

MANAJEMEN KINERJA SDM BIDANG TEMPAT PEMERIKSAAN IMIGRASI (TPI) BANDARA JUANDA

E-ISSN - [2808-7135](#)

<https://journal.poltekim.ac.id/jaid/article/view/452>

<https://doi.org/10.52617/jaid.v2i2.452>

Rahma Dyah Widyaningrum

rahmadvahwidya@gmail.com

Politeknik Imigrasi

Abstract. *The purpose of this article is to see the Performance Management in the Immigration Checkpoints (TPI) at Juanda Airport and solutions to improve employee performance in the Immigration Checkpoints by the Head of the TPI section. The performance management model according to the theory of Ken Blanchard and Gerry Ridge, namely Performance Planning, Day-to-Day Coaching (implementation every day) or Execution (implementation), and Performance Evaluation or Review and Learning. In view of the end of the COVID-19 pandemic and the implementation of the immigration function at TPI, it is active again and must run well. The results is performance management has been going well, each head of the inspection section has its own way of managing the managerial process in each section in accordance with the existing SOP but there are still obstacles of existing human resources considering the crossing at TPI has been reopened to serve public.*

Keyword: *Performance management, Employee, Immigration Checkpoints.*

Abstrak. Tujuan dari penulisan artikel ini adalah untuk mengetahui manajemen kinerja pada bidang Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) di Bandara Juanda dan solusi bagi kepala bidang Tempat Pemeriksaan Imigrasi untuk meningkatkan kinerja pegawai yang ada di bidang ini. Dengan model manajemen kinerja menurut teori Ken Blanchard dan Gerry Ridge yaitu *Performance Planning* (perencanaan kinerja), *Day-to-Day Coaching* (pelaksanaan setiap hari) atau *Execution* (pelaksanaan), dan *Performance Evaluation* (evaluasi kinerja) atau *Review and Learning* (peninjauan ulang dan pembelajaran). Hasil penelitian menjelaskan bahwa manajemen kinerja yang ada telah berjalan dengan baik, setiap kepala seksi riksa memiliki caranya masing masing untuk mengatur proses manajerial yang ada di masing-masing seksi sesuai dengan SOP yang ada namun masih terdapat kendala yaitu kurangnya SDM yang ada mengingat perlintasan di TPI ini telah dibuka kembali untuk melayani masyarakat.

Kata Kunci : Manajemen Kinerja, Pegawai, Bidang Tempat Pemeriksaan Imigrasi

1. PENDAHULUAN

Peningkatan kemampuan beradaptasi dalam sebuah organisasi menjadi faktor utama yang dinilai sangat penting untuk diterapkan oleh seluruh Sumber Daya Manusia (SDM). Oleh karena itu, pengelolaan kinerja SDM sangat berpengaruh terhadap tingkatan keberhasilan bagi



JAID: Journal of Administration and International Development are licensed under a [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](#).

sebuah organisasi, karena hal tersebut menyangkut beberapa hal yang berkaitan soal kinerja petugas, motivasi yang dimiliki, kepuasan kerja, dan produktivitas petugas. Manajemen kinerja menjadi suatu hal penting untuk dapat dilaksanakan dengan baik oleh tingkatan manajerial yang ada di setiap organisasi.

Manajemen kinerja merupakan sebuah rangkaian proses kerja yang dilakukan oleh sekumpulan orang untuk meraih tujuan bersama yang telah ditetapkan, dalam proses kerja ini, seluruh kegiatan berlangsung secara berkelanjutan dan terusmenerus. Karena inti dari tujuan pelaksanaan manajemen kinerja adalah untuk menciptakan lingkungan dimana setiap orang yang ada dalam organisasi tersebut melakukan kinerja yang terbaik dari kemampuan mereka sehingga menghasilkan suatu hasil dengan kualitas terbaik secara efektif dan efisien. Proses manajemen kinerja menjadi suatu hal yang dinilai perlu untuk diterapkan dalam sebuah organisasi, pada prosesnya yang diawali dengan penentuan implikasi yang nyata serta diakhiri dengan perbaikan berupa evaluasi.

Imigrasi memiliki peranan besar terkait setiap implementasi menjaga kedaulatan negara dan melaksanakan penegakan hukum dalam menjaga tegaknya kedaulatan untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera dan berkeadilan. Petugas imigrasi sebagai insan pengayoman yang menjadi bagian dari elemen SDM yang berkewajiban untuk melaksanakan fungsi menghadirkan pelayanan publik di bidang keimigrasian bagi seluruh masyarakat baik Warga Negara Indonesia maupun orang asing yang berada dalam wilayah Indonesia, sehingga dalam melaksanakan pekerjaan tersebut memerlukan penerapan sistem manajemen kinerja atas kontribusi individu dalam organisasi imigrasi terhadap kompetensi yang telah mereka miliki.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian menyebutkan bahwasanya setiap orang yang keluar dan masuk wilayah Indonesia, haruslah melewati Tempat Pemeriksaan Imigrasi sesuai peraturan oleh Indonesia (2015). Yang dimaksud dengan Tempat Pemeriksaan Imigrasi ialah sebuah tempat yang ditetapkan sebagai tempat keluar dan masuk dari wilayah Indonesia yang berbentuk Pos Lintas Batas, Bandara, dan Pelabuhan laut. Di Indonesia terdapat jumlah sebesar 182 (seratus delapan puluh dua) yang meliputi : 37 Bandara, 90 TPI Pelabuhan Laut, 11 Pos Lintas Batas Internasional, 44 Pos Lintas Batas Tradisional. Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya adalah UPT keimigrasian yang memiliki kewenangan untuk melaksanakan kegiatan pengawasan keimigrasian di wilayah administratif Kota Surabaya, Kabupaten Sidoarjo, dan Kota Mojokerto dan sebagai bandara terbesar dan TPI gerbang masuk dan keluar negara Indonesia yang paling banyak dilewati di wilayah Jawa Timur.

