

OPTIMALISASI BUDAYA ORGANISASI DALAM MENGHADAPI KEJAHATAN LINTAS BATAS INDONESIA DAN REGIONAL PASCA PANDEMI

(OPTIMIZING ORGANIZATIONAL CULTURE IN FACING INDONESIAN CROSS-
BORDER CRIME AND POST-REGIONAL PANDEMICS)

DOI : <https://10.0.205.137/jaid.v3i2.490>

Submitted: 06-09-2023 Reviewed: 19-10-2023 Published: 12-11-2023

Muhadzib Rezki Hilmy
Politeknik Imigrasi
Ajibajib442@gmail.com

Abstract. Indonesian and regional cross-border crime trends have changed after the Covid-19 pandemic. The rapidly increasing mobility of people to restore the economy is a challenge to maintain national security. Immigration must work optimally, and this can be achieved if immigration has a good organizational culture. This discussion of organizational culture and cross-border crime uses qualitative library research. The results of this research show that the Directorate General of Immigration has implemented the dimensions of organizational culture according to Wilderom and Van den Berg, namely external orientation, department orientation and good development orientation. However, there needs to be an evaluation of the dimensions of job autonomy and orientation to human resources. It is hoped that this research can be a reference for the importance of good organizational culture so that an organization can optimally handle Indonesian and regional cross-border crime problems.

Keywords: Organizational culture; Cross-border crime; Immigration.

Abstrak. Tren kejahatan lintas batas Indonesia dan regional mengalami perubahan pasca pandemi covid-19. Mobilitas orang yang meningkat pesat guna memulihkan perekonomian menjadi tantangan untuk tetap menjaga keamanan negara. Imigrasi harus bekerja secara optimal, dan hal tersebut dapat dicapai jika imigrasi memiliki budaya organisasi yang baik. Pembahasan mengenai budaya organisasi dan kejahatan lintas batas ini menggunakan penelitian kepustakaan (Library Research) yang sifatnya kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Direktorat Jenderal Imigrasi telah menjalankan dimensi budaya organisasi menurut Wilderom dan Van den Berg yakni orientasi eksternal, orientasi pada departemen, dan orientasi pada pengembangan dengan baik. Namun perlu adanya evaluasi pada dimensi otonomi pekerjaan dan orientasi pada SDM. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi akan pentingnya budaya organisasi yang baik sehingga suatu organisasi dapat dengan optimal menangani permasalahan kejahatan lintas batas Indonesia dan regional.

Kata Kunci: Budaya organisasi; Kejahatan lintas batas; Imigrasi.

1. INTRODUCTION



JAID: Journal of Administration and International Development are licensed under a [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Gugusan pulau-pulau membentang dari Sabang sampai Merauke membentuk Nusantara. Indonesia yang terdiri dari banyak pulau memiliki letak geografis yang sangat strategis. Potensi tersebut memberikan dampak positif namun juga memberikan dampak negatif bagi Indonesia. Salah satu dampak negatifnya yakni rawannya terjadi pelanggaran utamanya di wilayah perbatasan yang menyebabkan terganggunya keamanan negara. Selain faktor geografis, permasalahan ini diperparah dengan eksistensi pandemi Covid-19 yang sudah menerjang Indonesia selama kurang lebih 3 tahun. Menurut Menteri Keuangan Republik Indonesia, Sri Mulyani, Indonesia mengalami kerugian ekonomi sepanjang tahun 2020 sebesar 1.356 triliun (Asmara, 2023). Kerugian akibat Pandemi Covid-19 telah mengubah lanskap keamanan global dengan cara yang tidak pernah disangka sebelumnya sehingga banyak negara yang kesulitan ketika dihadapkan permasalahan tersebut. Dewasa ini Indonesia telah memasuki masa pasca pandemi, gejala pandemi yang sebelumnya terjadi, mengakibatkan makin kompleks dan beragamnya permasalahan utamanya pada kejahatan lintas batas Indonesia dan regional. Indonesia dengan posisinya yang strategis di Asia Tenggara memiliki tanggung jawab besar dalam menjaga stabilitas dan keamanan kawasannya. Keterbatasan kontak fisik dan sumber daya menjadi faktor yang turut menaikkan kuantitas terjadinya kejahatan, Adapun kejahatan yang sering terjadi yaitu yang dilakukan oleh orang asing, contohnya kejahatan penyelundupan manusia dan tindak pidana perdagangan orang, Berdasarkan hal tersebut, maka sudah seharusnya isu keamanan diberikan perhatian lebih dalam perjuangan mengatasi. Kejahatan lintas batas dan regional pasca pandemi.

