makanan dan minuman,
- Pendistirubisan perlengkapan,
- Pelayanan Kesehatan narapidana.

3. Seksi Keamanan dan Tata Tertib

Seksi Administrasi Keamanan dan Tata Tertib mempunyai tugas mengatur jadwal tugas, penggunaan perlengkapan dan pembagian tugas pengamanan, menerima laporan harian dan berita acara dari satuan

pengamanan yang bertugas serta menyusun laporan berkala di bidang keamanan dan menegakkan tata tertib.

Untuk melaksanakan tugas dan fungsi Seksi Keamanan dan Tata Tertib antara lain:

- Mengatur jadwal tugas, penggunaan perlengkapan dan pembagian tugas pengamanan;
- Menerima laporan harian dan berita acara dari satuan pengamanan yang bertugas serta Menyusun laporan berkala di bidang keamanan dan menegakkan tata tertib.

Seksi Administrasi Keamanan dan dari Tata Tertib terdiri dari:

a. Sub Seksi Keamanan

Sub Seksi Keamanan mempunyai tugas mengatur jadwal tugas, penggunaan perlengkapan dan pembagian tugas pengamanan.

b. Subseksi Pelaporan dan Tata Tertib

Sub Seksi Pelaporan dan Tata Tertib mempunyai tugas Menerima laporan harian dan berita acara dari satuan pengamanan yang bertugas serta menyusun laporan berkala di bidang keamanan dan menegakkan tata tertib.

4. Kesatuan Pengamanan Lapas (KPLP)

Kesatuan Pengamanan LAPAS mempunyai tugas menjaga keamanan dan ketertiban LAPAS. Fungsi Kesatuan Pengamanan lapas ialah:

- Melakukan penjagaan dan pengawasan terhadap narapidana ;
- Melakukan pemeliharaan dan tata tertib;
- Melakukan pengawalan penerimaan, penempatan dan pengeluaran
- Melakukan pemeriksaan terhadap pelanggaran keamanan;
- Membuat laporan harian dan berita acara pelaksanaan pengamanan.

5. Seksi Kegiatan Kerja

Seksi Kegiatan Kerja mempunyai tugas yaitu memberikan bimbingan kerja, mempersiapkan sarana kerja dan mengolah hasil kerja. Seksi Kegiatan Kerja juga mempunyai fungsi yaitu Memberikan bimbingan latihan kerja baginarapidana dan mengelola hasil kerja dan Mempersiapkpan fasilitas sarana kerja.

Seksi Kegiatan Kerja terdiri dari:

a. Sub Seksi Bimbingan Kerja dan Pengelolaan Hasil Kerja

Tugas: Sub Seksi Bimbingan Kerja dan Pengelolaan Hasil Kerja mempunyai tugas Memberikan Petunjuk dan Bimbingan Latihan Kerja bagi narapidana serta mengolah hasil kerja.

b. Sub Seksi Sarana Kerja

Tugas: Sub Seksi Sarana Kerja mempunyai tugas mempersiapkan fasilitas kerja.

1.1.3 Capaian Kinerja 2020-2024

Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas IIA Tenggarong sebagai salah satu unit pelaksana teknis di lingkungan Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan sistem pemasyarakatan. Dalam menjalankan fungsi pembinaan, pengamanan serta pelayanan terhadap warga binaan pemasyarakatan, Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas IIA Tenggarong senantiasa berupaya meningkatkan kualitas kerja melalui berbagai program, inovasi, dan penguatan tata kelola.

Adapun capaian kinerja Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Tenggarong sebagai berikut:

- Perjanjian Kerjasama dengan PT. Bank Syariah Indonesia dan Bank Rakyat Indonesia tentang Penyaluran Gaji, komponen gaji lainnya dan jasa layanan perbankan.
- Pemutakhiran data star ASN dan SIAASN seluruh pegawai Lapas Perempuan Kelas IIA Tenggarong
- Penggunaan SRIKANDI sebagai akses persuratan
- Pemberian Pembinaan Integrasi berupa penerbitan SK PB/Cuti menjelang Bebas dan Cuti Bebas bagi warga binaan di Lapas Perempuan Kelas IIA Tenggarong
- Melaksanakan sosialisasi TBC dan Screening test pada warga binaan pemasyarakatan di Lapas Perempuan Kelas IIA Tenggarong
- Melaksanakan kegiatan penyemprotan fogging pencegahan DBD di blok hunian warga binaan pemasyarakatan Lapas Perempuan Kelas IIA Tenggarong
- Melaksanakan sosialisasi HIV/AIDS dan dampak dari penggunaan NAPZA kepada Warga Pemasyarakatan Lapas Perempuan Kelas IIA Tenggarong

- Melakukan razia rutin terhadap warga binaan pemasyarakatan dan tidak ditemukan barang terlarang.
- Melakukan Kerjasama dengan FORKOPIMDA, RS DIRGAHAYU, RSUD AWS, RS SMC.

#### 1.1.4 Capaian Anggaran

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

**Tabel 1. 2** Matriks Perbandingan Target dan Realisasi PNB

|               | 2020 | 2021 | 2022       | 2023       | 2024       |
|---------------|------|------|------------|------------|------------|
| Target PNB    | 0    | 0    | 1.523.000  | 16.827.000 | 18.800.000 |
| Realisasi PNB | 0    | 0    | 21.641.997 | 37.822.125 | 44.998.369 |

**Tabel 1. 3** Matriks Realisasi Anggaran Berdasarkan Jenis Belanja

|                           | 2020          | 2021          | 2022          | 2023          | 2024          |
|---------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Belanja Pegawai           | 3.175.157.136 | 3.302.010.411 | 3.258.407.260 | 3.234.082.265 | 3.506.798.639 |
| Belanja Barang            | 4.002.541.107 | 4.114.549.728 | 4.207.984.136 | 4.033.865.187 | 3.682.807.534 |
| Belanja Modal             | 0             | 85.580.000    | 0             | 0             | 0             |
| Total Belanja Keseluruhan | 7.177.698.243 | 7.532.140.139 | 7.466.391.396 | 7.267.947.452 | 7.189.606.173 |

**Tabel 1. 4** Matriks Capaian Kinerja Anggaran

|           | 2020          | 2021          | 2022          | 2023          | 2024          |
|-----------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Alokasi   | 7.368.243.000 | 7.618.785.000 | 7.557.568.000 | 7.297.766.000 | 7.189.789.000 |
| Realisasi | 7.117.698.243 | 7.532.140.139 | 7.466.391.396 | 7.267.947.452 | 7.189.606.173 |
| Capaian   | 97.41%        | 98.86%        | 98.79%        | 99.59%        | 100%          |

## 1.2 Potensi dan Permasalahan

### 1.2.1 Potensi

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

#### 1. Sumber Daya Manusia

##### Potensi

Lapas Perempuan Kelas IIA Tenggarong memiliki SDM dengan latar belakang keahlian yang beragam, mencakup pengamanan, pelayanan, pembinaan, keperawatan, dan administrasi. Keragaman kompetensi ini menjadi modal strategis untuk penyelenggaraan pembinaan yang berperspektif gender, terutama karena kebutuhan psikososial warga binaan perempuan cenderung lebih kompleks dibandingkan laki-laki. Selain itu, semangat transformasi organisasi melalui pembangunan Zona Integritas mendorong pegawai untuk semakin adaptif, inovatif, dan berorientasi layanan. Kultur kerja yang mulai mengedepankan kolaborasi dan inovasi membuat SDM lebih siap mengembangkan program pembinaan kreatif seperti pelatihan keterampilan, literasi, maupun kegiatan kewirausahaan warga binaan.

## Permasalahan

Meskipun memiliki kapasitas yang beragam, jumlah SDM masih belum sebanding dengan beban kerja, terutama ketika jumlah warga binaan meningkat dan kegiatan pembinaan semakin kompleks. Ketimpangan rasio petugas terhadap warga binaan berpotensi menurunkan efektivitas pengawasan serta meningkatkan risiko kelelahan kerja (burnout) pada pegawai. Selain itu, masih terdapat keterbatasan tenaga profesional seperti psikolog, instruktur keterampilan, dan konselor adiksi yang sangat dibutuhkan dalam konteks pembinaan perempuan. Rotasi dan mutasi pegawai juga menyebabkan seringnya perubahan penanggung jawab program sehingga kesinambungan pembinaan belum optimal.