Dengan terbatasnya jumlah SDM yang dimiliki dan beban tugas yang cukup berat, hal tersebut tentunya harus dapat diatur dengan baik oleh kepala bidang Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) dan setiap kepala seksi yang ada. Tanggung jawab pengelolaan administrasi dan repetitif agar berjalan dengan lancar. Selain itu penilaian kinerja juga perlu dilakukan agar rencana-rencana kinerja yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Secara umum kinerja dapat dipahami sebagai sebuah kontribusi yang diberikan oleh petugas imigrasi terhadap bidang TPI di Bandara Internasional Juanda ini. Penilaian kinerja tersebut dapat

dilakukan dengan cara melihat pemenuhan SKP dan angka kredit, serta pelatihan dan pendidikan yang telah diikuti oleh petugas imigrasi sebelumnya

2. METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan Kualitatif dengan metode pendekatan evaluasi research. Metode kualitatif dengan menggunakan pendekatan evaluasi research ini diambil karena bersifat alamiah, dimana peneliti tidak berusaha melakukan manipulasi terhadap kondisi fenomena yang terjadi. Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan pendekatan alamiah dengan menggunakan metode yang ada untuk menafsirkan suatu fenomena. Selain itu penelitian ini juga mengambil data perlintasan penerbangan dari aplikasi SIMANIS (Sistem Manifest Surabaya) Juanda.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

SDM yang ada pada bidang TPI haruslah dikelola dan dikembangkan, sehingga penyesuaian dengan kondisi global yang semakin beragam nantinya dapat menyesuaikan petugas yang terampil dan berkualitas. Unsur SDM ini juga merupakan unsur yang sangat penting dalam mewujudkan tugas yang dimiliki oleh Bidang TPI Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya yaitu “Melaksanakan kegiatan di bidang Tempat Pemeriksaan Imigrasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku” serta fungsi sebagai “Pelaksanaan kebijakan, bimbingan, pengaturan, dan pengamanan teknis pelaksanaan tugas di bidang Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI)” serta menjalankan sub-fungsi “pelaksanaan kebijakan dan pengaturan teknis keimigrasian serta pelaksanaan tugas pengoordinasian, pengawasan, dan evaluasi di bidang Tempat Pemeriksaan Imigrasi.”

Pelaksanaan pelayanan di Tempat Pemeriksaan Imigrasi yang ada di Bandara Internasional Juanda merupakan tugas dari bidang Tempat Pemeriksaan Imigrasi dan WNA tanpa mengesampingkan fungsi pengawasan dan penegakan hukum. Berpedoman kepada peraturan Indonesia (2018) yaitu Permenkumham Nomor 19 Tahun 2018 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Imigrasi, Tempat Pemeriksaan Imigrasi memiliki tugas untuk:

1. Memperkuat penegakan hukum keimigrasian yang adil dan akuntabel.
2. Mendukung terciptanya keamanan negara yang stabil.
3. Meningkatkan pelayanan keimigrasian yang prima.
4. Mendukung pembangunan kesejahteraan masyarakat yang berkesinambungan.

Sehubungan dengan tugas pelayanan keimigrasian yang diberikan, sesuai dengan konsep keimigrasian maka bidang TPI ini, dibagi menjadi 4 (empat) seksi pemeriksaan keimigrasian yang mana masing-masing seksi riksa memiliki tugas untuk melakukan penyusunan rencana, pelaksanaan, pengoordinasian, evaluasi dan pelaporan di bidang pemeriksaan dokumen perjalanan dan dokumen keimigrasian, pemberian tanda masuk dan tanda keluar, penolakan pemberian tanda masuk dan tanda keluar terhadap setiap orang yang masuk atau keluar wilayah Indonesia berdasarkan peraturan perundang-undangan pada unit kerjanya.

Pengelolaan Sumber daya Manusia di bidang TPI yang ada di Terminal 2 Bandara Juanda bukan merupakan hal yang mudah, mengingat jumlah SDM yang terbatas yang sebanyak 86 (delapan puluh enam) orang dengan rincian 1 (satu) orang kepala bidang, 4 (empat) orang kepala seksi riksa I, II, III, dan IV, 8 (delapan) orang supervisor, 64 (enam puluh empat) orang pegawai, dan 8 (delapan) orang PPK (Pegawai Pemerintah dengan perjanjian Kerja). Struktur organisasi pada bidang TPI ditetapkan Menteri Hukum dan HAM Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Imigrasi yaitu pada pasal 24 dan pada bidang TPI terdapat struktur organisasi seperti gambar terlampir.



Gambar 1. Struktur Organisasi Bidang TPI Bandara Juanda

Pada masa pandemi Covid-19 yang terjadi pada tahun 2020 awal sampai dinyatakan oleh pemerintah memasuki masa pemberlakuan masa kebiasaan baru (new normal) yang mana juga mempengaruhi jumlah penerbangan yang ada di terminal 2 Bandara Juanda ini. Kinerja petugas imigrasi yang ada pada bidang TPI yang sebelumnya mengalami penurunan karena terbatasnya jumlah penerbangan yang melintas melalui Surabaya, menjadi meningkat secara signifikan seiring dengan normalnya jadwal penerbangan seperti semula, ditambah dengan aturan pemerintah yang mengadakan kuota haji tahun ini setelah terhenti selama kurang lebih 2 tahun ke belakang. Maka kinerja yang dilakukan oleh petugas juga meningkat dan harus berjalan secara maksimal. Penanggung jawab keberlangsungan kinerja seluruh petugas di Tempat Pemeriksaan Imigrasi adalah Kepala Bidang TPI dan Kepala Seksi Pemeriksaan I, II, III, dan IV. Sehingga pengelolaan terkait manajemen kinerja juga menjadi tanggung jawab mereka yang didasarkan dalam sebuah proses menjadi lebih baik daripada capaian kinerja tahun sebelumnya yang dituangkan dalam SKP (Sasaran Kinerja Pegawai).

Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) adalah salah satu hal yang menjadi bagian dari unsur penilaian prestasi dari petugas yang ada di TPI. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) adalah beban kinerja yang wajib untuk dipenuhi dan dicapai oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu. Dengan dasar peraturan diatas, maka para petugas imigrasi yang ada di TPI Bandara Juanda pemenuhan nilai SKP sebagai berikut :

1. Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) diberikan tugas untuk menyelesaikan tugas pemeriksaan dokumen perjalanan di TPI, Pos Lintas Batas dan pemeriksaan masuk dan keluar wilayah

Indonesia bagi alat angkut di setiap seksinya sebanyak 1500 (seribu lima ratus) dokumen dan laporan, menyesuaikan pelaksanaan kinerja dengan tata laksana dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menyelesaikan laporan tepat waktu dalam jangka waktu 6 (enam) bulan.