Isu keamanan yang seolah kurang diperhatikan merupakan hal yang sangat berbahaya. Hal ini dikarenakan adanya fenomena peningkatan arus lalu lintas orang asing secara drastis pasca pandemi. Peningkatan arus lalu lintas orang asing merupakan fenomena yang niscaya terjadi karena pembatasan lalu lintas orang asing yang sebelumnya dilakukan saat masa pandemi. Menurut data Badan Pusat Statistik (2022) yang menyebutkan bahwa jumlah kunjungan orang asing ke Indonesia dengan tujuan wisata saja mencapai angka 5,4 Juta yang berkunjung. Jumlah ini mengalami peningkatan sebesar 251,28% dibandingkan periode 2021. Pembebasan kembali untuk orang asing masuk ke Indonesia pasca pandemi menjadi tantangan utamanya bagi instansi Direktorat Jenderal Imigrasi (Ditjen Imigrasi). Ditjen Imigrasi harus

menyeimbangkan antara kepentingan ekonomi, kepentingan Kesehatan, namun tidak juga melupakan kepentingan keamanan. Oleh karena itu, Ditjen Imigrasi harus kembali dengan ulet menyesuaikan dengan kondisi yang berjalan normal kembali setelah sebelumnya mengalami pengurangan dalam melayani orang asing. Imigrasi harus segera meningkatkan kualitas organisasinya untuk dapat ikut andil dalam menyelesaikan kejahatan lintas batas seperti perdagangan manusia, tindak pidana perdagangan orang, penyulundupan narkoba bahkan kejahatan siber yang khususnya dilakukan oleh orang asing. Dalam meningkatkan kinerja imigrasi dalam berpartisipasi mengatasi kejahatan lintas negara, penting untuk memperhatikan budaya organisasi yang dimiliki oleh imigrasi.

Budaya organisasi menjadi salah satu aspek kunci dalam mengidentifikasi strategi dan langkah-langkah konkret yang dapat diambil oleh imigrasi dalam meningkatkan keamanan dalam mengatasi permasalahan kejahatan lintas negara. Direktorat Jenderal Imigrasi harus memiliki fondasi yang kuat yaitu berupa budaya organisasi agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Dewasa ini budaya organisasi menjadi suatu hal yang sangat penting bagi suatu organisasi karena dipercaya dapat membuat organisasi menjadi lebih konstan. Lebih maju, dan lebih antisipatif terhadap perubahan lingkungan. (Organisasi et al., 2018). Pada penelitian ini, penulis mencoba menganalisis hubungan budaya organisasi yang baik dengan penanganan permasalahan kejahatan lintas batas dan regional bagi imigrasi dengan menggunakan 5 dimensi praktek budaya organisasi menurut Wilderom dan Van den Berg (2020) sebagai landasan teori untuk mengoptimalkan implementasi budaya organisasi bagi imigrasi Indonesia (Culture & Predictors, 2014). Budaya organisasi punya pengaruh penting dalam mempengaruhi perilaku dan respon individu untuk dapat melakukan yang terbaik dalam menjalankan tugas. Penulis berharap Direktorat Jenderal Imigrasi segera dapat menyesuaikan dengan tren baru kejahatan lintas Indonesia dan regional yang semakin kompleks.

Berdasarkan latar belakang dari masalah yang telah dipaparkan, sehingga dihasilkan rumusan masalah yang akan digunakan yakni:

1. Bagaimana budaya organisasi berperan penting bagi Institusi Imigrasi Indonesia?
2. Apakah Imigrasi Indonesia telah menjalankan dimensi praktek budaya organisasi menurut Wilderom dan Van Den Berg dengan baik?

