

# STUDI KASUS EKSPANATORI : EVALUASI PENENTUAN STATUS JABATAN DAN EFEKTIFITAS PENDIDIKAN KHUSUS KEIMIGRASIAN (DIKSUSKIM) BAGI LULUSAN POLITEKNIK IMIGRASI

*(EXPLANATORY CASE STUDY: EVALUATION OF DETERMINING  
POSITION STATUS AND THE EFFECTIVENESS OF IMMIGRATION  
SPECIAL EDUCATION (DIKSUSKIM) FOR IMMIGRATION POLYTECHNIC  
GRADUATES)*

<https://10.0.205.137/jikk.v7i1.569>

Submitted: 06-12-2023 Reviewed: 15-01-2024 Published: 21-02-2024

**Anida Sri Rahayu Mastur**  
[anidasriarahayumastur@gmail.co](mailto:anidasriarahayumastur@gmail.co)  
m Politeknik Imigrasi

**Meydika Pratama Putra**  
[pratamameydika@gmail.co](mailto:pratamameydika@gmail.co)  
m Politeknik Imigrasi

**Atsil Syah Gibran**  
[teukuatsil@gmail.com](mailto:teukuatsil@gmail.com) Politeknik  
Imigrasi

**Andika Ardiansyah**  
[Andika.23ardiansyah@gmail.co](mailto:Andika.23ardiansyah@gmail.co)  
m Politeknik Imigrasi

## Abstrak

Penelitian ini membahas evaluasi penentuan status jabatan dan efektivitas Pendidikan Khusus Keimigrasian (Diksuskim) bagi lulusan Politeknik Imigrasi. Metode penelitian yang digunakan adalah studi kasus eksplanatori, yang bertujuan untuk menguraikan hubungan antara variabel-variabel dalam konteks tertentu. Hasil penelitian menunjukkan ketidakselarasan antara penempatan lulusan dengan aturan yang berlaku, efektivitas penyelenggaraan Diksuskim, dan jumlah Pejabat Imigrasi yang terbatas. Berdasarkan temuan tersebut, disarankan kepada pengampu kebijakan untuk mengambil rekomendasi kebijakan yang merupakan hasil integrasi dari kedua rekomendasi yang diajukan. Rekomendasi tersebut mencakup tinjauan ulang aturan perundang-undangan terkait Politeknik Imigrasi, penyusunan pedoman teknis penempatan, dan penyederhanaan Diksuskim. Selain itu, penelitian ini juga menyoroti perubahan program studi pada Politeknik Imigrasi dan peraturan terkait Pendidikan Khusus Keimigrasian. Dengan demikian, penelitian ini memberikan pemahaman mendalam tentang fenomena kompleks terkait penempatan lulusan Politeknik Imigrasi dan efektivitas Diksuskim, serta memberikan rekomendasi kebijakan yang dapat menjadi dasar untuk perbaikan sistem pendidikan keimigrasian.

**Kata kunci:** Status Jabatan, Diksuskim, Politeknik Imigrasi

## Abstract

*This research discusses the evaluation of determining position status and the effectiveness of Immigration Special Education (Diksuskim) for Immigration Polytechnic graduates. The research method used is an explanatory case study, which aims to describe the relationship between variables in a particular context. The research results show a mismatch between the placement of graduates and applicable regulations, the effectiveness of Diksuskim implementation, and the limited number of Immigration Officials. Based on these findings, it is recommended that policy*



Jurnal Ilmiah Kajian Keimigrasian is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

*makers make policy recommendations which are the result of the integration of the two recommendations proposed. These recommendations include reviewing the laws and regulations related to the Immigration Polytechnic, preparing technical guidelines for placement, and simplifying Diksuskim. Apart from that, this research also highlights changes to study programs at the Immigration Polytechnic and regulations related to Immigration Special Education. Thus, this research provides an in-depth understanding of the complex phenomena related to the placement of Immigration Polytechnic graduates and the effectiveness of Diksuskim, as well as providing policy recommendations that can become the basis for improving the immigration education system.*