2. Jabatan Fungsional Umum (JFU) memiliki tugas utama untuk melaksanakan protokoler keberangkatan dan kedatangan pimpinan pada lingkungan Kementerian Hukum dan HAM dengan jumlah laporan sebanyak 5 (lima) dokumen, menyesuaikan pelaksanaan kinerja dengan tata laksana dan undang-undang yang berlaku dalam kurun waktu 6 (enam) bulan dan menyelesaikan tugas pemeriksaan dokumen perjalanan di TPI, Pos Lintas Batas dan pemeriksaan masuk dan keluar wilayah Indonesia bagi alat angkut di setiap seksinya sebanyak 1500 (seribu lima ratus) dokumen dan laporan, menyesuaikan pelaksanaan kinerja dengan tata laksana dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menyelesaikan laporan tepat waktu dalam jangka waktu 6 (enam) bulan.

Pelaksanaan manajemen kinerja pegawai diawali dengan penyusunan laporan kinerja oleh pegawai setiap harinya, petugas yang ada di bidang TPI dibagi menjadi 2 (dua) yaitu JFT (Jabatan Fungsional Tertentu) dan JFU (Jabatan Fungsional Umum). Berdasarkan Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor 9 Tahun 2021 tentang Jabatan dan Kelas Jabatan di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang memiliki tugas yang berkaitan dengan pelayanan yang didasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu. Berikut kemampuan yang harus dimiliki oleh petugas yang ada di Tempat Pemeriksaan Imigrasi diantaranya:

1. Berbahasa asing, dengan memiliki kecakapan bahasa asing yang dimiliki oleh petugas maka akan mempermudah proses pemeriksaan dokumen WNA yang melintas di Bandara Juanda ini. Bahasa Inggris, Malaysia dan Bahasa Mandarin harus dikuasai, karena mayoritas Orang Asing yang datang melalui Surabaya menggunakan bahasa tersebut.
2. Memiliki wawasan luas secara global yang dimaksud dalam hal ini adalah petugas imigrasi yang ada pada bidang TPI di Bandara Juanda mengetahui dan tanggap terhadap isu-isu global yang sedang beredar di masyarakat, sehingga dapat menerapkannya pada saat melakukan pemeriksaan dokumen perjalanan.
3. Mampu melakukan pengelolaan data dan informasi sebagaimana diketahui bahwa seluruh data baik data *gendec (general declaration)* dan perlintasan akan disimpan dalam APK yang ada di setiap TPI yang ada di Indonesia, maka petugas yang ada di TPI Bandara Juanda harus mampu mengelola agar data tersebut dapat bertahan dengan baik dan tidak rusak atau hilang
4. Insting yang kuat yaitu keinginan alamiah seorang petugas untuk mengambil Tindakan atas sesuatu yang dirasakan di sekitarnya, dalam Sanderan (2020) disebutkan bahwa intuisi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh manusia untuk memahami dan mengetahui suatu hal tanpa dipikirkan terlebih dahulu, selain itu juga merupakan kemampuan psikis yang berdasarkan Gerakan dari dalam hati sehingga menjadi sebuah firasat yang menuntun pada kebenaran akan suatu informasi. Kemampuan ini wajib dimiliki oleh petugas yang ada karena besarnya jumlah pelintas di TPI yang memungkinkan terjadinya kerawanan keamanan negara.

5. Menguasai manajerial terkait dengan SDM, aset, operasional, Perbatasan, dokumen, dan risiko. Pengelolaan Sumber Daya Manusia, asset dan operasional adalah sesuatu yang sangat penting untuk dilakukan mengingat unsur keberhasilan organisasi terletak pada ketiga hal tersebut, sehingga pengelolaan tersebut tidak hanya bertujuan untuk menjaga namun juga melipat gandakan dan dikembangkan dalam rangka meraih tujuan organisasi. Selanjutnya manajemen perbatasan adalah petugas imigrasi sebagai penjaga pertahanan dan keamanan, sosial dan ekonomi negara Indonesia di Terminal 2 Bandara Juanda. Pengelolaan terkait dokumen
6. Menguasai kemampuan teknis dan non-teknis, kemampuan teknis yang dimaksud adalah dapat melaksanakan tugas pemeriksaan secara tepat dan kemampuan non-teknis adalah cara pegawai menyelesaikan suatu permasalahan diluar teknis dengan langkah yang tepat, serta
7. Kemampuan mengelola laporan. Laporan yang dimaksud dituangkan dalam bentuk atensi harian yaitu dokumen yang berisikan seluruh kegiatan yang dilakukan oleh petugas pada hari tersebut.

Model manajemen kinerja yang disebutkan oleh Ken Blanchard dan Gerry Ridge yang dapat diterapkan sebagai indikator manajemen kinerja yang dapat diterapkan oleh para pejabat struktural yang ada pada di bidang Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) terbagi menjadi 3 hal yaitu yaitu :

1. *Performance Planning* (perencanaan kinerja),
2. *Day-to-Day Coaching* (pelatihan setiap hari) atau *Execution* (pelaksanaan)
3. *Performance Evaluation* (Evaluasi Kinerja) atau *Review and Learning* (Peninjauan Kembali dan pembelajaran)

3.1. Implementasi *Performance Planning* / Perencanaan Target kinerja

Tahapan perencanaan (*planning*), seseorang yang memiliki jabatan kepala bidang TPI dan Kepala seksi pemeriksaan bertanggung jawab atas sebuah proses penyusunan kerangka kinerja yang objektif terhadap pegawai yang ada di bawahnya, perencanaan tersebut harus dipersiapkan dengan matang karena menyangkut masa depan organisasi. Kegiatan ini tentunya tidak spontan terjadi, karena perencanaan target kinerja yang akan diajukan kepada kepala kantor adalah penyesuaian dengan kinerja yang telah dilaksanakan pada tahun sebelumnya. penyusunan target kinerja oleh kepala seksi pemeriksaan yang tertuang dalam butir-butir SKP yaitu terselesaikannya tugas penyusunan rencana kerja setiap bulan pada Bidang TPI sebanyak 6 (enam) kali serta pelaksanaan kinerja sesuai dengan tata laksana dan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan diselesaikan dalam kurun waktu selama 6 (enam) bulan.