2. METHOD

Pembahasan mengenai budaya organisasi dan kejahatan lintas batas ini menggunakan penelitian kepustakaan (*Library Research*) yang sifatnya kualitatif. Adapun peneliti mencari, mengumpulkan, dan membandingkan kepustakaan melalui pendekatan yang sifatnya kualitatif yakni mendeskripsikan teori praktek budaya organisasi menurut Wilderom dan Van Den Berg untuk dapat memberikan korelasi terkait teori budaya organisasi dalam menghadapi kejahatan lintas batas di Indonesia. Metode ini mengumpulkan data dengan cara menelusuri kepustakaan berupa data dan informasi dari berbagai literatur yang terdapat kaitannya dengan penelitian ini. Adapun sumber data dalam penelitian ini hanya menggunakan data sekunder yakni sumber berasal dari hasil berbagai studi pustaka misalnya buku-buku jurnal serta peraturan perundang-undangan.

3. RESEARCH

A. Pentingnya Budaya Organisasi Bagi Imigrasi Indonesia

Imigrasi melalui Direktorat Jenderal Imigrasi (Ditjen Imigrasi) yakni sebuah institusi yang mengurus urusan keimigrasian yaitu terkait lalu lintas orang asing dan pengawasan keberadaan dan kegiatan orang asing tersebut di Indonesia. Mengacu dari definisi tersebut, maka Ditjen Imigrasi memiliki peran penting dalam menghadapi berbagai tren kejahatan lintas batas, terutama pasca pandemi Covid-19. Pasca pandemi Covid-19, tren kejahatan lintas batas dan regional mengalami perubahan besar. Kejahatan seperti penyelundupan manusia dan tindak pidana perdagangan orang semakin kompleks dan sulit untuk dideteksi. Kasus seperti penyelundupan manusia dikatakan memiliki kompleksitas yang tinggi karena tidak menutup kemungkinan kasus tersebut juga berkaitan dengan kejahatan lain seperti pencucian uang, narkoba dan obat terlarang, terorisme, dan sebagainya. Kadaan yang demikian menempatkan ditjen imigrasi dalam posisi yang krusial sebagai penjaga pintu gerbang negara utamanya dalam hal menentukan orang asing mana yang layak masuk maupun keluar dari wilayah Indonesia. Jika dilihat dari pasal-pasal yang terdapat pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang keimigrasian, maka jelas terlihat imigrasi Indonesia memiliki peran yang sangat penting dalam penanganan

kejahatan lintas batas yang di dalam undang-undang keimigrasian lebih dikenal dengan istilah *Transnational Organized Crime* (TOC).

Peran imigrasi secara konkret yakni untuk dapat membuat keputusan yang benar dan tidak keliru terhadap lalu lintas keluar masuk orang serta pengawasan dan penindakan yang dilakukan secara efektif guna mengatasi kejahatan keimigrasian (Gunawan et al., 2023). Mengacu dari hal tersebut, ditjen imigrasi dalam menjalankan tugasnya perlu untuk memiliki budaya organisasi yang baik agar implementasi penegakan hukum dan keamanan negara dapat berjalan optimal. Hal ini didukung oleh pernyataan (Ade Risna Sari et al., 2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Budaya organisasi menjadi hal yang krusial dalam membentuk perilaku seseorang melalui kebiasaan yang ada dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan sekumpulan norma dan nilai yang dipegang oleh organisasi yang akan sangat mempengaruhi bagaimana organisasi tersebut dalam mengatasi permasalahan tertentu (Muis et al., 2018). Dalam konteks penegakan hukum, budaya organisasi mendorong kohesivitas antar petugas imigrasi. Budaya organisasi yang baik mendorong petugas imigrasi untuk dapat bekerja secara kolaboratif dan berkomitmen untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Dalam menghadapi tren kejahatan lintas batas yang terus berkembang, budaya organisasi yang baik akan membuat setiap petugas imigrasi memiliki sikap yang selalu siap dalam mengadaptasi metode dan strategi baru dalam penanganan kejahatan.