## 2. Sarana dan Prasarana

### Potensi

Lapas Perempuan Tenggarong telah memiliki sejumlah fasilitas dasar pembinaan seperti ruang kegiatan kerja, area kerajinan, klinik kesehatan, dapur umum, dan ruang layanan publik. Infrastruktur yang telah tersedia ini memungkinkan pelaksanaan program pembinaan produktif dan kepribadian secara terstruktur. Adanya beberapa ruang kreatif, seperti bengkel kerja dan ruang literasi, membuka peluang untuk mengembangkan kegiatan edukatif dan pemberdayaan secara lebih sistematis melalui kemitraan lintas sektor.

### Permasalahan

Sejumlah sarana dan prasarana belum memenuhi standar ideal untuk pembinaan perempuan. Keterbatasan ruang pelatihan, fasilitas khusus seperti ruang laktasi, ruang konseling privat, sarana untuk ibu dan anak, serta ketersediaan area produksi yang memadai masih menjadi hambatan. Beberapa fasilitas fisik juga memerlukan revitalisasi akibat penggunaan jangka panjang atau kondisi hunian yang padat. Keterbatasan anggaran pembangunan infrastruktur mengakibatkan perbaikan dilakukan secara bertahap sehingga beberapa kebutuhan kritis belum terpenuhi.

### 3. Jumlah dan Karakteristik Warga Binaan

#### Potensi

Mayoritas warga binaan menunjukkan minat mengikuti program pembinaan seperti kerajinan tangan, tata boga, literasi, dan kegiatan keagamaan. Tingginya partisipasi ini memberikan peluang pengembangan program yang produktif dan bernilai ekonomi. Karakteristik warga binaan perempuan yang umumnya lebih kooperatif dan responsif terhadap pendekatan personal juga memudahkan pembinaan berbasis psikososial dan konseling. Selain itu, keberagaman latar belakang sosial warga binaan membuka ruang bagi kegiatan pembinaan berbasis komunitas dan peningkatan kompetensi interpersonal.

#### Permasalahan

Jumlah warga binaan sering kali melebihi kapasitas ideal lapas, sehingga menyebabkan overkapasitas yang berdampak pada kenyamanan hunian, kesehatan, serta keamanan. Sebagian besar warga binaan memiliki permasalahan psikologis seperti trauma, depresi, kecemasan, atau riwayat kekerasan rumah tangga yang membutuhkan penanganan profesional. Keberagaman kasus, rentang usia, serta latar belakang sosial menyebabkan kebutuhan pembinaan sangat variatif dan menuntut pendekatan individual yang intensif, namun hal ini terkendala oleh keterbatasan SDM dan sarana.

### 4. Program Pembinaan

#### Potensi

Program pembinaan di Lapas Perempuan Tenggarong memiliki ruang untuk berkembang melalui kolaborasi dengan perangkat daerah, lembaga pendidikan, CSR perusahaan, serta komunitas kreatif. Program seperti SIPENA (literasi), pelatihan kerajinan, dan pembinaan kepribadian dapat menjadi model inovasi nasional apabila dikembangkan dengan dukungan profesional, pelatihan berkelanjutan, serta pemasaran digital. Ketersediaan warga binaan untuk mengikuti pelatihan menjadikan program pembinaan memiliki dampak sosial yang signifikan, baik untuk kesadaran diri maupun persiapan reintegrasi.

## Permasalahan

Keterbatasan instruktur profesional, peralatan produksi, dan ruang pelatihan mengurangi kualitas dan variasi program pembinaan. Pelatihan kerja yang tersedia belum sepenuhnya terhubung dengan kebutuhan pasar kerja atau peluang ekonomi lokal, sehingga hasil pembinaan sering kali tidak berkelanjutan setelah warga binaan bebas. Minimnya dukungan pemasaran dan legalitas produk menyebabkan hasil karya warga binaan belum memiliki nilai komersial optimal. Program pembinaan berbasis psikologis dan pemulihan trauma juga masih terbatas karena kurangnya tenaga ahli.

## 5. Layanan Publik dan Pelayanan Berbasis HAM

### Potensi

Digitalisasi layanan seperti sistem perizinan kunjungan, layanan integrasi, dan administrasi kependudukan memberikan peluang besar untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi pelayanan publik. Lapas Perempuan Tenggarong juga memiliki komitmen kuat dalam pembangunan Zona Integritas, sehingga standar pelayanan terus ditingkatkan melalui monitoring internal, inovasi layanan, dan penyediaan ruang layanan yang lebih ramah perempuan.

### Permasalahan

Kesenjangan literasi digital pegawai dan warga binaan masih menjadi hambatan dalam pelaksanaan layanan berbasis elektronik. Infrastruktur jaringan internet yang tidak selalu stabil juga mempengaruhi kelancaran pelayanan digital. Selain itu, proses administrasi lintas instansi, seperti layanan kesehatan lanjutan atau perekaman data kependudukan, masih membutuhkan koordinasi yang lebih cepat dan sistematis.

## 6. Keamanan dan Ketertiban

### Potensi

Pola pengamanan berlapis dan penguatan sistem deteksi dini telah berjalan cukup baik. Hubungan yang relatif harmonis antara petugas dan warga binaan mendukung terciptanya lingkungan yang kondusif. Karakter

warga binaan perempuan yang cenderung lebih kooperatif juga mengurangi potensi insiden gangguan keamanan dibandingkan lingkungan pemasyarakatan laki-laki.

#### Permasalahan

Overkapasitas memberikan tekanan tambahan terhadap sistem pengamanan yang ada. Jumlah petugas pengamanan yang terbatas menyebabkan distribusi tugas tidak merata, terutama pada jam rawan seperti malam hari. Potensi penyelundupan barang terlarang tetap ada dan membutuhkan penguatan pengawasan serta sarana pendukung seperti CCTV, alat deteksi, dan teknologi keamanan lainnya.

### 7. Kemitraan dan Kolaborasi Eksternal

#### Potensi

Keberadaan lapas di pusat kabupaten memudahkan akses kerja sama dengan pemerintah daerah, perguruan tinggi, lembaga keagamaan, organisasi perempuan, dan sektor swasta. Banyak lembaga yang memiliki perhatian terhadap isu perempuan, pendidikan, kesehatan reproduksi, ekonomi kreatif, maupun pemberdayaan sosial, sehingga membuka peluang kemitraan luas bagi program pembinaan.

#### Permasalahan

Tidak semua kemitraan dapat berjalan secara berkelanjutan karena keterbatasan anggaran, sumber daya, atau komitmen jangka panjang. Beberapa program masih bersifat insidental dan belum memiliki sistem pendampingan jangka panjang. Selain itu, belum optimalnya branding hasil karya warga binaan membuat sektor swasta belum sepenuhnya melihat potensi kerja sama ekonomi secara serius.

#### 1.2.2 Peluang dan Tantangan

Tabel 1. 5 Aspek dan Uraian Peluang dan Tantangan

| Aspek                   | Uraian                                                                                                                                                                                           |
|-------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Strengths<br>(Kekuatan) | 1. Satu-satunya Lapas Perempuan Kelas IIA di Kalimantan Timur sehingga memiliki peran strategis dan perhatian khusus dari Kanwil dan pusat.<br>2. Memiliki sumber daya pegawai dengan pengalaman |