Berdasarkan rencana strategis yang telah disebutkan, maka penjabaran perencanaan tugas dan kinerja pegawai yang ada di bidang Tempat Pemeriksaan Imigrasi Bandara Juanda oleh atasan langsung dan atau unit organisasi, dibagi menjadi 2 (dua) yaitu pegawai yang ada di Jabatan Fungsional Umum (JFU) melaksanakan tugas protokoler pada saat keberangkatan dan kedatangan pimpinan yang ada di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM dengan efektif pada saat jam shift berlangsung sebanyak 5 (lima) kali dalam waktu 6 (enam) bulan pada saat laporan kinerja petugas tersebut dibuat.

Selanjutnya adalah untuk melaksanakan pemeriksaan dokumen perjalanan yang ada di TPI, Pos Lintas Batas, dan pemeriksaan masuk atau keluar wilayah Indonesia bagi alat angkut pada jam shift seksi masing masing sebanyak 1500 (seribu lima ratus) dokumen dan dalam kurun waktu 6 (enam) bulan. Sedangkan untuk pegawai yang ada pada Jabatan Fungsional Teknis (JFT) memiliki tugas kinerja untuk menyelesaikan tugas pemeriksaan dokumen perjalanan dan dokumen perjalanan dan dokumen keimmigrasian serta pemberian tanda masuk dan tanda keluar pada seksi masing-masing yang kemudian dijabarkan menjadi terlaksananya pemeriksaan dokumen perjalanan di TPI, Pos Lintas Batas dan Pemeriksaan masuk atau keluar wilayah Republik Indonesia (RI) bagi alat angkut. Kegiatan tersebut harus berjalan sesuai dengan pelaksanaan kinerja dengan tata laksana dan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebanyak 1500 (seribu lima ratus) dokumen dalam kurun waktu 6 (enam) bulan.

Kegiatan tersebut mencerminkan bahwa pelaksanaan tahap perencanaan kinerja atau *performance planning* pada bidang Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) Bandara Juanda ini telah sesuai dengan konsep manajerial yang pertama yaitu tahap perencanaan atau *planning* dan telah sesuai dengan perencanaan kinerja yang dijabarkan sebagai target kerja yang menunjukkan nilai kuantitatif yang melekat pada setiap indikator kerja, baik dari tingkat sasaran strategis maupun tingkat kegiatan/program pada setiap bagian di instansi tersebut Fairus (2014). Dari data sekunder yang diambil, indikator perencanaan target kinerja telah terpenuhi sebanyak 100% pada tahun 2022. Hal tersebut tentunya menjadi suatu hal yang positif bagi Bidang TPI sendiri. Analisis perencanaan kinerja yang dilakukan oleh seluruh petugas imigrasi termasuk Kepala Bidang TPI dan Kepala Seksi Pemeriksaan berjalan secara terstruktur, serta terprogram dengan maksimal.

3.2 Penerapan Kegiatan *Day to Day Coaching*

Kegiatan ini mengambil peranan yang cukup besar dalam mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Dalam hakikat dari suatu sistem manajemen kegiatan ini termasuk ke dalam proses pelaksanaan (*actuating*) yaitu secara umum menjadi tanggung jawab dari seluruh individu yang terlibat dalam bidang TPI dalam melaksanakan tugasnya dengan baik serta pemberian motivasi dari Kepala bidang dan kepala seksi agar tercapai produktivitas yang tinggi, serta Implementasi (*directing*) yaitu sebuah proses mengimplementasikan atau melaksanakan tugas-tugas yang telah ditetapkan pada tahapan sebelumnya.

Dalam melaksanakan tugasnya, petugas imigrasi yang ada bidang TPI melakukan proses penegakan hukum dan menjalankan pemeriksaan keimmigrasian sesuai peraturan perundang-undangan yang telah ditentukan dan SOP yang berlaku. Fungsi SOP sendiri adalah sebagai pedoman bagi setiap kegiatan pemeriksaan agar berjalan dengan lancar dan sistematis. SOP yang digunakan dalam kegiatan ini ialah Standar Operasional Prosedur Nomor IMI-GR.01.04- 2531 Tanggal 12 Agustus 2013 tentang Penyelesaian Keberangkatan Awak Alat Angkut Orang Asing di Tempat Pemeriksaan Imigrasi dan berikut adalah data jumlah pelintas yang ada di TPI Bandara Juanda tahun 2019 sampai dengan tahun 2022.

Tabel 1. Jumlah Pelintas di TPI

No	Tahun	Jumlah Kedatangan		Jumlah Keberangkatan	
		WNI	WNA	WNI	WNA
1.	2019 (Januari- Desember)	554.201	118.416	562.232	124.517
2.	2020 (Januari- Desember)	167.943	30.517	152.528	34.896
3.	2021 (Januari- Desember)	34.027	511	5.386	421
4.	2022 (Januari-Agustus)	59.703	9.679	64.897	9.494

Melalui tabel diatas, terdapat penurunan jumlah pelintas yang ada di TPI Bandara Juanda yaitu ada tahun 2020 sampai dengan tahun 2021. Jumlah tersebut didapatkan karena terdapat pemberlakuan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia (HAM) Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Pelarangan Sementara Orang Asing Masuk Wilayah Indonesia sesuai dengan Peraturan Kemenkumham (2020), yang mengatur tentang pelarangan sementara orang asing masuk ke wilayah Indonesia, penetapan peraturan tersebut bertujuan untuk meningkatkan upaya pencegahan virus Covid-19 di wilayah Indonesia, sehingga penurunan drastis juga terjadi di TPI Bandara Juanda, sebagai salah satu TPI terbesar di Indonesia.

