

**URGENSI SERTIFIKASI KOMPETENSI KEIMIGRASIAN DALAM
UPAYA OPTIMALISASI KINERJA PEGAWAI IMIGRASI*****THE URGENCY OF IMMIGRATION COMPETENCY CERTIFICATION IN
AN EFFORTS TO OPTIMIZE IMMIGRATION EMPLOYEES'
PERFORMANCE***

<https://10.0.205.137/jaid.v5i2.703>

Submitted: 05-11-2025 Reviewed: 21-10-2025 Published: 25-11-2025

M. Fadly Khusairy

mfadlykhusairy@gmail.com

Politeknik Pengayoman Indonesia

Sri Kuncoro Bawono

Kuncoro@poltekim.ac.id

Politeknik Pengayoman Indonesia

Intan Nurkumalawati

intannurkumala1@gmail.com

Politeknik Pengayoman Indonesia

Abstract. *Competency certification is a strategic instrument for building the professionalism of civil servants, including within the Ministry of Immigration and Corrections. Immigration officers carry out critical roles in public services, law enforcement, national security, and as facilitators of societal development. However, not all officers have verified and standardized competencies. This study aims to analyze the urgency and implications of immigration competency certification to optimize the performance of immigration personnel. This research adopts a qualitative approach through literature study and case review using secondary data such as journals, policy documents, and scientific articles. The findings reveal that certification is not only a measure of professionalism but also strengthens institutional legitimacy in public service and legal processes, including when immigration officers serve as expert witnesses in immigration-related trials. Certification further enhances accountability, training efficiency, merit system implementation, and recognition of competence at international forums. Moreover, it supports digital transformation, data-driven HR development, and boosts employee motivation and institutional loyalty. The study concludes that immigration competency certification is not only urgent but must be institutionalized as part of a comprehensive human resource policy and management framework.*

Keywords: *competency certification, immigration, employee performance*

Abstrak. Sertifikasi kompetensi merupakan instrumen strategis dalam membangun profesionalisme ASN, termasuk di lingkungan Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan. Pegawai imigrasi memiliki fungsi strategis dalam pelayanan publik, penegakan hukum, keamanan negara, serta fasilitator pembangunan kesejahteraan masyarakat. Namun, belum seluruh pegawai imigrasi memiliki standar kompetensi yang terverifikasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis urgensi dan implikasi sertifikasi kompetensi keimigrasian dalam rangka optimalisasi kinerja pegawai imigrasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan dan studi kasus dari sumber-sumber sekunder seperti jurnal, dokumen kebijakan, dan artikel ilmiah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sertifikasi tidak hanya menjadi alat ukur profesionalitas, tetapi juga mendukung legitimasi kelembagaan dalam pelayanan publik dan penegakan hukum, termasuk saat pegawai imigrasi menjadi saksi ahli di persidangan keimigrasian. Sertifikasi juga berimplikasi pada peningkatan akuntabilitas,



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/).

efisiensi pelatihan, penguatan sistem merit, serta pengakuan kompetensi dalam forum internasional. Selain itu, sertifikasi mendorong transformasi digital, pengembangan SDM berbasis data, serta memperkuat motivasi dan loyalitas pegawai. Kesimpulan dari penelitian ini menyatakan bahwa sertifikasi kompetensi keimigrasian tidak hanya mendesak untuk diterapkan, tetapi juga harus menjadi bagian integral dari kebijakan kelembagaan dan manajemen SDM secara menyeluruh.

Kata kunci: *sertifikasi kompetensi, keimigrasian, kinerja pegawai*

1. PENDAHULUAN

Kompetensi aparatur sipil negara (ASN) menjadi faktor utama dalam memastikan tercapainya pelayanan publik yang berkualitas, cepat, dan adaptif terhadap tantangan zaman di era pemerintahan digital dan birokrasi modern. Terkait diskursus keimigrasian, posisi pegawai sebagai pelayan publik sekaligus penjaga pintu gerbang negara, menjadikan kompetensi bukan hanya sebuah tuntutan fungsional, tetapi kebutuhan strategis yang berkaitan langsung dengan kepentingan nasional. Pegawai imigrasi harus memiliki kapabilitas untuk melaksanakan tugas di bidang pelayanan, penegakan hukum, keamanan, dan fasilitator pembangunan secara profesional. Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa belum semua ASN, khususnya di bidang keimigrasian, memiliki kompetensi yang setara dan terstandar. Hal ini berdampak pada ketimpangan kualitas pelayanan, lemahnya pengawasan, dan potensi ancaman terhadap stabilitas nasional.