B. Dimensi Budaya Organisasi.

Direktorat Jenderal Imigrasi harus mengevaluasi budaya organisasi di instansinya sehingga dapat secara optimal menghadapi kejahatan lintas batas Indonesia dan wilayah regionalnya. Adapun menurut konsep yang disebutkan oleh Wilderom dan Van den Berg (2020), budaya organisasi dapat dibagi menjadi 5 dimensi, antara lain Otonomi Pekerjaan, Orientasi Eksternal, Orientasi Antar Departemen, Orientasi pada SDM, dan Orientasi pada pengembangan. Dalam rangka meningkatkan kinerja Direktorat Jenderal Imigrasi, penulis menganalisis kelima dimensi tersebut dengan menghubungkannya dengan budaya organisasi yang terdapat di Direktorat Jenderal Imigrasi.

C. Otonomi Pekerjaan.

Aspek otonomi pekerjaan menekankan pada sejauh mana seorang anggota organisasi memiliki wewenang dalam mengambil keputusan atau kebijakan terkait pekerjaan mereka. Direktorat Jenderal Imigrasi sudah memiliki peraturan sendiri terkait tugas dan wewenang yang dapat dilakukan oleh para petugas imigrasi. Dalam pengambilan keputusan, sejatinya para petugas imigrasi memiliki hak dalam mengambil keputusannya sendiri selama itu tidak melanggar peraturan yang ada. Dengan dibolehkannya mengambil keputusan sendiri, petugas imigrasi di lapangan dapat merespon dengan cepat terhadap perubahan yang terjadi saat sedang menangani kejahatan lintas batas, contohnya penyelundupan manusia maupun tindak pidana perdagangan orang.

Permasalahan petugas imigrasi di lapangan sering kali sangat kompleks dan cenderung dinamis, sehingga sudah seharusnya bagi para petugas imigrasi untuk merespon dengan cepat dan tanggap akan perubahan yang terjadi. Namun faktanya di lapangan, masih ada petugas imigrasi yang cenderung takut untuk mengambil keputusan disebabkan oleh kurangnya *knowledge* terkait peraturan yang mengatur mengenai suatu permasalahan dan terlalu banyaknya regulasi dan kendali yang ketat sehingga menciptakan prosedur yang masih kaku. Hal ini didukung oleh penelitian yang menyebutkan bahwa masih banyak Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) yang kadang merasa bingung akan definisi serta apa saja kewenangan yang dapat mereka lakukan terutama dalam pemberian TAK atau Tindakan Administratif Keimigrasian (Sindiawaty et al., 2020).

D. Orientasi Eksternal

Orientasi Eksternal mencerminkan sejauh mana organisasi memperhatikan lingkungan eksternal mereka. Organisasi dengan orientasi eksternal yang baik akan lebih berorientasi pada kebutuhan dan harapan masyarakat, serta akan aktif dalam berkolaborasi dengan pihak eksternal. Ditjen imigrasi memiliki orientasi eksternal yang kuat karena mereka harus berinteraksi dengan orang asing yang datang ke Indonesia dan terbukti terus memberikan inovasi pelayanan agar dapat memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat. Hal ini ditunjukkan oleh hadirnya berbagai inovasi seperti M-Paspor, Aplikasi Pengawasan Orang Asing (APOA), E-Arsip, dan masih banyak lagi yang terkadang bahkan tiap Kantor Imigrasi memiliki inovasinya masing-masing. Pemanfaatan kemajuan teknologi informasi yang dilakukan secara masif oleh imigrasi

Indonesia menunjukkan kesadaran akan pentingnya pemanfaatan kemajuan teknologi dalam peningkatan kualitas kinerja imigrasi di Indonesia (Asrianingsih & Hendrayady, 2023).

Imigrasi juga terus berkolaborasi dengan berbagai instansi terkait baik dalam hal pelayanan maupun pengawasan terhadap orang asing, sehingga Ditjen imigrasi dapat dikatakan telah menunjukkan orientasi yang baik terhadap lingkungan eksternal. Orientasi eksternal yang baik penting dalam mengoptimalkan perlawanan terhadap kejahatan lintas batas, karena Kerjasama dengan instansi eksternal dan pemahaman mendalam tentang lingkungan regional sangat dibutuhkan dalam mengatasi masalah ini.