|                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                            | <p>teknis pemasyarakatan yang memadai.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Adanya inovasi program pembinaan seperti <b>SIPENA (Sinergi Inklusivitas Program Edukasi Narapidana)</b> yang meningkatkan literasi dan pemberdayaan WBP.</li> <li>4. Lingkungan geografis yang kondusif dan dekat dengan pusat pemerintahan daerah, memudahkan koordinasi dan kerja sama.</li> <li>5. Fasilitas pembinaan seperti balai latihan kerja, perpustakaan mini, ruang tata boga, dan kerajinan sudah tersedia.</li> <li>6. Komitmen terhadap layanan berperspektif gender dan pemenuhan hak perempuan sesuai Bangkok Rules.</li> <li>7. Implementasi sistem layanan publik yang mengarah pada transparansi dan akuntabilitas serta mendukung pembangunan Zona Integritas.</li> </ol>                                                                           |
| Weaknesses<br>(Kelemahan)  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kapasitas hunian sering tidak sebanding dengan jumlah WBP (potensi <i>overcrowding</i>).</li> <li>2. Jumlah SDM belum ideal, terutama pada bidang pengamanan, pembinaan, dan kesehatan.</li> <li>3. Belum optimalnya kualitas dan kelayakan sarana-prasarana, termasuk fasilitas sanitasi ramah perempuan, ruang konseling, dan ruang pembinaan.</li> <li>4. Layanan kesehatan dan psikososial masih terbatas, terutama tenaga psikolog dan fasilitas pendukung.</li> <li>5. Tingkat digitalisasi dan pemanfaatan TIK masih belum merata dan terkendala perangkat/jaringan.</li> <li>6. Beban kerja administratif masih tinggi akibat sistem yang belum sepenuhnya terintegrasi.</li> <li>7. Ruang untuk program pembinaan vokasional belum sepenuhnya sesuai standar industri dan kebutuhan pasar kerja.</li> </ol> |
| Opportunities<br>(Peluang) | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Potensi kerja sama dengan pemerintah daerah, dunia usaha, lembaga sosial, dan perguruan tinggi untuk mendukung program pembinaan dan pemberdayaan</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                      | <p>WBP.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Adanya momentum pembangunan Ibu Kota Nusantara (IKN) yang membuka peluang peningkatan akses pendidikan, kesehatan, dan pelatihan vokasional.</li> <li>3. Kebijakan nasional yang semakin menekankan pemasyarakatan berbasis HAM dan gender, menjadi landasan memperkuat fasilitas ramah perempuan.</li> <li>4. Meningkatnya dukungan stakeholder terhadap program pemberdayaan perempuan dan program literasi.</li> <li>5. Peluang digitalisasi layanan pemasyarakatan melalui sistem yang terus dikembangkan oleh Ditjenpas.</li> <li>6. Potensi pemanfaatan ekonomi kreatif dan UMKM lokal untuk program kemandirian WBP.</li> </ol> |
| Threats<br>(Ancaman) | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Peningkatan angka kriminalitas tertentu yang berpotensi meningkatkan jumlah WBP dan memperburuk kondisi overcrowding.</li> <li>2. Risiko gangguan keamanan akibat kepadatan hunian dan keterbatasan petugas.</li> <li>3. Keterbatasan anggaran pemerintah yang dapat menghambat revitalisasi sarana dan prasarana.</li> <li>4. Tekanan sosial dan stigma masyarakat terhadap mantan WBP yang berpengaruh pada keberhasilan reintegrasi sosial.</li> <li>5. Risiko kesehatan seperti peningkatan penyakit menular, gangguan psikologis, atau kejadian luar biasa (KLB) di lingkungan hunian.</li> </ol>                                             |

### 1.2.3 Aspirasi Masyarakat

Aspirasi masyarakat terhadap Lapas Perempuan Kelas IIA Tenggarong menekankan perlunya peningkatan kualitas pembinaan yang lebih terarah, transparan, dan berorientasi pada perubahan perilaku warga binaan. Masyarakat berharap Lapas mampu menyediakan lingkungan yang aman, tertib, serta bebas dari praktik-praktik negatif, sekaligus memperluas akses program pendidikan, keterampilan, dan rehabilitasi. Selain itu, masyarakat menginginkan penguatan kolaborasi antara Lapas, pemerintah daerah, dan

dunia usaha untuk mendukung proses reintegrasi sosial, sehingga warga binaan dapat kembali ke masyarakat sebagai individu yang lebih produktif dan bertanggung jawab.

## **BAB II**

### **VISI, MISI, TUJUAN, SASARAN DAN MANAGEMEN RISIKO LEMBAGA PEMASYARAKATAN PEREMPUAN KELAS IIA TENGGARONG**

#### **2.1 Visi dan Misi**

##### **2.1.1 Visi**

Terwujudnya Penegakan Hukum Dan Pelayanan Bidang Keimigrasian dan Pemasyarakatan Yang Berintegritas, Berkeadilan, Dan Mendukung Keamanan Nasional Tangguh Menuju Indonesia Emas 2045.

##### **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 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**

1. Mewujudkan Penegakan hukum dan pelayanan bidang keimigrasian dan pemasyarakatan yang berintegritas dan berkeadilan;
2. Mewujudkan tata kelola penyelenggaraan keimigrasian dan Pemasyarakatan yang modern, profesional, dan berintegritas.

#### **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:

Tujuan 1. Meningkatkan kualitas penegakan dan pelayanan hukum bidang Keimigrasian dan pemyarakatan dalam rangka menjaga tegaknya kedaulatan negara serta mewujudkan reintegrasi sosial, yang memiliki Indikator Kinerja Tujuan 1. Indeks penegakan dan pelayanan hukum bidang Imigrasi dan Pemyarakatan.

Tujuan 2. Meningkatkan kualitas sistem keimigrasiandan pemyarakatan yang modern, terintegrasi, dan akuntabel melalui pengembangan kompetensi dan peningkatan profesionalisme sumber daya manusia yang berintegritas, responsif, dan adaptif di bidang keimigrasian dan pemyarakatan, yang memiliki Indikator Kinerja Tujuan 2. Indeks RB Kementerian Imigrasi dan Pemyarakatan.

## **2.3 Sasaran Strategis, Sasaran Program, dan Sasaran Kegiatan**

### **2.3.1 Sasaran Strategis**

Sasaran Kegiatan adalah hasii 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 Ditjenim, serta UPT Pemyarakatan di wilayah.

Sebelum sampai pada Sasaran Kegiatan Satuan Kerja Pemyarakatan di Wilayah, penting bagi satker untuk memahami apakah Sasaran Strategis Kementerian Imigrasi dan Pemyarakatan, dan apakah Sasaran Program Direktorat Jenderal Pemyarakatan. Perlu dipahami bahwa Sasaran Kegiatan di wilayah berkontribusi untuk tercapainya Sasaran Program dan Sasaran Strategis.SS1: Meningkatnya Kualitas Penegakan Hukum dan Pelayanan Bidang Keimigrasian dan Pemyarakatan. Sasaran strategis 1 memiliki indikator kinerja sasaran strategis yaitu Indeks Penegakan Hukum dan Pelayanan Bidang Imigrasi dan Pemyarakatan.

1. SS2: Meningkatnya Tata Kelola Penyelenggaraan Keimigrasian dan Pemyarakatan yang Berintegritas, Efektif, dan Efisien. Sasaran strategis 2 memiliki indikator kinerja sasaran strategis yaitu Indeks RB Kementerian Imigrasi dan Pemyarakatan.

### 2.3.2 Sasaran Program

Direktorat Jenderal Pemasyarakatan sebagai salah satu unit utama dibawah Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan memiliki peran strategis dalam mewujudkan sistem pemasyarakatan yang berkeadilan, berkeadaban, dan berbasis hak asasi manusia. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Ditjen Pemasyarakatan menetapkan sasaran program yang terarah dan terukur guna mendukung pencapaian tujuan nasional.

Adapun sasaran utama program Direktorat Jenderal Pemasyarakatan antara lain:

1. Terwujudnya pemenuhan hak bagi tahanan, anak dan warga binaan guna terciptanya warga binaan yang siap bermasyarakat

Direktorat Jenderal Pemasyarakatan terus memperkuat komitmennya dalam mewujudkan sistem pemasyarakatan yang berorientasi pada pemenuhan hak asasi manusia. Salah satu pilar utama dari sistem ini adalah pemenuhan hak-hak dasar bagi tahanan, anak, dan warga binaan pemasyarakatan secara menyeluruh, manusiawi, dan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Upaya ini dilakukan untuk menjamin bahwa setiap individu yang berada dalam lingkungan pemasyarakatan, tanpa terkecuali, mendapatkan perlakuan yang adil dan bermartabat. Hak-hak yang dimaksud mencakup hak atas kesehatan, hak atas makanan yang layak, hak untuk mendapatkan pembinaan kepribadian dan kemandirian, hak untuk beribadah, berkomunikasi dengan keluarga, hingga hak mendapatkan pendidikan, terutama bagi anak yang berhadapan dengan hukum.

Secara khusus, pendekatan pembinaan terhadap anak dilakukan dengan berbasis pada prinsip keadilan restoratif dan perlindungan anak, sehingga mereka dapat tumbuh dan berkembang dalam lingkungan yang positif, serta memiliki kesempatan untuk kembali ke masyarakat sebagai pribadi yang lebih baik.

Di sisi lain, bagi warga binaan dewasa, pelaksanaan program pembinaan yang komprehensif—baik dalam bentuk pembinaan kepribadian maupun keterampilan—menjadi sarana penting untuk

membentuk karakter yang lebih bertanggung jawab, mandiri, dan siap berkontribusi secara produktif setelah kembali ke tengah masyarakat.

Pemenuhan hak-hak tersebut bukan hanya merupakan kewajiban negara, tetapi juga bagian dari strategi pemasyarakatan yang lebih luas, yaitu membentuk warga binaan yang siap bermasyarakat, tidak mengulangi tindak pidana, dan dapat diterima kembali dalam kehidupan sosial.