Sertifikasi kompetensi hadir sebagai instrumen penting dalam membangun ASN yang profesional dan adaptif. Sebagaimana ditegaskan oleh Aba Subagja dari Kementerian PANRB, pengembangan kompetensi merupakan bagian dari sistem merit yang berbasis pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, bukan pada pendekatan politis atau senioritas (Subagja, 2020). Sistem ini menjelaskan bahwa ASN yang ingin berkembang harus berkompetisi secara sehat melalui pembuktian kemampuan, salah satunya melalui sertifikasi. Sertifikasi kompetensi ASN tidak sekadar formalitas administratif, melainkan alat ukur objektif yang menjamin bahwa pegawai benar-benar memiliki keahlian dan pengetahuan sesuai tugas jabatannya. Sejalan dengan itu, Sudibyo Aji Wijaksono, Sub-Koordinator Penilaian dan Pengembangan Kompetensi Kementerian PANRB, menyebutkan bahwa sertifikat kompetensi menjadi alat validasi penting dalam memenuhi standar jabatan serta memudahkan pengakuan profesionalisme pegawai dalam birokrasi yang sehat dan produktif (Wijaksono, 2020).

Fungsi keimigrasian yang meliputi pelayanan, penegakan hukum keimigrasian, keamanan negara, dan fasilitator Pembangunan kesejahteraan masyarakat, serta fungsi fasilitatif seperti kehumasan dan tata usaha, membutuhkan pemenuhan standar kompetensi yang spesifik dan terukur. Setiap subfungsi tersebut memiliki tuntutan teknis, administratif, maupun etis yang tinggi. Sebagai contoh, dalam fungsi pelayanan, ketepatan dalam pemberian izin tinggal dan dokumen perjalanan sangat krusial. Dalam penegakan hukum, pemahaman mendalam terhadap peraturan perundang-undangan dan prosedur investigasi menjadi keharusan. Sementara dalam aspek keamanan negara, kewaspadaan terhadap perlintasan orang asing yang berisiko tinggi membutuhkan sensitivitas dan keahlian khusus. Sertifikasi kompetensi menjadi jembatan antara kebutuhan jabatan dengan kapasitas pegawai, sebagaimana diterapkan melalui Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang bekerja sama dengan

Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP).

Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Amarullah dkk. (2022) dalam konteks pendidikan tinggi menunjukkan bahwa pelatihan dan sertifikasi berbasis kompetensi secara signifikan mampu meningkatkan kesiapan dan daya adaptasi SDM dalam menghadapi tantangan digitalisasi dan era society 5.0. Studi tersebut mengungkapkan bahwa SDM yang telah mengikuti sertifikasi menunjukkan peningkatan dalam efisiensi kerja, penguasaan teknologi, serta kemauan untuk berinovasi. Temuan ini menguatkan bahwa sertifikasi dapat berfungsi sebagai akselerator peningkatan kualitas SDM, termasuk dalam institusi seperti Direktorat Jenderal Imigrasi. Di sisi lain, penelitian Ahmad Saddam (2024) memperlihatkan bahwa sertifikasi kompetensi berkontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai di sektor swasta, dan model ini dapat direplikasi dalam lingkungan ASN untuk menutup kesenjangan pengetahuan dan keterampilan antarpegawai.