E. Orientasi antar Departemen

Orientasi antar departemen mencerminkan tingkat kerjasama dan koordinasi antara berbagai departemen atau unit dalam organisasi. Organisasi dengan orientasi antar departemen yang baik akan mendorong kolaborasi dan pertukaran informasi yang efektif antar bagian-bagian yang berbeda. Orientasi antar departemen menjadi hal yang sangat penting. Dalam menangani kejahatan lintas batas, banyak departemen dan lembaga pemerintah memiliki sumber daya dan wewenang yang berbeda. Dengan kerja sama antar departemen, Direktorat Jenderal Imigrasi dapat memanfaatkan sumber daya dari berbagai pihak, seperti kepolisian, keamanan nasional, dan lembaga pemerintah terkait lainnya, untuk mengatasi masalah kejahatan lintas batas dengan lebih efektif. Kemudian, Dalam menangani kejahatan lintas batas, keputusan harus didasarkan pada informasi yang akurat dan terkini. Dengan kerja sama antar departemen, Direktorat Jenderal Imigrasi dapat memastikan bahwa keputusan-keputusan yang diambil selaras dengan kebijakan dan langkah-langkah yang diambil oleh departemen lain yang terlibat.

Ditjen Imigrasi saat ini telah memiliki orientasi yang kuat terhadap kolaborasi antar departemen untuk mengatasi kejahatan lintas batas pasca pandemi, salah satu perwujudannya dengan adanya Tim Pengawasan Orang Asing (TIMPORA) yang berisikan berbagai *stakeholder* dalam rangka pengawasan orang asing. Selain TIMPORA, Kerjasama antar departemen juga diwujudkan melalui pertukaran data dan informasi yang terdapat pada Sistem Informasi Dan Manajemen Keimigrasian (SIMKIM) dengan sistem pada instansi lain. Contohnya yakni Kerjasama imigrasi

dalam penanganan Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang nonprosedural, PMI nonprosedural sangat rentan terkena kejahatan lintas batas, sehingga imigrasi, dinas ketenagakerjaan, BP2MI, Kedutaan, dan sebagainya wajib bekerja sama (Muhammad Azzam Alfarizi, 2021).

F. Orientasi pada SDM (Sumber Daya Manusia)

Orientasi pada SDM mengacu pada sejauh mana organisasi menghargai dan mengembangkan sumber daya manusia (pegawai) mereka. Hal ini mencakup upaya untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kesejahteraan pegawai. Organisasi yang memiliki orientasi kuat pada SDM akan berinvestasi dalam pelatihan, pengembangan, dan dukungan terhadap kesejahteraan pegawai. Budaya organisasi Ditjen Imigrasi perlu mendorong pengembangan SDM yang terampil dan kompeten. Dalam menghadapi tren kejahatan lintas batas yang semakin kompleks, petugas Imigrasi harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperbarui secara berkala. Investasi dalam pelatihan dan pengembangan pegawai menjadi kunci untuk meningkatkan kapabilitas petugas dalam menghadapi kejahatan lintas batas. Ditjen Imigrasi telah banyak memberikan pelatihan bagi para petugasnya baik secara virtual maupun tatap muka. Namun, yang masih menjadi permasalahan adalah kesadaran dari para petugas imigrasi itu sendiri untuk belajar dengan serius sehingga segala pelatihan yang diberikan tidak sia-sia.

Petugas imigrasi cenderung masih hanya memiliki kemampuan di bidang keimigrasian saja. Padahal masalah keimigrasian itu mencakup isu multidimensional yang membutuhkan bantuan keilmuan lain agar dapat menyelesaikan suatu permasalahan. Kemampuan petugas imigrasi yakni Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Imigrasi yang masih kurang ditunjukkan oleh masih sedikitnya dilakukan penyidikan tindak pidana keimigrasian. Penyidikan tindak pidana keimigrasian melalui proses yang cukup rumit sehingga membutuhkan kemampuan dan keterampilan yang khusus (Budy Mulyawan, Silvester Yansen Halawa, 2018) Petugas imigrasi harusnya lebih sering melakukan penyidikan tindak pidana keimigrasian sehingga kasus kejahatan lintas batas dapat dijatuhkan hukuman pidana yang dapat memberikan suatu efek jera dan tindakan yang tegas sesuai dengan aturan hukum yang berlaku.