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

## 2. Meningkatnya penerapan rencana birokrasi di lingkungan Ditjen Pemasyarakatan

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

### 2.3.3 Sasaran Kegiatan

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

Sasaran kegiatan Direktorat Jenderal Pemasyarakatan difokuskan padapelaksanaan tugas pokok dan fungsi dalam bidang perawatan, pembinaan, pembimbingan, serta pengamanan terhadap tahanan, anak, dan

warga binaan. Melalui kegiatan yang terstruktur, Ditjen Pemasyarakatan berupaya untuk memberikan layanan yang berkualitas serta menciptakan lingkungan pemasyarakatan yang aman, tertib, dan mendukung proses reintegrasi sosial.

Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Tenggarong sebagai salah satu Unit Pelaksana Teknik dibawah Ditjen Pemasyarakatan secara umum memiliki sasaran kegiatan meliputi:

**Tabel 2. 1 Sasaran Kegiatan Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Tenggarong Tahun 2025-2029**

| No              | Sasaran Kegiatan                                                                                                                          | Target Kinerja |      |      |      |      |
|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|------|------|------|------|
|                 |                                                                                                                                           | 2025           | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 |
| <b>SK 14</b>    | Meningkatnya Keberhasilan Pembinaan Narapidana                                                                                            |                |      |      |      |      |
| <b>IKK 14.1</b> | Persentase Keberhasilan Pembinaan Kemandirian Narapidana Yang Mendapat Predikat Sangat Baik                                               | 40%            | 50%  | 60%  | 70%  | 80%  |
| <b>IKK 14.2</b> | Persentase Keberhasilan Pembinaan Keperibadian Narapidana yang Mendapatkan Predikat Sangat Baik                                           | 60%            | 65%  | 70%  | 75%  | 80%  |
| <b>SK 15</b>    | Terwujudnya Keamanan dan Ketertiban di satuan Kerja Pemasyarakatan                                                                        |                |      |      |      |      |
| <b>IKK 15.1</b> | Persentase Pelaksanaan Operasi Intelijen                                                                                                  | 75%            | 80%  | 85%  | 90%  | 95%  |
| <b>IKK 15.2</b> | Indeks Pencegahan                                                                                                                         | 2,6            | 2,8  | 3    | 3,2  | 3,4  |
| <b>IKK 15.3</b> | Indeks Penindakan                                                                                                                         | 2,8            | 2,96 | 3,04 | 3,12 | 3,2  |
| <b>SK 16</b>    | Meningkatnya Kualitas Kesehatan Tahanan, dan Narapidana                                                                                   |                |      |      |      |      |
| <b>IKK 16.1</b> | Persentase UPT Pemasyaraktan dengan Indeks KesehatanLingkungan dengan Kategori Baik                                                       | 10%            | 20%  | 30%  | 40%  | 50%  |
| <b>IKK 16.2</b> | Persentase satker dengan indeks kesehatan fisik kategori baik                                                                             | 15%            | 22%  | 30%  | 37%  | 45%  |
| <b>IKK 16.3</b> | Persentase meningkatnya penanganan kasus kesehatan mental (Jumlah penanganan kasus kesehatan mental dibagi jumlah kasus Kesehatan mental) | 8%             | 10%  | 12%  | 14%  | 16%  |
| <b>IKK 16.4</b> | Persentase Peningkatan Kualitas Layanan Kesehatan pada Rumah Sakit di Lingkungan Pemasyarakatan                                           | 80%            | 85%  | 90%  | 95%  | 100% |
| <b>SK 19</b>    | Meningkatnya pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkup kewilayahan                                                                       |                |      |      |      |      |
| <b>IKK 19.1</b> | Persentase pelaksanaan rencana aksi reformasi birokrasi di lingkup kewilayahan                                                            | 100%           | 100% | 100% | 100% | 100% |
| <b>IKK 19.2</b> | Indeks kepuasan unit kerja lingkup UPT Pemasyarakatan terhadap layanan kesekretariatan di UPT masing-masing                               | 3,51           | 3,52 | 3,53 | 3,54 | 3,55 |

## 2.3.4 Managemen Risiko

Tabel 2. 2 Managemen Risiko

| No<br>(1)                                    | Indikasi Risiko<br>(2)                                                                                                                 | Indikasi Peralakuan Risiko<br>(3)                                               | Indikasi Penanggung Jawab Risiko<br>(4)                                                         | Indikator Keberhasilan<br>(5)                                                                                                                   |
|----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Program Penegakan dan Pelayanan Hukum</b> |                                                                                                                                        |                                                                                 |                                                                                                 |                                                                                                                                                 |
| 1.                                           | <b>Pengamanan</b>                                                                                                                      |                                                                                 |                                                                                                 |                                                                                                                                                 |
|                                              | 1. Gangguan Keamanan dan Ketertiban                                                                                                    | 2. Penguatan Kompetensi Petugas Pengamanan                                      | Kepala Kesatuan Pengamanan Lembaga Masyarakat/Kepala Seksi Administrasi Keamanan dan Ketertiban | 1. Berkurangnya Jumlah gangguan keamanan dan ketertiban                                                                                         |
|                                              |                                                                                                                                        | 3. Penguatan Intelijen dan Deteksi Dini                                         |                                                                                                 | 2. Penurunan pelanggaran disiplin                                                                                                               |
|                                              | 2. Pelanggaran Prosedur Keamanan                                                                                                       | Peningkatan pemahaman dan pengawasan terkait SOP bagi Petugas dan WBP           | Kepala Kesatuan Pengamanan Lembaga Masyarakat/Kepala Seksi Administrasi Keamanan dan Ketertiban | Petugas melaksanakan tugas sesuai SOP dan WBP memahami SOP mengenai pelayanan yang ada di Lembaga Masyarakat                                    |
| 2.                                           | <b>Pembinaan</b>                                                                                                                       |                                                                                 |                                                                                                 |                                                                                                                                                 |
|                                              | 1. Program pembinaan kemandirian melebihi kapasitas engkel kerja dan tidak tersedianya instruktur                                      | Kerjasama/MoU dengan BLK, UMKM, dan industry sekitar                            | Kepala Seksi Kegiatan Kerja                                                                     | Peningkatan pelatihan pembinaan kemandirian dan kerjasama dengan mitra berbasis pemetaan dan kebutuhan                                          |
|                                              | 2. Pembinaan kepribadian berjalan tidak optimal dan tidak efektif                                                                      | Peningkatan peran petugas pengawas dan sistem penilaian terstruktur (SPPN)      | Kepala Seksi Bimbingan Narapidana/Anak Didik                                                    | Adanya peningkatan kesadaran dan perubahan perilaku positif serta peningkatan intelektual                                                       |
| 3.                                           | <b>Perawatan</b>                                                                                                                       |                                                                                 |                                                                                                 |                                                                                                                                                 |
|                                              | Penyebaran penyakit menular di kalangan Warga Binaan                                                                                   | Skrining kesehatan secara berkala dan sanitasi lingkungan berfungsi dengan baik | Kepala Seksi Bimbingan Narapidana/Anak Didik                                                    | Tidak terjadinya penularan penyakit menular dan meningkatnya kualitas kesehatan Warga Binaan                                                    |
| <b>Program Dukungan Manajemen</b>            |                                                                                                                                        |                                                                                 |                                                                                                 |                                                                                                                                                 |
| 1                                            | <b>SDM</b>                                                                                                                             |                                                                                 |                                                                                                 |                                                                                                                                                 |
|                                              | Penyalahgunaan wewenang dan integritas                                                                                                 | Pengendalian kepatuhan internal yang konsisten dan berkala                      | Kepala Subbagian Tata Usaha                                                                     | Meningkatnya jumlah lpaoran pelanggaran integritas yang ditindaklanjuti                                                                         |
| 2                                            | <b>Tata Usaha</b>                                                                                                                      |                                                                                 |                                                                                                 |                                                                                                                                                 |
|                                              | Kurangnya kepatuhan terhadap proses administrasi data dukung dikarenakan kurangnya pemahaman pegawai dan komitmen dalam pelaksanaan RB | Sosialisasi atau pelatihan penyusunan data dukung RB                            | Kepala Subbagian Tata Usaha                                                                     | Peningkatan pengawasan terhadap pelaksanaan pelaporan data dukung dan pelaksanaan sosialisasi pegawai untuk meningkatkan pemahaman dan komitmen |
| 3                                            | <b>Umum</b>                                                                                                                            |                                                                                 |                                                                                                 |                                                                                                                                                 |
|                                              | Kerusakan fasilitas umum                                                                                                               | Membuat jadwal pemeliharaan rutin                                               | Kepala Subbagian Tata Usaha                                                                     | Fasilitas umum menjadi siap pakai dalam kondisi baik                                                                                            |
| 4                                            | <b>BMN</b>                                                                                                                             |                                                                                 |                                                                                                 |                                                                                                                                                 |
|                                              | Tidak akuratnya pencatatan BMN sehingga menimbulkan potensi audit                                                                      | Pemutakhiran data BMN secara berkala                                            | Kepala Subbagian Tata Usaha                                                                     | Tidak terdapat temuan dari auditor                                                                                                              |

## BAB III

### TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

#### 3.1 Target Kinerja

Untuk mendukung serta mewujudkan visi dan misi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan yang mendukung visi dan misi Presiden dan Wakil Presiden, Direktorat Jenderal Pemasarakatan menetapkan 2 (dua) sasaran program. Sasaran program ini merupakan kondisi yang ingin dicapai secara nyata oleh Direktorat Jenderal Pemasarakatan dan sekaligus mencerminkan pengaruh atas ditimbulkannya hasil (outcome) dari satu atau beberapa Program.