Selanjutnya pada tahun 2021, jumlah WNI yang melintas di TPI Bandara Juanda ini terutama pada bagian kedatangan, jumlahnya cukup besar. Melalui observasi yang ada di lapangan, Sebagian besar dari WNI yang Kembali ke Indonesia merupakan pekerja migran yang bekerja pada sektor rumah tangga, industri dan perkebunan yang tersebar di Asia, seperti negara Malaysia, Singapura, Hongkong dan Korea. Akhir tahun 2021, menjadi penanda bahwa aktivitas perlintasan di TPI akan aktif Kembali dengan beredarnya Keputusan Ketua Satuan Tugas Penanganan Covid-19 Nomor 15 Tahun 2021, peraturan tersebut berlaku dalam rangka memberikan dukungan pemulihan ekonomi secara nasional sehingga perlu adanya regulasi perjalanan internasional yang terbaru. Inti dari pemberlakuan peraturan tersebut mengenai 19 (sembilan belas) negara asing yang warga negaranya diizinkan untuk datang ke Indonesia dengan memenuhi persyaratan-persyaratan tertentu yang telah ditetapkan. Hal tersebut digunakan untuk memastikan bahwa petugas yang ada di bidang TPI dapat melakukan pemeriksaan dokumen tanpa terpapar virus yang dibawa oleh penumpang.

Selain pemeriksaan dokumen perjalanan milik penumpang, petugas juga melaksanakan pemeriksaan dokumen perjalanan yang dimiliki oleh *crew* alat angkut. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, pihak maskapai yang hendak melintas di Bandara Juanda ini harus mengirimkan data berupa gendec (*general declaration*) kepada pihak petugas yang ada di TPI, gendec tersebut berisikan tentang data crew dan data penumpang yang ada pada maskapai tersebut, sehingga data yang telah diberikan tersebut nantinya akan dicek kembali pada saat proses pemeriksaan terlaksana, serta di-*input* ke dalam aplikasi SIMANIS (Sistem Manifest) Penerbangan Juanda, dan ketika pelayanan selesai, data tersebut akan dimuat dalam laporan harian dan disimpan di komputer. Data pemeriksaan terhadap crew awak alat angkut tercantum dalam tabel berikut :

Tabel 2. Jumlah Pelintas Crew Awak Alat Angkut di TPI

No	Tahun	Jumlah Kedatangan Kru		Jumlah Keberangkatan Kru	
		WNI	WNA	WNI	WNA
1.	2019 (Januari- Desember)	14.356	19.334	17.169	19.389
2.	2020 (Januari- Desember)	5.541	7.494	6.234	7.664
3.	2021 (Januari- Desember)	924	1.728	1.310	1.689
4.	2022 (Januari-Agustus)	1.652	1.838	2.190	1.944

Sumber : Data Bidang TPI

Pelaksanaan penegakan hukum keimigrasian yang ada di TPI bandara Juanda tidak hanya sekedar berupa pemeriksaan saja, namun juga elemen dari penegakan hukum. Penegakan hukum tersebut berupa pelaksanaan penundaan keberangkatan bagi penumpang yang dinilai kurang layak untuk berangkat ke luar negeri, maka akan dilakukan pemeriksaan tambahan terkait kelengkapan dokumen dan tujuan keberangkatannya. Penundaan keberangkatan sendiri bukan termasuk larangan seorang WNI untuk keluar dari wilayah Indonesia, karena menurut Undang-Undang tentang HAM yaitu menyebutkan bahwa setiap warga negara Indonesia berhak untuk secara bebas bergerak, berpindah, dan bertempat tinggal dimana saja serta menerima perlindungan hukum, namun hal tersebut merupakan langkah antisipasi yang dilakukan oleh petugas imigrasi di TPI agar WNI tersebut aman sampai berada di tujuan dan tidak bermasalah dengan hukum yang berlaku di negara tersebut.

Berdasarkan data yang telah dihimpun, bidang Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) di Bandara Juanda telah melakukan penundaan keberangkatan sebanyak 797 (tujuh ratus Sembilan puluh tujuh) orang pada periode tahun 2019 sampai dengan tahun 2022, dengan mayoritas alasan penundaan keberangkatan karena dicurigai sebagai Pekerja Migran Ilegal (PMI). Berikut adalah rincian data tersebut :

Tabel 3. Jumlah Penundaan Keberangkatan di TPI

No	Tahun	Jumlah Penundaan Keberangkatan
1	2019 (Januari- Desember)	372 Orang
2	2020 (Januari- Desember)	99 Orang
3	2021 (Januari- Desember)	59 Orang
4	2022 (Januari- Agustus)	267 Orang

Sumber : Data Bidang TPI

Besarnya jumlah pelintas dengan berbagai tujuan datang ke Indonesia di TPI Bandara Juanda ini, juga menjadi momentum bagi petugas yang ada untuk melaksanakan fungsi sebagai penjaga gerbang negara dari WNA yang tidak memberikan manfaat dan membahayakan ketertiban masyarakat bagi bangsa ini, tidak dipungkiri bahwa kasus-kasus terkait pelanggaran keimigrasian disebabkan oleh tindakan orang asing ketika berada di wilayah Indonesia. Acuan atau dasar hukum yang menjadi pedoman bagi petugas yang ada di TPI adalah Peraturan Menteri Hukum dan HAM dan Surat Edaran Ditjen Imigrasi yang merupakan implementasi dari kebijakan *selective policy* yaitu sebuah kebijakan yang mengatur tentang kebermanfaatan keberadaan orang asing di Indonesia. Penolakan kedatangan ini sebagai upaya pencegahan atau preventif, terhadap pelanggaran hukum keimigrasian yang ada di Indonesia. Langkah ini diambil dengan alasan diantaranya; tujuan kedatangan WNA yang tidak jelas, dokumen palsu, dokumen perjalanan yang tidak lengkap, tidak memiliki visa, dan alasan keamanan lainnya. Petugas imigrasi yang ada di bidang TPI ini telah melakukan penolakan kedatangan sebanyak 93 (Sembilan puluh tiga) orang selama kurun waktu 2019-2022, dengan rincian dalam tabel:

Tabel 4. Jumlah Penolakan Kedatangan di TPI

No	Tahun	Jumlah Penolakan Kedatangan
1	2019 (Januari- Desember)	54 Orang
2	2020 (Januari- Desember)	20 Orang
3	2021 (Januari- Desember)	7 Orang
4	2022 (Januari- Agustus)	12 Orang