Namun, implementasi sertifikasi kompetensi di lingkungan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan masih menghadapi tantangan. Firanti Silvia dkk. (2024) dalam studinya mengenai efektivitas Sistem Informasi Pelatihan Sertifikasi dan Kompetensi Teknis ASN melalui aplikasi SIPLASMA mencatat bahwa kendala teknis seperti bug sistem, rendahnya literasi digital, dan kurangnya pengelolaan pengetahuan (knowledge management) menghambat optimalisasi pelatihan dan sertifikasi. Masalah ini juga terjadi di berbagai unit pelayanan keimigrasian, di mana pelaksanaan uji kompetensi belum dilakukan secara merata dan berkala. Selain itu, kesadaran pegawai akan pentingnya sertifikasi masih terbatas, sebagian menganggapnya sebagai formalitas semata. Akibatnya, banyak jabatan fungsional masih diisi oleh individu yang belum sepenuhnya memiliki kompetensi yang terverifikasi.

Penguatan sistem sertifikasi kompetensi di lingkungan keimigrasian sangat diperlukan untuk menjamin profesionalisme dan keadilan dalam sistem karir. Penempatan jabatan berbasis hasil uji kompetensi akan menciptakan pola karier yang lebih objektif dan meritokratis. Selain itu, sertifikasi kompetensi juga berperan penting dalam mendukung pembangunan Zona Integritas, reformasi birokrasi, serta modernisasi sistem pelayanan publik. Sejalan dengan temuan Pretty Luci Lumbanraja (2024), peningkatan kompetensi ASN merupakan kunci pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan (SDGs), khususnya dalam bidang pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi, inovasi kelembagaan, serta tata kelola yang inklusif dan akuntabel.

Mengingat peran strategis pegawai imigrasi sebagai pelaksana fungsi negara di bidang lalu lintas orang, urgensi sertifikasi kompetensi keimigrasian tidak dapat ditunda. Sertifikasi bukan hanya jaminan kualitas, tetapi juga bentuk perlindungan hukum bagi pegawai dan lembaga agar seluruh tindakan birokrasi dapat dipertanggungjawabkan secara profesional. Jika sistem ini diterapkan secara konsisten, maka kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan keimigrasian akan meningkat, sekaligus memperkuat ketahanan nasional melalui tata kelola mobilitas penduduk yang aman dan berdaulat. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis urgensi sertifikasi kompetensi dalam menunjang pelaksanaan fungsi keimigrasian, serta merumuskan strategi optimalisasi implementasinya di lingkungan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan. Rumusan masalah dalam penelitian ini mencakup: (1) bagaimana urgensi sertifikasi kompetensi keimigrasian dalam menunjang pelaksanaan fungsi keimigrasian? dan (2) bagaimana implikasi dari pelaksanaan sertifikasi kompetensi bagi pegawai imigrasi? Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian

manajemen ASN, serta manfaat praktis sebagai rekomendasi kebijakan penguatan sistem sertifikasi yang berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai dan efektivitas pelayanan keimigrasian.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan (library research), yang bertujuan untuk menggali dan menganalisis urgensi sertifikasi kompetensi dalam optimalisasi kinerja pegawai imigrasi melalui kajian literatur, dokumen resmi, jurnal ilmiah, regulasi kepegawaian, serta sumber data sekunder lainnya, baik cetak maupun digital. Studi kepustakaan memungkinkan peneliti untuk menyusun pemahaman konseptual secara mendalam mengenai hubungan antara kompetensi, sistem merit, dan peningkatan kinerja pegawai, khususnya dalam konteks pelaksanaan fungsi keimigrasian di bawah kewenangan Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan. Pendekatan ini juga dilengkapi dengan studi kasus kontekstual dan kontemporer yang diperoleh dari hasil analisis kebijakan, laporan lembaga, serta publikasi daring terpercaya yang relevan, guna memperkaya temuan teoritis dengan fenomena faktual di lapangan. Menurut Creswell (2018), pendekatan kualitatif bertujuan untuk memahami makna yang dibangun oleh individu atau kelompok terhadap suatu persoalan sosial atau kemanusiaan, melalui proses interpretatif yang komprehensif. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya bersifat deskriptif, tetapi juga analitis-reflektif dalam mengungkap urgensi dan strategi penerapan sertifikasi kompetensi bagi ASN imigrasi untuk mewujudkan tata kelola kepegawaian yang profesional dan adaptif terhadap perubahan.