Direktorat Jenderal Pemasarakatan telah menetapkan beberapa indikator kinerja beserta targetnya dari tahun 2025-2029. Penetapan indikator kinerja dimaksud dalam rangka mengukur pencapaian strategis unit maupun mengukur pencapaian Program. Rumusan indikator dimaksud dengan tetap memperhatikan beberapa indikator kinerja yang terkait dengan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan dalam Renstra 2025-2029.

Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas II A Tenggara merupakan Unit Pelaksana Teknis yang berada di bawah Ditjen Pemasarakatan, terdapat Indikator Kinerja yang menjadi Amanah dalam mendukung tujuan Kementerian Imigrasi.

Tabel 3. 1 Indikator Kinerja Kegiatan

| No       | Indikator Kinerja Kegiatan                                                                                                                |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| IKK 14.1 | Persentase Keberhasilan Pembinaan Kemandirian Narapidana Yang Mendapatkan Predikat Sangat Baik                                            |
| IKK 14.2 | Persentase Keberhasilan Pembinaan Kepribadian Narapidana Yang Mendapatkan Predikat Sangat Baik                                            |
| IKK 15.1 | Persentase Pelaksanaan Operasi Intelijen                                                                                                  |
| IKK 15.2 | Indeks Pencegahan                                                                                                                         |
| IKK 15.3 | Indeks Penindakan                                                                                                                         |
| IKK 16.1 | Persentase UPT Pemasarakatan Dengan Indeks Kesehatan Lingkungan Dengan Kategori Baik                                                      |
| IKK 16.2 | Persentase Satker Dengan Indeks Kesehatan Fisik Kategori Baik                                                                             |
| IKK 16.3 | Presentase Meningkatnya Penanganan Kasus Kesehatan Mental (Jumlah Penanganan Kasus Kesehatan Mental Dibagi Jumlah Kasus Kesehatan Mental) |

|          |                                                                                                         |
|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| IKK 16.4 | Persentase Peningkatan Kualitas Layanan Kesehatan Pada Rumah Sakit Di Lingkungan Masyarakat             |
| IKK 19.1 | Persentase pelaksanaan rencana aksi reformasi birokrasi di lingkup wilayah                              |
| IKK 19.2 | Indeks kepuasan unit kerja lingkup UPT Masyarakat terhadap layanan kesekretariatan di UPT masing-masing |

Target Kinerja Lembaga Masyarakat Perempuan Kelas IIA Tenggara Tahun 2025-2029 dalam rangka mendukung sasaran strategis Direktorat Jenderal Masyarakat adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. 2 Target Indikator Kinerja Kegiatan**

| No           | Sasaran Kegiatan                                                                                                                          | Target Kinerja |      |      |      |      |
|--------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|------|------|------|------|
|              |                                                                                                                                           | 2025           | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 |
| <b>SK 14</b> | <b>Meningkatnya Keberhasilan Pembinaan Narapidana dan Anak Binaan</b>                                                                     |                |      |      |      |      |
| 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%  |
| <b>SK 15</b> | <b>Terwujudnya Keamanan dan Ketertiban di Satuan Kerja Masyarakat</b>                                                                     |                |      |      |      |      |
| 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  |
| <b>SK 16</b> | <b>Meningkatnya kualitas kesehatan Anak, Anak Binaan, Tahanan dan Narapidana</b>                                                          |                |      |      |      |      |
| IKK 16.1     | Persentase UPT Masyarakat 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     | Persentase meningkatnya penanganan kasus kesehatan mental (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 Masyarakat                                               | 80%            | 85%  | 90%  | 95%  | 100% |
| <b>SK 19</b> | <b>Meningkatnya pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkup kewilayahan</b>                                                                |                |      |      |      |      |
| IKK 19.1     | Persentase pelaksanaan rencana aksi reformasi birokrasi di lingkup wilayah                                                                | 76%            | 77%  | 78%  | 79%  | 80%  |
| IKK 19.2     | Indeks kepuasan unit kerja lingkup UPT Masyarakat terhadap layanan kesekretariatan di UPT masing-masing                                   | 2,6            | 2,8  | 3    | 3,2  | 3,4  |

### 3.2 Kerangka Pendanaan

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

## A. Kerangka Pendanaan Program TA. 2025

**Tabel 3. 3** Kerangka Pendanaan TA 2025

| No                | Program/Kegiatan                      | Pagu Awal 2025          | Penghematan 2025      | Pagu 2025 Setelah Penghematan |
|-------------------|---------------------------------------|-------------------------|-----------------------|-------------------------------|
| 1                 | Fasilitasi dan Pembinaan Masyarakat   | Rp 3.079.851.000        | Rp 83.916.000         | Rp 2.995.935.000              |
| 2                 | Operasi Keamanan dan Ketertiban       | Rp 35.740.000           | Rp 11.873.000         | Rp 23.867.000                 |
| 3                 | Layanan Dukungan Manajemen Internal   | Rp 4.325.599.000        | Rp 197.300.000        | Rp 4.128.299.000              |
| 4                 | Layanan Sarana dan Prasarana Internal | Rp 67.894.000           | 0                     | Rp 67.894.000                 |
| 5                 | Layanan Manajemen SDM Internal        | Rp 30.330.000           | Rp 15.165.000         | Rp 15.165.000                 |
| 6                 | Layanan Manajemen Kinerja Internal    | Rp 52.610.000           | Rp 24.657.000         | Rp 27.953.000                 |
| <b>Total Pagu</b> |                                       | <b>Rp 7.592.024.000</b> | <b>Rp 332.911.000</b> | <b>Rp 7.259.113.000</b>       |

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

**Tabel 3. 4** Kerangka Pendanaan TA 2026-2029

| Program                               | Indikasi Kebutuhan Pendanaan |                  |                  |                  |
|---------------------------------------|------------------------------|------------------|------------------|------------------|
|                                       | 2026                         | 2027             | 2028             | 2029             |
| Fasilitasi dan Pembinaan Masyarakat   | Rp3.186.229.000              | Rp 3.279.851.000 | Rp 3.634.449.000 | Rp 4.010.734.000 |
| Operasi Keamanan dan Ketertiban       | 0                            | Rp 45.940.000    | Rp 50.550.000    | Rp 55.860.000    |
| Layanan Dukungan Manajemen Internal   | Rp 9.552.792.000             | Rp10.225.575.000 | Rp10.345.780.000 | Rp10.898.019.000 |
| Layanan Sarana dan Prasarana Internal | 0                            | Rp 77.994.000    | Rp 85.060.000    | Rp 90.150.000    |
| Layanan Manajemen SDM Internal        | 0                            | Rp 45.330.000    | Rp 50.200.000    | Rp 55.670.000    |
| Layanan Manajemen Kinerja Internal    | 0                            | Rp 76.610.000    | Rp 80.740.000    | Rp 86.780.000    |

### 3.3 Road Map

Roadmap Pengembangan Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas IIA Tenggarong Tahun 2025-2029 merupakan dokumen strategis yang dirancang untuk memberikan arah pembangunan kelembagaan secara komprehensif, terukur, dan berorientasi jangka menengah. Dokumen ini disusun untuk mendukung Rencana Strategis Direktorat Jenderal Pemasyarakatan serta

selaras dengan kebijakan nasional Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, khususnya dalam penguatan penyelenggaraan pemsarakatan berbasis hak asasi manusia, tata kelola yang akuntabel, dan peningkatan kualitas layanan terhadap warga binaan perempuan.