Sumber : Data Bidang TPI

Pada tahun 2019, WNA yang ditolak masuk berjumlah 54 (lima puluh empat) orang. Selanjutnya, pada tahun 2020 terdapat sejumlah penurunan sehingga pelaksanaan penolakan orang asing sejumlah 20 (dua puluh) orang, grafik kembali menurun pada tahun 2021 mengingat kasus lonjakan Covid-19 yang meningkat serta ketentuan peraturan baru yang membatasi WNA masuk ke wilayah Indonesia, sehingga jumlah penolakan orang asing hanya berjumlah 7 (tujuh) orang. Selanjutnya pada bulan Januari sampai dengan Agustus tahun 2022, bidang TPI Bandara Juanda melakukan penolakan terhadap 12 orang yang didominasi oleh warga negara India dan Malaysia. Penolakan tersebut dilakukan dengan alasan bahwasanya dokumen yang dibawa Warga Negara Asing tersebut tidak lengkap, serta keberadaanya di Indonesia disinyalir akan menyebabkan pelanggaran hukum keimigrasian seperti yang tertera pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang keimigrasian. Selain melakukan penolakan kedatangan WNA, Imigrasi juga memiliki wewenang untuk mendeportasi atau memulangkan Orang Asing yang melanggar Undang-Undang Keimigrasian nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian, sanksi tersebut merupakan bagian dari Tindakan Administratif Keimigrasian (TAK).

Deportasi sendiri merupakan langkah yang diambil oleh imigrasi apabila ada Orang Asing yang memiliki masalah terkait keberadaanya di Indonesia. Dari pengamatan yang telah dilaksanakan selama penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) pada pertengahan bulan Juni sampai dengan awal bulan Juli, Sebagian besar WNA yang dideportasi melalui bandara Juanda memiliki permasalahan terkait izin tinggal yang telah melebihi waktu yang telah

ditetapkan (*overstay*), memiliki dua dokumen kewarganegaraan, nama WNA tercantum dalam red-notice Interpol, dan berbuat hal yang mengancam keamanan negara. Sebagai satu-satunya TPI yang ada di wilayah Jawa Timur, pelaksanaan deportasi oleh kantor imigrasi yang tersebar di seluruh wilayah Jawa Timur dilaksanakan di Bandara Juanda. Data yang dihimpun adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Jumlah Deportasi di Bandara Juanda

No	Tahun	Jumlah Deportasi
1	2019 (Januari- Desember)	84 Orang
2	2020 (Januari- Desember)	37 Orang
3	2021 (Januari- Desember)	14 Orang
4	2022 (Januari- Agustus)	22 Orang

Sumber : Data Bidang TPI

Dalam melakukan kinerjanya, petugas melakukan rekapitulasi data pelintas dan berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan informan, kegiatan pelaksanaan kinerja harian (*day to day coaching*) ini diawali oleh kepala seksi riksa I, II, III, dan IV yang mengadakan kegiatan apel singkat yang wajib diikuti oleh setiap pegawai pada bidang TPI sesuai dengan seksi masing-masing, sebagai *pra*-pelaksanaan kinerja atau sebelum shift kerja dimulai. Tujuan dari apel singkat ini dimaksudkan untuk mengetahui hal-hal yang menyangkut kesiapan petugas yang ada pada bidang TPI dalam melakukan tugasnya dalam shift tersebut, yang meliputi kehadiran petugas, kesesuaian pembagian posisi (pada konter kedatangan atau keberangkatan), pengawasan embarkasi atau debarkasi kloter jamaah haji, koordinasi terkait giat protokoler, dan koordinasi dengan awak maskapai yang akan melintas. Berikut merupakan dokumentasi kegiatan apel yang dilaksanakan sebelum dan sesudah shift bekerja.

Seluruh komponen perangkat pemeriksaan keimigrasian harus dalam kondisi dan keadaan yang baik sehingga kegiatan pemeriksaan dan penegakan hukum keimigrasian di TPI dapat dilaksanakan, seluruh data pelintas yang telah melewati counter baik pada saat kedatangan maupun keberangkatan akan tersimpan secara digital. Kegiatan di konter keimigrasian melalui tahapan menggunakan sistem BCM yaitu

- 1) Memindai paspor penumpang menggunakan scanner BCM;
- 2) Memastikan data dan identitas penumpang sesuai dengan sistem;
- 3) Meng-input kode penerbangan.

Dari seluruh kegiatan kinerja yang dilaksanakan oleh petugas, baik pemeriksaan dokumen kepada penumpang maupun crew awak alat angkut, penolakan kedatangan, penundaan keberangkatan, dan deportasi dipertanggungjawabkan kepada Kepala Bidang TPI dan Kepala Seksi Pemeriksaan dalam bentuk laporan kegiatan. Menurut hasil wawancara dengan Kepala seksi pemeriksaan 4, pegawai melakukan penyusunan laporan harian serta laporan atensi yang kemudian diserahkan kepada Kepala Bidang. Laporan tersebut nantinya akan diberikan kepada kepala kantor setiap minggunya agar pekerjaan yang ada pada bidang TPI dapat dipantau dengan baik.

3.3 *Performance Evaluation* (evaluasi kinerja) dan *review and learning* (peninjauan kembali dan pembelajaran)

Tahapan akhir dari proses manajemen kinerja ini merupakan tahapan yang menentukan proses manajemen kinerja berikutnya. Hal ini berlaku dinamis yang mana kegiatan ini adalah tahap evaluasi terhadap seluruh kinerja yang telah dilakukan oleh petugas yang ada pada bidang TPI untuk memastikan bahwa pekerjaannya telah diselesaikan dengan efektif dan efisien. Sebagaimana disebutkan pada penelitian yang dilakukan oleh (Rumawas 2020) yang menganalisis tentang manajemen kinerja Pegawai Negeri Sipil di sektor perindustrian pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara, kegiatan evaluasi yang ada pada bidang TPI Bandara Juanda ini dilakukan oleh pimpinan dengan cara melakukan pemantauan langsung dari kegiatan *day to day coaching* yang telah dilakukan sebelumnya secara akurat, sehingga evaluasi dapat dilaksanakan dengan baik.