3. PEMBAHASAN

3.1. Urgensi Sertifikasi Kompetensi Keimigrasian

Sertifikasi kompetensi keimigrasian merupakan instrumen strategis dalam memperkuat profesionalisme dan kualitas pelayanan publik di lingkungan Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan. Dalam era birokrasi modern yang menekankan transparansi, akuntabilitas, dan efektivitas, pegawai imigrasi dituntut tidak hanya memiliki loyalitas, tetapi juga kapabilitas yang terukur. Kompetensi teknis dan manajerial yang dimiliki harus dapat dibuktikan secara objektif melalui sistem sertifikasi berbasis standar nasional maupun internasional. Menurut Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2012, sertifikasi kompetensi kerja adalah proses pemberian sertifikat kompetensi secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi yang sesuai dengan SKKNI, standar internasional, atau standar khusus. Maka, urgensi sertifikasi ini tidak semata untuk pemenuhan administrasi, tetapi sebagai bukti akuntabilitas kapasitas individu dalam menjalankan tugas keimigrasian.

Adapun urgensi sertifikasi kompetensi juga berakar dari kebutuhan untuk memastikan kesetaraan dan profesionalisme dalam pelaksanaan seluruh fungsi keimigrasian, pelayanan keimigrasian, penegakan hukum keimigrasian, keamanan negara, serta fasilitator Pembangunan kesejahteraan masyarakat. Pegawai yang menangani visa, izin tinggal, deportasi, hingga kehumasan dan tata usaha harus memiliki kompetensi spesifik sesuai tugasnya. Dalam penelitian Ahmad Saddam Satria Islam (2024), sertifikasi terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara

parsial maupun simultan, karena mampu mengisi kesenjangan pengetahuan dan meningkatkan akurasi pengambilan keputusan. Hal ini sangat relevan dalam konteks keimigrasian yang kompleks, di mana kesalahan dalam pelayanan bisa berujung pada kerugian negara maupun pelanggaran hak individu. Tanpa sertifikasi, terdapat potensi terjadinya kesenjangan kualitas layanan antarpegawai dan kerentanan terhadap penyimpangan prosedur.

Salah satu aspek penting dari sertifikasi adalah perlindungan terhadap integritas hukum dan legitimasi institusional. Dalam konteks persidangan, khususnya yang berkaitan dengan forensik keimigrasian, kehadiran saksi ahli dari lingkungan imigrasi membutuhkan legitimasi formal. Sertifikat kompetensi menjadi validasi keahlian yang memperkuat posisi saksi di hadapan hakim maupun pengacara. Tanpa sertifikasi, akredibilitas saksi ahli berpotensi dipertanyakan oleh pihak lawan, bahkan dapat berdampak pada bobot pembuktian dalam perkara. Dalam praktiknya, hasil analisis laboratorium forensik keimigrasian seperti keaslian paspor, dokumen keimigrasian, hingga rekam jejak lalu lintas orang asing, sangat krusial dalam mendukung proses peradilan pidana. Maka, pegawai imigrasi yang menyusun atau menyampaikan hasil tersebut harus memiliki sertifikasi sebagai bentuk pengakuan legal dan profesional atas keahliannya.

Di sisi lain, reformasi birokrasi dan pembangunan zona integritas mengharuskan adanya transformasi budaya kerja berbasis kompetensi. Sistem karier ASN kini bergeser dari model *spoils system* ke arah *merit system* yang menekankan tiga aspek utama: kualifikasi, kompetensi, dan kinerja. Seperti diungkapkan oleh Aba Subagja dari Kementerian PANRB, sertifikasi merupakan instrumen krusial dalam sistem merit karena menjadi alat ukur kapabilitas ASN secara objektif (Subagja, 2020). Hal ini mendesak diterapkan secara menyeluruh di Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan agar proses rekrutmen, rotasi, hingga promosi jabatan berjalan transparan dan berdasarkan bukti kemampuan nyata. Tanpa sertifikasi, proses manajemen SDM rentan terhadap subjektivitas dan intervensi birokrasi yang tidak sehat.