Sebagai lembaga yang memiliki karakteristik khusus, Lapas Perempuan Kelas IIA Tenggarong memerlukan pendekatan perencanaan yang responsif terhadap kebutuhan gender, memperhatikan aspek psikologis, sosial, kesehatan reproduksi, serta dinamika pemberdayaan perempuan dalam lingkungan pemsarakatan. Oleh karena itu, roadmap ini tidak hanya menggambarkan tahapan penguatan kelembagaan, tetapi juga memperjelas konsepsi pembinaan dan pelayanan yang relevan dengan isu-isu perempuan. Pendekatan yang digunakan dalam penyusunan roadmap menitikberatkan pada analisis kondisi eksisting, kebutuhan pengembangan, serta kecenderungan kebijakan modern dalam sistem pemsarakatan.

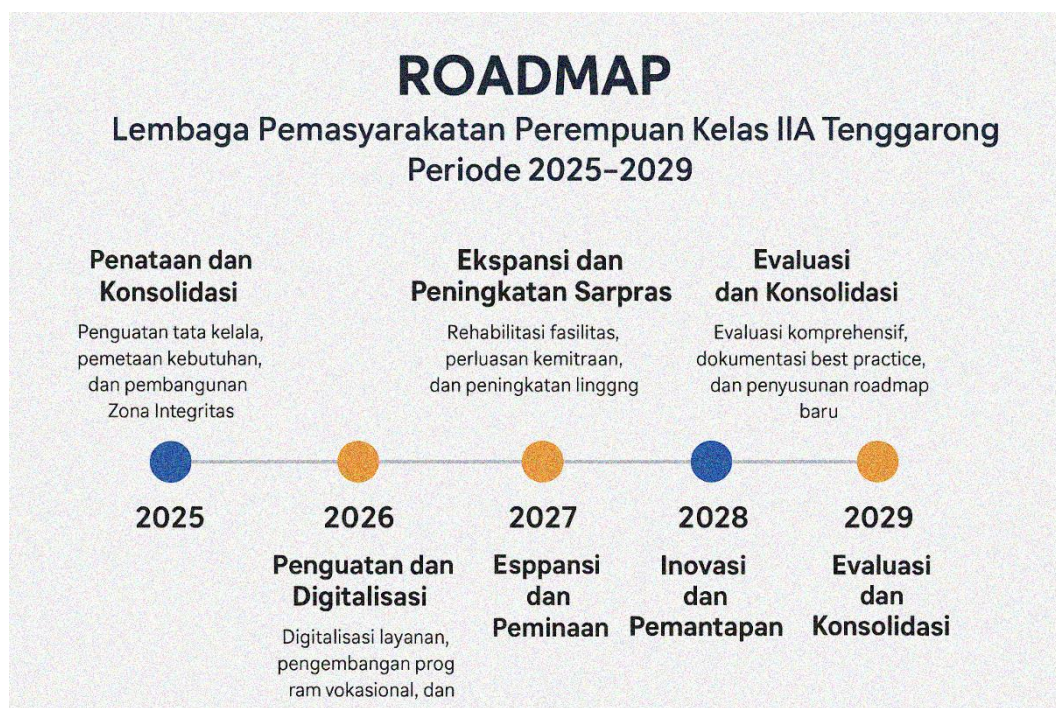
Roadmap ini dapat dijadikan acuan langsung dalam penyusunan RKT tahunan, perencanaan anggaran, penyusunan kegiatan pembinaan, pengembangan sumber daya manusia, hingga evaluasi kinerja. Dengan demikian, roadmap ini berfungsi sebagai instrumen navigasi yang mampu memastikan pelaksanaan program dan kegiatan berjalan selaras, konsisten, dan berkesinambungan menuju pencapaian tujuan jangka panjang lembaga.

Roadmap ini dibangun di atas landasan filosofis pemsarakatan yang menempatkan warga binaan sebagai manusia yang memiliki martabat, hak, dan kesempatan untuk memperbaiki diri. Pemsarakatan perempuan memiliki karakteristik berbeda dengan pemsarakatan laki-laki, sehingga pendekatan yang digunakan harus mencerminkan prinsip-prinsip keberpihakan, perlindungan, dan pemenuhan hak khusus perempuan.

Secara normatif, roadmap ini berpijak pada berbagai regulasi nasional, meliputi Undang-Undang Pemsarakatan yang diubah, Peraturan Pemerintah mengenai penyelenggaraan pemsarakatan, kebijakan Kementerian Imigrasi dan Pemsarakatan, serta instrumen perlindungan perempuan dan anak. Kerangka hukum tersebut menjadi dasar bagi penyusunan kebijakan strategis dan operasional yang mendukung pemenuhan hak-hak warga binaan

perempuan, termasuk hak kesehatan, pembinaan, pendidikan, konseling, serta reintegrasi sosial yang bermartabat.

Dari sisi organisasi, Lapas Perempuan Kelas IIA Tenggarong merupakan satuan kerja yang memiliki tuntutan kinerja tinggi dalam pelayanan publik. Oleh karena itu, kelembagaan memerlukan sistem perencanaan yang sistematis agar transformasi pelayanan dapat berlangsung secara efektif. Roadmap ini mencakup seluruh komponen kelembagaan, mulai dari SDM, tata kelola, sarana prasarana, pengamanan, pembinaan, hingga jaringan kemitraan. Penguatan pada seluruh aspek ini diarahkan untuk menciptakan lembaga pemasyarakatan yang modern, adaptif, dan profesional.



Gambar 3. 1 Roadmap Lapas Perempuan Kelas IIA Tenggarong

#### a) Fase Penataan dan Konsolidasi Fondasi

Pelaksanaan roadmap dimulai dengan fase penataan sistem, dimana seluruh instrumen tata kelola organisasi diperkuat agar lembaga memiliki dasar operasional yang kokoh. Pada tahap ini dilakukan konsolidasi menyeluruh terhadap dokumen strategis, sistem pengawasan, serta prosedur operasional yang mengatur alur kerja di dalam lembaga. Proses penataan tidak hanya mencakup penyempurnaan perencanaan, tetapi juga perbaikan sistem pelaporan kinerja berbasis digital yang menjadi tuntutan Reformasi Birokrasi.

Selain itu, pemetaan kebutuhan pembinaan warga binaan perempuan dilakukan secara komprehensif untuk memastikan penyusunan program pembinaan selaras dengan karakteristik gender. Pada tahun ini juga dilakukan analisis menyeluruh terhadap kondisi sarana dan prasarana, baik ruang hunian, fasilitas layanan dasar, maupun fasilitas pembinaan. Hasil pemetaan ini menjadi dasar penyusunan prioritas pembangunan fisik pada tahun-tahun berikutnya.

Fase pertama ini ditutup dengan penguatan budaya integritas melalui pembangunan Zona Integritas. Penguatan integritas diarahkan untuk menciptakan organisasi yang bebas dari praktik maladministrasi serta memastikan seluruh layanan publik berjalan transparan, akuntabel, dan profesional.

b) Fase Penguatan Layanan dan Digitalisasi Proses Kerja

Pada tahun 2026, orientasi pengembangan diarahkan pada peningkatan kualitas layanan serta implementasi digitalisasi dalam berbagai aspek manajemen. Penguatan layanan publik dilakukan melalui penyederhanaan alur layanan, transparansi informasi, serta peningkatan akses layanan kesehatan, psikologis, dan konseling bagi warga binaan perempuan.

Sistem digitalisasi yang diterapkan mencakup administrasi tata usaha, pengelolaan data perawatan, kepegawaian, hingga monitoring kegiatan pembinaan. Digitalisasi ini tidak hanya menambah efisiensi, tetapi juga meningkatkan akurasi data serta memperkuat fungsi pengawasan dan akuntabilitas lembaga.

Program pembinaan perempuan mulai diperluas dengan pendekatan berbasis kebutuhan gender dan keterampilan vokasional. Pelatihan seperti tata boga, kerajinan tangan, tata busana, dan usaha mikro diarahkan untuk membuka peluang ekonomi bagi warga binaan setelah bebas. Peningkatan kapasitas SDM internal dilakukan melalui pelatihan substantif masyarakatan, manajemen risiko, penguatan kehumasan, serta peningkatan integritas.

c) Fase Ekspansi Kolaborasi dan Peningkatan Sarana Prasarana

Tahun 2027 menjadi tahap perluasan jejaring kerja sama strategis dengan berbagai pihak, termasuk pemerintah daerah, lembaga pendidikan, sektor swasta, organisasi perempuan, dan lembaga swadaya masyarakat. Kolaborasi ini diarahkan untuk memperkuat keberlanjutan program pembinaan dan membuka peluang kemitraan dalam pemasaran hasil keterampilan warga binaan.