Evaluasi dilakukan untuk memperoleh umpan balik agar dapat dikenali secara dini penyimpangan-penyimpangan yang terjadi pada saat pelaksanaan dari rencana pembangunan, dan kemudian dapat dirumuskan langkah-langkah perbaikan yang tepat sasaran dan tepat waktu lantas memenuhi nilai SKP yang telah ditetapkan pada awal periode kinerja. Setiap kasi riksa di bidang Tempat Pemeriksaan Imigrasi bertanggung jawab untuk melakukan penilaian program masukan (*input*) untuk menghasilkan program keluaran (*output*) berupa feedback dari pihak-pihak yang terkait. Evaluasi yang berjalan pada bidang TPI ini harus memperhatikan prinsip-prinsip *good governance* namun tetap mempertimbangkan fungsi pengawasan dan penegakan hukum di wilayah perbatasan negara.

Pembagian tanggung jawab dalam meraih target kinerja harus dilaksanakan oleh individu yang tepat maka pelaksanaan evaluasi di bidang TPI Bandara Juanda secara keseluruhan telah mencapai target kinerja. Proses *Performance Evaluation* ini telah berjalan cukup baik pada bidang Tempat Pemeriksaan Imigrasi Bandara Juanda, karena dapat dilihat dari grafik peningkatan kinerja yang mengadaptasi pembaruan kebijakan tentang kembali dibukanya penerbangan antar lintas negara sehingga evaluasi berjalan dan dilakukan secara seksama oleh kepala seksi pemeriksaan dengan pengawasan kepala bidang TPI.

Kinerja yang telah dilakukan oleh petugas yang ada pada bidang Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) akan diadakan penilaian dalam periode tertentu. Tujuan dari penilaian kinerja ini adalah untuk memberikan apresiasi terhadap pegawai yang telah memenuhi target kinerja dilihat dari pemenuhan angka SKP yang telah berhasil dikumpulkan atau yang telah diberikan serta memenuhi aspek tertentu sehingga pegawai menjadi lebih termotivasi. Menurut Hariandja dalam Nursam (2017), penilaian kinerja merupakan proses dalam sebuah organisasi untuk melakukan penilaian kinerja setiap karyawannya yang ,mana telah menunjukan nilainya dalam proses evaluasi kinerja. Proses tersebut diawali dengan melaksanakan evaluasi terhadap keunggulan (*ability*), personalitas (*traits*), tingkah laku (*behavior*), serta produk hasil (*result*). Bidang Tempat Pemeriksaan Imigrasi di Bandara Juanda sendiri telah menerapkan penilaian kinerja sebesar 60% nilai SKP dan 40% nilai perilaku kerja, sehubungan bidang TPI ini merupakan bagian dari imigrasi yang memiliki struktur organisasi rekan kerja setingkat atau bawahan langsung dan atasan langsung.

Aspek-aspek yang ada pada tahapan penilaian kinerja petugas imigrasi yang ada bidang Tempat Pemeriksaan Imigrasi Bandara Juanda Surabaya ini diantaranya :

1. Kedisiplinan pegawai yaitu suatu bentuk yang berkaitan dengan pengendalian diri seorang petugas terhadap peraturan yang ada, sikap disiplin akan muncul apabila ada tuntutan dari organisasinya. Tindakan pendisiplinan oleh kepala seksi dan kepala bidang kepada pegawai haruslah berlaku sama bagi keseluruhannya, tidak memilih dan memilah serta tidak memihak kepada pegawai yang melanggar kesepakatan yang telah ditentukan. contohnya ketepatan waktu saat bekerja, ketepatan dalam melakukan tugas pemeriksaan dokumen, dan keteraturan petugas saat melaksanakan kegiatan protokoler
2. Integritas, yaitu sebuah prinsip yang dipegang teguh oleh pegawai bidang TPI terhadap penyimpangan-penyimpangan ketika bertugas di konter kedatangan maupun keberangkatan, contohnya adalah penolakan terhadap seluruh Tindakan gratifikasi.
3. kerjasama internal, yaitu kegiatan saling membantu, kerja sama, gotong royong Bersama dengan rekan yang ada pada seksi masing-masing di bidang TPI maupun antar bidang seperti koordinasi permohonan data pelintas oleh bidang Intelijen dan Penindakan keimigrasian (Inteldakim) dan Bidang Dokumen Perjalanan dan Izin Tinggal Keimigrasian (Doklanintal) Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya
4. Prestasi kinerja, yaitu jumlah capaian yang didapatkan oleh pegawai
5. Solidaritas dan kekompakan antar rekan kerja dalam satu seksi di bidang TPI. Solidaritas sosial adalah hal yang berkaitan dengan hubungan antar individu dan atau kelompok yang berdasarkan perasaan moral serta kepercayaan yang mereka ikuti. Solidaritas akan menciptakan sebuah kekompakan antar individu dalam bekerja.

Dalam pelaksanaannya juga penilaian kinerja pegawai bidang TPI ini harus dilaksanakan dengan objektif, transparan dan terukur yang diawali dengan pengajuan oleh setiap seksi dan dipilih oleh Kepala Bidang untuk mewakili TPI. Kemudian perwakilan dari bidang TPI bersama dengan perwakilan dari bidang lain akan tersebut akan dipilih kembali oleh Kepala Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya. Kegiatan ini berlangsung setiap bulan. proses penilaian kinerja tersebut berjalan cukup panjang, namun seluruh Kepala Bidang, Kepala Seksi dan pegawai di setiap bidang yang ada di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya dapat melaksanakannya, sehingga hal ini dapat dijadikan acuan untuk pembenahan kinerja bagi seluruh SDM yang ada untuk memberikan performa terbaik dalam bekerja di masing-masing bidangnya. Hasil dari penilaian kinerja ini nantinya akan menjadi strategi untuk melakukan peningkatan kinerja. Sehingga langkah yang dapat diambil diantaranya dengan meningkatkan pemberian *reward* dan *punishment* kepada pegawai.

1.1.1 Pemberian *reward* kepada pegawai

Petugas Imigrasi merupakan Sumber Daya (SDM) pada Bidang TPI, yang mana pekerjaan pada bidang TPI ini menuntut petugas melayani masyarakat dengan baik sebagaimana marwah imigrasi sebagai pelayan publik sembari melakukan penegakan hukum dan pengawasan keimigrasian. Maka, diperlukan pemberian *reward* kepada petugas yang telah melaksanakan tugasnya dengan baik. Fungsi dari *reward* ini tidak hanya untuk mempertahankan kinerja petugas pada masing-masing seksi pemeriksaan

di bidang TPI Bandara Juanda ini, tetapi juga untuk memotivasi petugas lainnya untuk meningkatkan kinerja menjadi semakin baik daripada sebelumnya. Dengan cara pemberian reward ini maka dinilai mampu mendorong rekan petugas lainnya untuk memiliki perilaku dan sikap yang lebih positif dalam bekerja yang dapat meningkatkan produktivitas kinerja.