Kebutuhan akan SDM imigrasi yang berdaya saing juga selaras dengan tuntutan transformasi digital nasional. Dalam paparan Jefri Ronald P. Siagian (2024) di Lemhannas RI, disebutkan bahwa Indonesia membutuhkan minimal 600 ribu talenta digital per tahun guna menopang transformasi digital nasional. Hal ini berdampak pada sektor keimigrasian yang juga sedang bermigrasi ke sistem digital dalam layanan dan pengawasan. Pegawai imigrasi harus memiliki kecakapan digital, literasi data, dan kompetensi teknis dalam sistem informasi keimigrasian. Sertifikasi berbasis digital skills akan menjadi alat ukur yang relevan dalam memverifikasi kesiapan pegawai menghadapi tantangan digitalisasi pelayanan publik dan keamanan data migrasi.

Selain aspek transformasi digital, sertifikasi kompetensi juga berperan dalam menjamin profesionalisme pegawai dalam pelayanan kepada masyarakat. Kajian Silvia dkk. (2024) menunjukkan bahwa aplikasi SIPLASMA yang digunakan untuk pelatihan dan sertifikasi ASN dapat meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam pengelolaan pelatihan serta pencatatan hasil uji kompetensi. Meskipun masih ditemukan kendala teknis seperti bugs dan tampilan antarmuka yang belum optimal, namun sistem ini telah berhasil menjadi basis data nasional bagi sertifikasi ASN. Hal ini penting untuk ditiru dan dikembangkan oleh unit-unit di lingkungan imigrasi agar pelaksanaan sertifikasi tidak hanya berbasis pelatihan konvensional, tetapi terintegrasi dalam sistem informasi yang dapat diakses dan dimonitor secara real-time.

Urgensi lainnya terletak pada keterkaitan antara sertifikasi dengan akuntabilitas lembaga di mata publik. Dalam era keterbukaan informasi, masyarakat dapat dengan mudah mengakses informasi tentang kinerja lembaga, termasuk rekam jejak SDM-nya. Lembaga yang memiliki pegawai tersertifikasi akan lebih dipercaya karena dianggap memiliki standar kualitas yang terukur. Ini sejalan dengan pandangan Urkanus Sihombing (2023) yang menegaskan bahwa penguatan profesionalisme ASN melalui sertifikasi merupakan langkah penting untuk mendukung reformasi birokrasi dan peningkatan indeks kinerja institusi. Keimigrasian sebagai institusi vital penjaga kedaulatan negara, harus memastikan bahwa semua lini fungsi dijalankan oleh SDM yang tidak hanya loyal, tetapi juga kompeten secara terukur. Sertifikasi juga meminimalisasi praktik-praktik maladministrasi dan korupsi. Pegawai yang tersertifikasi akan lebih memahami batas-batas etika dan prosedur kerja yang diatur dalam standar kompetensi. Hal ini penting dalam fungsi penegakan hukum keimigrasian, seperti penyidikan, deportasi, hingga pencegahan Tindak Pidana Perdagangan Orang (TPPO). Dalam Urkanus (2023), disebutkan bahwa pengembangan kompetensi teknis yang terukur mampu meningkatkan kesadaran etik dan tanggung jawab hukum pegawai. Oleh karena itu, dalam konteks keimigrasian, sertifikasi berperan sebagai bentuk mitigasi risiko penyalahgunaan kewenangan dan pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM).

Kemudian, dari sisi kelembagaan, sertifikasi memungkinkan perumusan kebijakan berbasis data (*data-driven policy making*). Hasil uji kompetensi dapat digunakan untuk menyusun profil kompetensi institusi secara menyeluruh. Data ini dapat menjadi dasar dalam perencanaan pelatihan, alokasi SDM, serta penyusunan peta talenta (*talent mapping*). Dengan demikian, sertifikasi bukan hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga memperkuat manajemen kelembagaan secara strategis. Hal ini penting di tengah tantangan global seperti peningkatan jumlah migrasi, kejahatan transnasional, dan diplomasi mobilitas manusia yang kompleks. Dengan mempertimbangkan seluruh aspek tersebut, jelas bahwa urgensi sertifikasi kompetensi keimigrasian bukan hanya relevan, tetapi mendesak untuk diterapkan secara luas, konsisten, dan terintegrasi. Di tengah tantangan transformasi digital, tuntutan akuntabilitas publik, dan kebutuhan profesionalisme persidangan forensik keimigrasian, sertifikasi menjadi penopang utama keandalan institusi. Oleh karena itu, Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, khususnya Direktorat Jenderal Imigrasi (Ditjenim) harus memperkuat komitmen kelembagaan dalam menjadikan sertifikasi sebagai bagian dari sistem merit, reformasi birokrasi, dan pelayanan prima keimigrasian yang adaptif, aman, dan akuntabel.