Selain kolaborasi, tahun ini menjadi momentum peningkatan sarana prasarana secara signifikan. Rehabilitasi blok hunian, perbaikan sanitasi, peningkatan ruang layanan publik, serta penyediaan fasilitas literasi menjadi prioritas utama. Lapas Perempuan Tenggarong berupaya menciptakan lingkungan pembinaan yang ramah perempuan, aman, dan mendukung pemulihan psikologis warga binaan.

d) Fase Inovasi Layanan dan Penguatan Keberlanjutan Program

Pada tahun 2028, Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas IIA Tenggarong bergerak menuju fase inovasi yang berfokus pada modernisasi layanan dan peningkatan efektivitas program pembinaan. Pemanfaatan teknologi informasi ditingkatkan melalui penerapan dashboard monitoring kinerja untuk mendukung pengawasan secara real-time dan pengambilan keputusan berbasis data.

Program pembinaan mulai diarahkan pada pengembangan kewirausahaan perempuan dengan memperluas kanal pemasaran, memperkuat kemitraan dengan UMKM, dan menyiapkan warga binaan untuk reintegrasi sosial. Aspek mental, spiritual, dan psikososial warga binaan diberikan perhatian khusus untuk memastikan proses pembinaan berlangsung secara menyeluruh dan seimbang.

e) Fase Evaluasi, Konsolidasi Capaian, dan Penyusunan Roadmap Baru

Tahun terakhir roadmap merupakan periode evaluasi komprehensif terhadap seluruh tahapan pelaksanaan selama lima tahun. Evaluasi dilakukan untuk mengukur efektivitas strategi, keberhasilan capaian, serta identifikasi tantangan dan peluang pengembangan yang dapat diintegrasikan ke dalam roadmap periode berikutnya.

Dokumentasi praktik baik disusun secara sistematis untuk menjadi rujukan perkembangan pemasyarakatan perempuan di masa mendatang. Hasil evaluasi ini menjadi dasar penyusunan Roadmap 2030-2034, sekaligus memastikan keberlanjutan transformasi pemasyarakatan yang selaras dengan standar nasional dan internasional.

## **BAB IV**

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

#### **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:

- a. Pelaporan Kepala satuan kerja melakukan sosialisasi peta tanggung jawab kinerja dan skema aktivitas kepada seluruh petugas;
- b. Masing-masing pejabat administratif/ struktural memiliki Buku Saku Peta Jawab;
- c. Satuan kerja memiliki kanal pengumpulan data dukung yang menjadi tanggung jawab sebagai mana Buku Saku Peta Jawab.

#### **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:

- a. Evaluasi Setiap triwulan untuk menilai ketercapaian target tahunan, efektivitas strategi, serta efisiensi penggunaan sumber daya;
- b. Evaluasi Setiap tahun untuk menilai ketercapaian target tahunan, efektivitas strategi, serta efisiensi penggunaan sumber daya;
- c. 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:

- a. Satuan kerja Menyusun SK Kepala Satuan Kerja tentang penetapan tim pengendalian capaian kinerja;
- b. Satuan kerja membuat Surat Teguran kepada pejabat penanggung jawab SK, IKK, Skema aktivitas yang belum mencapai, melaporkan target, dan data dukung sesuai dengan rencana evaluasi.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

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

Visi Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Tenggarong selalu sejalan dengan visi Direktorat Jenderal Pemasyarakatan adalah “Terwujudnya penegakan hukum di bidang perlakuan yang berkeadilan, berkepastian, bermanfaat dan berlandaskan hak asasi manusia” dalam rangka mendukung visi Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan yaitu “Supremasi Hukum dan Keamanan Nasional yang Tangguh Menuju Indonesia Emas 2045”. Adapun Misi Direktorat Jenderal Pemasyarakatan yaitu 1) Memberikan Jaminan Perlindungan terhadap Hak Klien, Tahanan, Anak dan Warga Binaan; 2) Mewujudkan Warga Binaan yang Siap Kembali Bermasyarakat.

Visi dan misi dimaksud diterjemahkan ke dalam 3 (tiga) tujuan Direktorat Jenderal Pemasyarakatan, di mana setiap tujuan memiliki rumusan sasaran strategis yang menggambarkan kondisi nyata yang akan dicapai oleh Direktorat Jenderal Pemasyarakatan. Ketiga tujuan dimaksud adalah 1) Memberikan jaminan perlindungan terhadap hak Tahanan dan Anak; 2) Meningkatkan kualitas kepribadian dan kemandirian Warga Binaan agar menyadari kesalahan, memperbaiki diri dan tidak mengulangi tindak pidana sehingga dapat diterima Kembali oleh lingkungan Masyarakat, dapat hidup secara wajar sebagai warga yang baik, taat hukum, bertanggungjawab dan dapat aktif berperan dalam

pembangunan; 3) Memberikan perlindungan kepada Masyarakat dari pengulangan tindak pidana.

Dokumen Renstra Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Tenggarong Tahun 2025-2029 menjadi acuan dalam rangka penyusunan Rencana Kerja (Renja) dan Rencana Kerja Anggaran (RKA) Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Tenggarong. Diperlukan komitmen bersama yang kuat dari seluruh jajaran Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Tenggarong untuk mewujudkan amanah yang diupayakan dalam dokumen Renstra ini, sehingga anggaran yang berkualitas, berkelanjutan, dan bernilai kebermanfaatan.

## LAMPIRAN

### Lampiran I: Matriks Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan

| No.                                                   | SS / ISS / SP / ISP SK / ISK                                                                   | Lokasi | Target Kinerja |      |      |      |      | Kerangka Pendanaan (dalam satuan Rp) |                |                |                |                | Penanggungjawab                                  |
|-------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|----------------|------|------|------|------|--------------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|--------------------------------------------------|
|                                                       |                                                                                                |        | 2025           | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2025                                 | 2026           | 2027           | 2028           | 2029           |                                                  |
| LEMBAGA PEMASYARAKATAN PEREMPUAN KELAS IIA TENGGARONG |                                                                                                |        |                |      |      |      |      | 7.592.024.000                        | 12.739.021.000 | 13.751.300.000 | 14.246.779.000 | 15.197.213.000 |                                                  |
| Program Penegakan dan Pelayanan Hukum                 |                                                                                                |        |                |      |      |      |      |                                      |                |                |                |                |                                                  |
| 1                                                     | Meningkatnya Keberhasilan Pembinaan Narapidana dan Anak Binaan                                 |        |                |      |      |      |      | 120.390.000                          |                |                |                |                | Seksi Bimbingan Napi/<br>Anak Didik              |
| 1.1                                                   | Persentase keberhasilan pembinaan kemandirian narapidana yang mendapatkan predikat Sangat Baik | UPT    | 40%            | 55%  | 65%  | 75%  | 95%  |                                      |                |                |                |                |                                                  |
| 1.2                                                   | Persentase keberhasilan pembinaan kepribadian narapidana yang mendapatkan predikat Sangat Baik |        | 40%            | 55%  | 65%  | 75%  | 95%  |                                      |                |                |                |                |                                                  |
| 2                                                     | Terwujudnya Keamanan dan Ketertiban di Satuan Kerja Pemasyarakatan                             |        |                |      |      |      |      | 5.598.184.000                        | 7.678.763.000  | 8.446.639.000  | 9.291.303.000  | 10.220.433.000 | Seksi Administrasi<br>Keamanan dan<br>Ketertiban |
| 2.1                                                   | Persentase pelaksanaan operasi intelijen                                                       | UPT    | 75%            | 80%  | 85%  | 90%  | 95%  |                                      |                |                |                |                |                                                  |
| 2.2                                                   | Indeks Pencegahan                                                                              |        | 2,6            | 3,0  | 3,4  | 3,6  | 3,8  |                                      |                |                |                |                |                                                  |
| 2.3                                                   | Indeks Penindakan                                                                              |        | 2,6            | 3,0  | 3,4  | 3,6  | 3,8  |                                      |                |                |                |                |                                                  |

| No. | SS / ISS / SP / ISP SK / ISK                                                                                                              | Lokasi | Target Kinerja |      |      |      |      | Kerangka Pendanaan (dalam satuan Rp) |               |               |               |               | Penanggungjawab                     |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|----------------|------|------|------|------|--------------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|-------------------------------------|
|     |                                                                                                                                           |        | 2025           | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2025                                 | 2026          | 2027          | 2028          | 2029          |                                     |
| 3   | Meningkatnya kualitas kesehatan Anak, Anak Binaan Tahanan dan Narapidana                                                                  |        |                |      |      |      |      | 2.746.261.000                        | 3.186.229.000 | 3.279.851.000 | 3.634.449.000 | 4.010.734.000 | Seksi Bimbingan Napi/<br>Anak Didik |
| 3.1 | Persentase UPT Pemasyarakatan dengan indeks kesehatan lingkungan dengan kategori baik                                                     | UPT    | 10%            | 30%  | 50%  | 80%  | 95%  |                                      |               |               |               |               |                                     |
| 3.2 | Persentase satker dengan indeks kesehatan fisik kategori baik                                                                             |        | 15%            | 40%  | 55%  | 75%  | 95%  |                                      |               |               |               |               |                                     |
| 3.3 | Presentase meningkatnya penanganan kasus kesehatan mental (Jumlah penanganan kasus kesehatan mental dibagi jumlah kasus kesehatan mental) |        | 8%             | 38%  | 58%  | 78%  | 95%  |                                      |               |               |               |               |                                     |
| 3.4 | Persentase Peningkatan Kualitas Layanan Kesehatan pada Rumah Sakit di Lingkungan Pemasyarakatan                                           |        | 80%            | 83%  | 85%  | 90%  | 95%  |                                      |               |               |               |               |                                     |