Menurut Mahmudi Ali (2005) dalam Meyrina (2017), fungsi dari pemberian rewards untuk pegawai yaitu :

- a. Meningkatkan motivasi pegawai dalam berprestasi dalam bekerja.
- b. Sebagai standar kepuasan ketika bekerja, sehingga pegawai ingin selalu melaksanakan kinerja dengan sebaik-baiknya
- c. Mendukung peningkatan karir dan kompetisi yang dimiliki oleh pegawai
- d. Bersifat secara umum sebagai tolak ukur berprestasi dalam sebuah organisasi

Dalam prakteknya, yaitu pemilihan petugas teladan pada bulan Juli tahun 2022, petugas imigrasi yang memperoleh *rewards* dikenal sebagai seorang petugas yang selalu datang tepat waktu, melaksanakan setiap tugasnya dengan baik, memiliki loyalitas terhadap atasan dan mampu bekerja secara tim dengan rekan petugas yang ada pada seksi riksanya. Kepala seksi juga mengambil peranan yang cukup penting dalam memberikan penilaian terhadap kinerja anak buahnya, sehingga penilaian terhadap petugas haruslah objektif sesuai dengan kinerja yang dilakukan.

1.1.2 Pemberlakuan *Punishment*

Punishment atau pemberian hukuman yang berlaku di bidang TPI akan diberikan kepada pegawai yang memiliki kinerja buruk. Hukuman yang didapatkan oleh pegawai apabila melakukan sebuah pelanggaran diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS pada (JDIH 2010). Berdasarkan tingkat hukumannya, punishment terbagi menjadi 3 (tiga) yaitu hukuman disiplin ringan, sedang, dan berat. Dari hasil observasi yang dilakukan di Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) Bandara Juanda, pelaksanaan punishment dilakukan oleh atasan langsung yaitu kepala seksi yang memberikan teguran lisan kepada pegawai yang melakukan kesalahan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Seksi Pemeriksaan III, beliau menyebutkan bahwasanya setiap pekerjaan yang ada di bidang TPI merupakan tanggung jawab dari masing-masing pegawai, sehingga untuk penilaian kinerja sampai tahapan pemberian *reward* dan *punishment* sendiri dapat berjalan dengan lancar dan sejauh ini masih belum terdapat kendala yang berarti.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan penelitian ini adalah bahwa proses manajemen kinerja sumber daya manusia pada Bidang Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) Bandara Juanda telah berjalan dengan baik, mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan serta tahapan evaluasi telah berjalan dengan baik. Seluruh target kinerja yang telah ditetapkan dan disepakati bersama dapat tercapai. Petugas yang ada di setiap seksi pemeriksaan di bawah pimpinan Kepala Bidang TPI dan Kepala Seksi Pemeriksaan yang meliputi Riksa I, II, III, dan IV mampu melaksanakan tugas keimigrasian di

wilayah perbatasan sesuai dengan SOP pemeriksaan dokumen perjalanan di TPI. Namun masih terdapat kekurangan terkait keterbatasan jumlah SDM yang ada di bidang TPI Bandara Juanda, mengingat penerbangan internasional mulai aktif kembali setelah pandemi Covid-19 dinyatakan berakhir atau memasuki masa endemi. Kekurangan lainnya yang ditemukan berkaitan dengan pemeliharaan infrastruktur oleh pihak AngkasaPura, mengingat TPI milik Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya berlokasi di Terminal 2 Bandara Juanda yaitu konter yang kurang layak, masih terdapat kebocoran atap di ruang data keimigrasian, dan pendingin udara yang tidak berfungsi. Hal tersebut menyebabkan fungsi pemeriksaan keimigrasian yang ada menjadi cukup terganggu.

Selanjutnya, saran yang dapat diberikan adalah dengan cara menambah jumlah ASN yang ada di Bidang Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) Bandara Juanda di setiap seksi pemeriksaan, menimbang peningkatan jumlah penerbangan antar negara yang kembali aktif setelah masa pandemi Covid-19, sehingga proses pemeriksaan dokumen baik pada bagian kedatangan dan keberangkatan tidak menyebabkan antrian, selain itu kegiatan protokoler juga dapat berjalan dengan lancar. Selain itu, petugas yang nantinya ditempatkan di TPI haruslah petugas yang kompeten. Selain itu bidang TPI juga dapat melakukan koordinasi dengan pihak AngkasaPura sebagai fasilitator di Bandara Juanda, untuk dilakukan peningkatan fasilitas dan pemeliharaan sarana dan prasarana yang telah ada, sehingga proses pemeriksaan dokumen perjalanan serta penegakan hukum keimigrasian di area TPI menjadi lebih cepat dan efisien untuk meningkatkan kinerja petugas dan pelayanan kepada masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Fairus, Muhamad, and Seno Andri. 2014. "Perencanaan Kinerja Tahunan Melalui Penilaian Evaluasi LAKIP." *Jurnal Kebijakan Publik* 5(1):1–117.
- JDIH. 2010. "Peraturan Pemerintah Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil." (2005):1–12.
- Meyrina, Rr. Susana Andi. 2017. "Pelaksanaan Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kementerian Hukum Dan Ham." *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum* 11(2):139–57.
- Nursam, Nasrullah. 2017. "Manajemen Kinerja." *Kelola: Journal of Islamic Education Management* 2(2):0–38. doi: 10.24256/kelola.v2i2.438.
- Republik Indonesia. 2020. "Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Pelarangan Sementara Orang Asing Masuk Wilayah Negara Republik Indonesia." (305):6.
- Rumawas, Wehelmina. 2020. "Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sektor Perindustrian Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara." *Jurnal Administrasi Publik* 5(86).
- Sanderan, Rannu. 2020. "INTUISI: Pendalaman Gagasan Hans-George Gadamer Tentang Intuisi Sebagai Supralogika." *Jurnal Ilmiah Religiosity Entity Humanity (JIREH)* 2(2):114–25. doi: 10.37364/jireh.v2i2.39.