3.2. Implikasi Sertifikasi Kompetensi Keimigrasian

Sertifikasi kompetensi keimigrasian memiliki implikasi luas, baik secara individual maupun institusional. Bagi individu, sertifikasi menjadi alat ukur profesionalisme sekaligus pengakuan resmi atas kemampuan teknis, sosial, dan manajerial pegawai. Dengan sertifikasi, ASN imigrasi memiliki legitimasi untuk menjalankan tugas dengan otoritas penuh dan standar yang terverifikasi. Dalam konteks sistem merit ASN, sertifikasi juga menjadi prasyarat dalam seleksi jabatan, rotasi, promosi, dan pengembangan karier (Subagja, 2020). Hal ini menciptakan sistem karier berbasis kompetensi dan mengurangi potensi diskriminasi, senioritas yang tidak relevan, serta intervensi nonprofesional dalam pengelolaan SDM. Secara institusional, sertifikasi kompetensi mendukung pencapaian sasaran reformasi birokrasi, terutama dalam

aspek kinerja dan integritas pelayanan. Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan memiliki tanggung jawab strategis sebagai penjaga pintu keluar-masuk negara, dengan beban kerja yang melibatkan aspek hukum, keamanan, dan diplomasi. Implementasi sertifikasi yang menyeluruh akan mendorong keseragaman standar layanan dan memperkuat legitimasi kelembagaan di mata publik dan dunia internasional (Sihombing, 2023). Sebagai contoh, layanan visa dan izin tinggal yang dilakukan oleh petugas tersertifikasi akan memberikan kepastian hukum dan meningkatkan kepercayaan investor serta wisatawan terhadap sistem keimigrasian Indonesia.

Implikasi lain dari sertifikasi adalah peningkatan kualitas output layanan publik. Pegawai yang kompetensinya telah tersertifikasi cenderung memiliki kepercayaan diri yang lebih tinggi, pemahaman regulasi yang lebih kuat, serta kemampuan menyelesaikan masalah secara efektif. Hal ini sejalan dengan hasil studi Silvia dkk. (2024) yang menunjukkan bahwa pelatihan dan sertifikasi berbasis digital melalui SIPLASMA meningkatkan efisiensi pelaksanaan tugas ASN dan mempercepat alih pengetahuan. Dalam lingkungan keimigrasian yang dinamis, keterampilan teknis yang tersertifikasi akan membantu petugas beradaptasi dengan perubahan kebijakan, prosedur, dan sistem digital keimigrasian.

Sertifikasi juga berimplikasi pada peningkatan akuntabilitas hukum. Sebagaimana dijelaskan sebelumnya, dalam konteks forensik keimigrasian, hasil pemeriksaan dokumen keimigrasian seperti paspor atau rekam data perlintasan dapat menjadi alat bukti dalam persidangan pidana. Apabila petugas yang mengeluarkan hasil analisis tersebut tidak memiliki sertifikasi, maka akredibilitasnya sebagai saksi ahli bisa diragukan oleh pihak lawan atau kuasa hukum terdakwa. Dengan adanya sertifikat kompetensi, integritas keterangan saksi ahli akan diperkuat secara hukum dan teknis (Siagian, 2024). Hal ini sangat penting mengingat peran Direktorat Jenderal Imigrasi juga masuk dalam kerja sama lintas lembaga untuk penindakan kejahatan transnasional. Dari sisi perencanaan SDM, implikasi sertifikasi adalah tersusunnya peta kompetensi organisasi secara terukur. Data hasil uji kompetensi dapat digunakan untuk menyusun Talent Pool serta Talent Mapping yang akurat dan relevan. Ini sejalan dengan pendekatan Human Capital Development Plan (HCDP) yang kini banyak diadopsi dalam pengelolaan ASN modern (Wijaksono, 2020). Di Direktorat Jenderal Imigrasi (Ditjenim), data ini penting untuk memastikan setiap unit kerja diisi oleh personel yang tepat sesuai kebutuhan spesifik, seperti keahlian pemeriksaan dokumen, pengawasan orang asing, pengelolaan sistem informasi, hingga kehumasan dan layanan publik.