| Program Dukungan Manajemen |                                                                                                            |      |      |      |      |      |      |            |   |            |            |            |                      |
|----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------------|---|------------|------------|------------|----------------------|
| 1                          | Meningkatnya Penerapan Reformasi Birokrasi Di Lingkungan Direktorat Jenderal Pemasarakatan                 |      |      |      |      |      |      | 52.610.000 | 0 | 76.610.000 | 80.740.000 | 86.780.000 | Sub Seksi Tata Usaha |
| 1.1                        | Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di Lingkup Kewilayahan                             | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |            |   |            |            |            |                      |
| 1.2                        | Indeks Kepuasan Unit Kerja Lingkup UPT Pemasarakatan Terhadap Layanan Kesekretariatan di UPT Masing-Masing | 3,51 | 3,60 | 3,73 | 3,86 | 3,92 | 3,98 |            |   |            |            |            |                      |

## Lampiran II: Matriks Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan

| No           | Sasaran Kegiatan                                                                                                                          | Target Kinerja |      |      |      |      |
|--------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|------|------|------|------|
|              |                                                                                                                                           | 2025           | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 |
| <b>SK 14</b> | <b>Meningkatnya Keberhasilan Pembinaan Narapidana dan Anak Binaan</b>                                                                     |                |      |      |      |      |
| 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%  |
| <b>SK 15</b> | <b>Terwujudnya Keamanan dan Ketertiban di Satuan Kerja Pemasarakatan</b>                                                                  |                |      |      |      |      |
| 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  |
| <b>SK 16</b> | <b>Meningkatnya kualitas kesehatan Anak, Anak Binaan, Tahanan dan Narapidana</b>                                                          |                |      |      |      |      |
| IKK 16.1     | Persentase UPT Pemasarakatan 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     | Persentase meningkatnya penanganan kasus kesehatan mental (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 Pemasarakatan                                            | 80%            | 85%  | 90%  | 95%  | 100% |
| <b>SK 19</b> | <b>Meningkatnya pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkup kewilayahan</b>                                                                |                |      |      |      |      |
| IKK 19.1     | Persentase pelaksanaan rencana aksi reformasi birokrasi di lingkup wilayah                                                                | 76%            | 77%  | 78%  | 79%  | 80%  |
| IKK 19.2     | Indeks kepuasan unit kerja lingkup UPT Pemasarakatan terhadap layanan kesekretariatan di UPT masing-masing                                | 2,6            | 2,8  | 3    | 3,2  | 3,4  |

### Lampiran III: Managemen Risiko

| No                                           | Indikasi Risiko                                                                                                                        | Indikasi Peralakuan Risiko                                                      | Indikasi Penanggung Jawab Risiko                                                                | Indikator Keberhasilan                                                                                                                          |
|----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| (1)                                          | (2)                                                                                                                                    | (3)                                                                             | (4)                                                                                             | (5)                                                                                                                                             |
| <b>Program Penegakan dan Pelayanan Hukum</b> |                                                                                                                                        |                                                                                 |                                                                                                 |                                                                                                                                                 |
| 1.                                           | <b>Pengamanan</b>                                                                                                                      |                                                                                 |                                                                                                 |                                                                                                                                                 |
|                                              | 4. Gangguan Keamanan dan Ketertiban                                                                                                    | 5. Penguatan Kompetensi Petugas Pengamanan                                      | Kepala Kesatuan Pengamanan Lembaga Masyarakat/Kepala Seksi Administrasi Keamanan dan Ketertiban | 3. Berkurangnya Jumlah gangguan keamanan dan ketertiban                                                                                         |
|                                              |                                                                                                                                        | 6. Penguatan Intelijen dan Deteksi Dini                                         |                                                                                                 | 4. Penurunan pelanggaran disiplin                                                                                                               |
|                                              | 3. Pelanggaran Prosedur Keamanan                                                                                                       | Peningkatan pemahaman dan pengawasan terkait SOP bagi Petugas dan WBP           | Kepala Kesatuan Pengamanan Lembaga Masyarakat/Kepala Seksi Administrasi Keamanan dan Ketertiban | Petugas melaksanakan tugas sesuai SOP dan WBP memahami SOP mengenai pelayanan yang ada di Lembaga Masyarakat                                    |
| 2.                                           | <b>Pembinaan</b>                                                                                                                       |                                                                                 |                                                                                                 |                                                                                                                                                 |
|                                              | 3. Program pembinaan kemandirian melebihi kapasitas engkel kerja dan tidak tersedianya instruktur                                      | Kerjasama/MoU dengan BLK, UMKM, dan industry sekitar                            | Kepala Seksi Kegiatan Kerja                                                                     | Peningkatan pelatihan pembinaan kemandirian dan kerjasama dengan mitra berbasis pemetaan dan kebutuhan                                          |
|                                              | 4. Pembinaan kepribadian berjalan tidak optimal dan tidak efektif                                                                      | Peningkatan peran petugas pengawas dan sistem penilaian terstruktur (SPPN)      | Kepala Seksi Bimbingan Narapidana/Anak Didik                                                    | Adanya peningkatan kesadaran dan perubahan prilaku positif serta peningkatan intelektual                                                        |
| 3.                                           | <b>Perawatan</b>                                                                                                                       |                                                                                 |                                                                                                 |                                                                                                                                                 |
|                                              | Penyebaran penyakit menular di kalangan Warga Binaan                                                                                   | Skrining kesehatan secara berkala dan sanitasi lingkungan berfungsi dengan baik | Kepala Seksi Bimbingan Narapidana/Anak Didik                                                    | Tidak terjadinya penularan penyakit menular dan meningkatnya kualitas kesehatan Warga Binaan                                                    |
| <b>Program Dukungan Manajemen</b>            |                                                                                                                                        |                                                                                 |                                                                                                 |                                                                                                                                                 |
| 1                                            | <b>SDM</b>                                                                                                                             |                                                                                 |                                                                                                 |                                                                                                                                                 |
|                                              | Penyalahgunaan wewenang dan integritas                                                                                                 | Pengendalian kepatuhan internal yang konsisten dan berkala                      | Kepala Subbagian Tata Usaha                                                                     | Meningkatnya jumlah lpaoran pelanggaran integritas yang ditindaklanjuti                                                                         |
| 2                                            | <b>Tata Usaha</b>                                                                                                                      |                                                                                 |                                                                                                 |                                                                                                                                                 |
|                                              | Kurangnya kepatuhan terhadap proses administrasi data dukung dikarenakan kurangnya pemahaman pegawai dan komitmen dalam pelaksanaan RB | Sosialisasi atau pelatihan penyusunan data dukung RB                            | Kepala Subbagian Tata Usaha                                                                     | Peningkatan pengawasan terhadap pelaksanaan pelaporan data dukung dan pelaksanaan sosialisasi pegawai untuk meningkatkan pemahaman dan komitmen |
| 3                                            | <b>Umum</b>                                                                                                                            |                                                                                 |                                                                                                 |                                                                                                                                                 |
|                                              | Kerusakan fasilitas umum                                                                                                               | Membuat jadwal pemeliharaan rutin                                               | Kepala Subbagian Tata Usaha                                                                     | Fasilitas umum menjadi siap pakai dalam kondisi baik                                                                                            |
| 4                                            | <b>BMN</b>                                                                                                                             |                                                                                 |                                                                                                 |                                                                                                                                                 |
|                                              | Tidak akuratnya pencatatan BMN sehingga menimbulkan potensi audit                                                                      | Pemutakhiran data BMN secara berkala                                            | Kepala Subbagian Tata Usaha                                                                     | Tidak terdapat temuan dari auditor                                                                                                              |



# RENCANA STRATEGIS

## LEMBAGA PEMASYARAKATAN

### PEREMPUAN KELAS IIA TENGGARONG

#### 2025-2029