G. Orientasi Pada Pengembangan

Orientasi pada pengembangan mendeskripsikan sejauh mana organisasi memberi perhatian pada inovasi, perbaikan proses, dan pertumbuhan jangka panjang. Organisasi dengan orientasi pada pengembangan yang baik akan mendorong penciptaan, pengujian, dan penerapan ide-ide baru, serta memperhatikan upaya untuk terus meningkatkan efisiensi dan kualitas dalam semua aspek operasionalnya. Orientasi pada pengembangan dalam budaya organisasi Ditjen Imigrasi akan memungkinkan organisasi untuk terus beradaptasi dengan perubahan tren kejahatan lintas batas. Pengembangan inovasi dan perbaikan proses adalah bagian integral dari upaya tersebut. Dalam konteks pasca pandemi, kemampuan organisasi untuk berinovasi dalam penanganan kejahatan lintas batas, seperti peningkatan teknologi, pemanfaatan analisis data, dan pemantauan perbatasan yang lebih efisien menjadi sangat penting. Direktorat Jenderal Imigrasi telah memiliki budaya yang baik untuk terus menghadirkan inovasi dalam mengoptimalkan implementasi fungsi keimigrasian.

Dalam bidang pelayanan telah banyak hadir inovasi baik berupa kebijakan maupun teknologi, contohnya dengan kebijakan *Visa On Arrival* (VOA), Kebijakan Bebas Visa Kunjungan, *EASY Passport* dan inovasi aplikasi seperti M-Paspor, E-Arsip, dan berbagai inovasi lainnya yang berbeda-beda di setiap Unit Pelaksana Teknis Imigrasi. Sedangkan di bidang keamanan negara dan penegakkan hukum, inovasi Aplikasi Pengawasan Orang Asing (APOA), pemberlakuan *smart cctv* untuk dapat melakukan *face recognition*, penguatan fungsi TIMPORA, dan sebagainya. Kemudian di bidang fasilitator pembangunan kesejahteraan masyarakat, terdapat kebijakan *golden visa*, *second home visa*, dan lainnya. Berbagai inovasi tersebut merupakan perwujudan Rencana Strategis Direktorat Jenderal Imigrasi Tahun 2020-2024 yang menekankan pada pemanfaatan teknologi secara masif (Putri, 2020). Dalam menghadapi kejahatan lintas batas dan regional yang semakin kompleks, maka imigrasi tidak boleh kalah untuk terus menghadirkan inovasi yang membuat kejahatan-kejahatan tersebut dapat diatasi atau diminimalisir terjadi.

4. CONCLUSION

Indonesia sedari dulu menghadapi tantangan utamanya terkait urusan keimigrasian. Hal ini dikarenakan kondisi geografis yang strategis, pengaruh globalisasi, dan tren kejahatan lintas batas dan regional yang telah mengalami