Adapun sertifikasi juga berdampak terhadap efisiensi anggaran. Dengan adanya pemetaan kompetensi dan penempatan berbasis sertifikasi, kebutuhan pelatihan dapat dirancang lebih tepat sasaran. Artinya, lembaga tidak perlu mengadakan pelatihan secara massal atau seragam, melainkan berdasarkan hasil uji kompetensi yang menunjukkan kelemahan dan potensi pegawai secara individual. Ini mencegah pemborosan anggaran pelatihan dan meningkatkan efektivitas transfer ilmu. Sihombing (2023) mencatat bahwa sistem pengembangan kompetensi yang terintegrasi dengan roadmap reformasi birokrasi terbukti mengefisienkan program peningkatan kapasitas ASN di Kementerian Dalam Negeri, dan pendekatan ini sangat relevan diterapkan di bidang keimigrasian. Lebih jauh, sertifikasi menjadi bagian dari strategi diplomasi imigrasi Indonesia. Dalam forum-forum internasional seperti ASEAN, IOM, atau APG (Asia-Pacific Group on Money Laundering), profesionalisme aparat keimigrasian sering menjadi sorotan dan tolok ukur kredibilitas sistem migrasi

suatu negara. Dengan memiliki pegawai yang tersertifikasi sesuai standar internasional, Indonesia dapat menunjukkan komitmen dalam pengelolaan migrasi yang aman, teratur, dan berbasis HAM. Hal ini memperkuat posisi diplomatik Indonesia dalam negosiasi perjanjian perlintasan orang, visa bebas, serta repatriasi warga negara asing bermasalah.

Implikasi lainnya terletak pada kesiapan menghadapi era digital dan disrupsi teknologi. Dalam studi di Lemhannas RI, Siagian (2024) menekankan bahwa SDM digital yang tersertifikasi merupakan pilar utama dalam mendukung transformasi digital nasional. Di lingkungan imigrasi, digitalisasi layanan seperti E-visa, M-Paspor, dan Sistem Informasi Manajemen Keimigrasian (SIMKIM) membutuhkan pegawai dengan literasi digital tinggi. Sertifikasi dalam bidang digital keimigrasian menjadi kebutuhan agar proses transformasi berjalan lancar, aman dari kebocoran data, dan selaras dengan kebutuhan pengguna layanan yang semakin digital-native. Selain itu, sertifikasi juga menciptakan efek psikologis positif di kalangan pegawai. ASN yang mendapatkan pengakuan melalui sertifikat cenderung memiliki motivasi kerja lebih tinggi, rasa bangga terhadap profesi, dan komitmen organisasi yang kuat. Ini menjadi bagian dari upaya membangun budaya kerja unggul dan loyalitas institusional. Kajian Amarullah dkk. (2022) menunjukkan bahwa ASN yang memiliki sertifikasi menunjukkan peningkatan motivasi intrinsik dan partisipasi lebih aktif dalam pengambilan keputusan unit kerja. Dalam konteks keimigrasian, efek ini akan sangat terasa dalam peningkatan kualitas layanan publik dan penurunan keluhan masyarakat. Dengan mempertimbangkan seluruh implikasi di atas, dapat disimpulkan bahwa sertifikasi kompetensi keimigrasian bukan hanya meningkatkan kapasitas individu, tetapi juga memperkuat fondasi kelembagaan dan posisi strategis negara dalam mengelola isu migrasi global. Oleh karena itu, perlu ada kebijakan afirmatif yang mendorong percepatan, perluasan, dan integrasi sistem sertifikasi di seluruh lini kerja Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, agar dapat menciptakan birokrasi yang responsif, tangguh, dan profesional di tengah dinamika nasional maupun internasional.