perubahan saat masa pasca pandemi. Perubahan tren kejahatan lintas batas ini menyebabkan Direktorat Jenderal Imigrasi harus cepat berbenah dan mengevaluasi kinerjanya terutama terkait dengan penegakan hukum keimigrasian dan keamanan negara, Adapun dalam Penelitian ini penulis berusaha mengoptimalkan kinerja Ditjen Imigrasi dengan menganalisis budaya organisasi yang berjalan di Ditjen Imigrasi dan kaitannya dengan pemecahan permasalahan kejahatan lintas batas dan regional. Dari analisis penulis, maka dapat disimpulkan bahwa ditjenim secara keseluruhan telah menjalankan ke-5 dimensi budaya organisasi menurut Wilderom dan Van den Berg yakni otonomi pekerjaan, orientasi eksternal, orientasi pada departemen, orientasi pada SDM, dan orientasi pada pengembangan dengan baik. Namun, pelaksanaan pada dimensi otonomi pekerjaan kiranya dapat dimaksimalkan kembali, petugas imigrasi dalam beberapa kasus perlu memiliki fleksibilitas dalam mengambil tindakan yang tepat tanpa terlalu terikat dengan prosedur yang berlaku. Kemudian, pada dimensi orientasi pada SDM telah berjalan dengan baik, Ditjen Imigrasi telah dengan rutin memberikan pelatihan bagi petugas imigrasi, namun yang masih belum optimal adalah kesadaran dari petugas imigrasi itu sendiri untuk belajar dengan serius. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi akan pentingnya budaya organisasi yang baik sehingga suatu organisasi dapat dengan optimal menangani permasalahan kejahatan lintas batas Indonesia dan regional.

REFERENCES

- Asmara, C. G. (2023, 9 Jumat). *Ekonomi Setop Karena Pandemi, Sri Mulyani: RI Rugi Rp 1.356 T*. Retrieved from CNBC Indonesia: <https://www.cnbcindonesia.com/news/20210520145934-4-247052/ekonomi-setop-karena-pandemi-sri-mulyani-ri-rugi-rp-1356-t>
- Ade Risna Sari, Muhtadi, M. A., & Ikhyanuddin. (2023). Dampak Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Karyawan, Budaya Organisasi, dan Kinerja Keuangan di PT. XYZ. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen West Science*, 2(02), 33–44. <https://doi.org/10.58812/jbmws.v2i02.336>
- Asrianingsih, D., & Hendrayady, A. (2023). *Penerapan Teknologi Informasi pada Pelayanan Pengurusan Paspor di Kantor Imigrasi Kelas II TPI Tanjung Balai Karimun*. 1(3), 272–287.
- BUDY MULYAWAN, SILVESTER YANSEN HALAWA, R. K. F. W. (2018). *KESEIMBANGAN IMPLEMENTASI PENEGAKAN HUKUM KEIMIGRASIAN ANTARA PRO JUSTISIA DENGAN TINDAKAN ADMINISTRATIF KEIMIGRASIAN (TAK) (THE BALANCE OF IMPLEMENTATION BETWEEN PROJUSTITIA AND IMMIGRATION ADMINISTRATION ACTION)*. 1(6).

- Culture, F., & Predictors, F. P. (2014). *Firm Culture and Leadership as Firm Performance Predictors Wilderom , C . P . M .; van den Berg , P .*
- Gunawan, A. R., Martin, A. P., & Alvriedho, D. F. (2023). *Dalam Penanggulangan Transnational*. 7(April).
- Muhammad Azzam Alfarizi, R. N. S. dan L. A. K. D. (2021). TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PERAN KERJA SAMA IMIGRASI DALAM PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA MIGRAN INDONESIA. *Industry and Higher Education*, 3(1), 1689–1699.
<http://journal.unilak.ac.id/index.php/JIEB/article/view/3845%0Ahttp://dspace.uc.ac.id/handle/123456789/1288>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Organisasi, I., Kantor, P., Kelas, I., & Surabaya, I. K. (2018). 24383-Article Text-28670-1-10-20180720. 6, 409–415.
- Putri, R. S. I. (2020). Penguatan Fungsi Keimigrasian Sebagai Fasilitator Pembangunan Kesejahteraan Masyarakat Dalam Rencana Strategis Direktorat Jenderal Imigrasi Tahun 2020 - 2024. *Journal Ilmiah Kajian Keimigrasian*, 3(1), 37–44.
- Sindiawaty, O., Imigrasi, P., & Purwanti, M. (2020). KEBIJAKAN TINDAK ADMINISTRATIF KEIMIGRASIAN DAN URGENSI PENERAPAN DI INDONESIA (Administrative Policy Immigration And The Urgency Of Implementation In Indonesia). | *Jlbp*, 2(2), 77–92.
<https://arfanart.wordpress.com/2011/10/12/jelaskan-pengertian-migrasi/>