4. PENUTUP

Sertifikasi kompetensi keimigrasian merupakan instrumen strategis dan mendesak dalam membangun profesionalisme pegawai imigrasi yang adaptif terhadap perubahan zaman dan kompleksitas fungsi keimigrasian. Sertifikasi tidak hanya menjadi alat ukur objektif dalam menilai kemampuan teknis dan manajerial ASN, tetapi juga menjadi fondasi dalam penerapan sistem merit, reformasi birokrasi, serta pembangunan zona integritas di lingkungan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan. Khususnya Direktorat Jenderal Imigrasi (Ditjenim). Sertifikasi memberikan legitimasi formal bagi pegawai, termasuk dalam fungsi pelayanan, pengawasan, dan penegakan hukum. Bahkan dalam lingkup persidangan, keberadaan sertifikat kompetensi turut menentukan akuntabilitas saksi ahli keimigrasian dalam pembuktian perkara forensik keimigrasian. Hal ini menandakan bahwa sertifikasi tidak hanya berdampak pada individu pegawai, tetapi juga menyangkut kredibilitas institusi secara keseluruhan.

Implikasi sertifikasi kompetensi berdampak luas terhadap peningkatan efektivitas kelembagaan, efisiensi anggaran pelatihan, penguatan sistem manajemen SDM berbasis data, serta memperkuat posisi Indonesia dalam diplomasi dan kerja sama internasional di bidang migrasi. Dalam menghadapi transformasi digital dan tuntutan pelayanan publik yang semakin tinggi, sertifikasi menjadi penopang utama dalam

mewujudkan aparatur keimigrasian yang memiliki integritas, daya saing, dan kesiapan teknologi. Oleh karena itu, sertifikasi kompetensi harus didorong sebagai kebijakan wajib, terstruktur, dan terintegrasi dalam setiap jenjang dan fungsi keimigrasian, bukan sekadar formalitas administratif. Dengan demikian, sertifikasi akan berfungsi tidak hanya sebagai alat pengakuan, tetapi juga sebagai katalisator transformasi kelembagaan ke arah yang lebih profesional, akuntabel, dan responsif terhadap tantangan nasional dan global.

DAFTAR PUSTAKA

- Amarullah, A., Wardhana, I. M. R., & Fahrurrozi, M. (2022). Pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi dalam menghadapi era society 5.0. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(1), 10–19.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications. <https://www.amazon.com/Research-Design-Qualitative-Quantitative-Approaches/dp/1452226105>
- Lumbanraja, P. L. (2024). Peningkatan kompetensi ASN dalam mendukung SDGs dan reformasi birokrasi di Indonesia. *Jurnal Reformasi Kebijakan Publik*, 7(2), 45–57.
- Saddam, A. S. (2024). Pengaruh pelatihan dan sertifikasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada sektor swasta. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 5(1), 70–80.
- Siagian, J. R. P. (2024). Strategi pengembangan digital talent dalam percepatan transformasi. *Lemhannas RI*. <https://lib.lemhannas.go.id/public/media/catalog/0010-092400000000067/swf/7839/53%20-%20Jefri%20Siagian.pdf>
- Sihombing, U. (2023). Analisis kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil dalam rangka mendukung reformasi birokrasi Kementerian Dalam Negeri. *Jurnal Widyaiswara Indonesia*, 4(1), 21–34. <https://ejournal.iwi.or.id/ojs/index.php/iwi/article/view/161>
- Silvia, F., Damayanti, S., & Prasetyo, D. (2024). Efektivitas sistem informasi pelatihan dan sertifikasi ASN melalui SIPLASMA. *Jurnal Transformasi Digital Pemerintahan*, 6(1), 33–42.
- Subagja, A. (2020, Juli 21). Pengembangan kompetensi ASN sebagai bagian dari sistem merit. *Career and Talent Talk Series #4*. Kementerian PANRB. <https://menpan.go.id/site/berita-terkini/pentingnya-pengembangan-kompetensi-terhadap-kinerja-asn>
- Wijaksono, S. A. (2020). Sertifikasi kompetensi ASN dan penguatan sistem merit. *Kementerian PANRB*. <https://menpan.go.id/site/berita-terkini/manajemen-talenta-jadi-pilar-penting-dalam-sistem-merit>