**Keywords:** *Position Status, Diksuskim, Immigration Polytechnic*

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Dinamika peningkatan kualitas pendidikan bagi aparatur sipil negara bidang keimigrasian terus menerus meningkat seiring dengan perubahan standar dan aktualisasi di lapangan yang bervariasi pula. Peningkatan kualitas yang dibarengi dengan peningkatan kuantitas akan sumber daya aparatur menuntut jumlah dan perubahan yang transformasional pada tubuh instansi imigrasi Indonesia. Transformasional yang dimaksud terwujud dalam peningkatan status lembaga pendidikan keimigrasian yang sebelumnya Akademi Imigrasi (AIM) dengan jenjang pendidikan Diploma-III (Amd.Im) menjadi Politeknik Imigrasi dengan jenjang pendidikan Diploma-IV (S.Tr.Im) pada tahun 2016 melalui Surat Keputusan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi (Menristekdikti) Nomor: 227/KPT/I/2016 tanggal 28 Juli 2016 tentang Pembukaan Program Studi dalam Rangka Perubahan Bentuk Akademi Imigrasi di Jakarta menjadi Politeknik Imigrasi di Jakarta yang diselenggarakan oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.(HAM, 2016) Perubahan ini juga merubah orientasi lulusan Politeknik Imigrasi harus mampu menjadi aparatur sipil negara yang berkompeten, berkarakter pemimpin dan berintegritas dengan keahlian teknis di bidang keimigrasian (Menteri Hukum dan HAM, 2020).

Proses pendidikannya pun dimulai dengan tahapan latihan dasar pendidikan kesamaptaan, yang merupakan bentuk pendidikan dan pelatihan tambahan berupa serangkaian penuh dasar pembentukan mental dan fisik serta kedisiplinan sebagai tanda transformasi dari sipil menjadi seorang Calon Taruna Politeknik Imigrasi. Pelatihan pendidikan dasar kesamaptaan tersebut dilaksanakan selama kurang lebih 30 hari (menyesuaikan pada anggaran setiap tahunnya), yang dilaksanakan dengan pelatihan langsung dari Kepolisian Republik Indonesia melalui satuan Korps Brigade Mobil (Brimob) yang biasanya dilaksanakan di Markas Komando Brigade Mobil (Mako Brimob) Depok, ataupun pelatihan kesamaptaan dan mental ideologi secara langsung dari TNI Angkatan Laut melalui satuan Korps Marinir yang biasanya dilaksanakan di Markas Komando Korps Marinir (Mako Marinir) Cilandak.

Teknis kegiatan kesamaptaan yang dilaksanakan berorientasi pada kegiatan yang diamanatkan melalui peraturan perundang – undangan berupa integrasi dasar kesamaptaan dengan masa basis Politeknik Imigrasi, yakni masa orientasi dan pengenalan lingkungan kehidupan ketarunaan kepada Calon Taruna Politeknik Imigrasi. Masa basis secara keseluruhan berlangsung selama 3 (tiga)

bulan secara penuh dengan orientasi pelaksanaan secara terpusat di Kampus Politeknik Imigrasi, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan Hak Asasi Manusia (BPSDM Hukum dan HAM) di Gandul, Cinere, Depok, Provinsi Jawa Barat. Lembaga pendidikan Politeknik Imigrasi sendiri menerapkan kurikulum dengan standar pengajaran, pelatihan dan pengasuhan yang biasanya disebut sebagai 'jarlatsuh' dengan peningkatan materi lebih ditekankan pada pengajaran yang mencakup 50% dari total nilai, sedangkan untuk pelatihan dan pengasuhan masing – masing bobot penilaiannya adalah 20% dan 30%.

Dalam upaya peningkatan dan akselerasi jenjang pendidikan tersebut juga turut merubah program studi yang ada di Politeknik Imigrasi menjadi semakin bervariasi menyesuaikan dengan perkembangan keilmuan dalam bidang keimigrasian.

**Tabel 1.**  
**Perubahan Program Studi pada Politeknik Imigrasi**

<b>PROGRAM STUDI</b>	
<b>Akademi Imigrasi (1962-1964; 1999-2015)</b>	<b>Politeknik Imigrasi (2016-Sekarang)</b>
Diploma-III Hukum Keimigrasian	Diploma-IV Hukum Keimigrasian
	Diploma-IV Administrasi Keimigrasian
	Diploma-IV Manajemen Teknologi Keimigrasian
	Diploma-III Hukum Keimigrasian

Sumber : Website Politeknik Imigrasi, [www.poltekim.ac.id](http://www.poltekim.ac.id)

Seharusnya melalui pola pendidikan dan kurikulum yang berbeda dalam setiap program studi berkesinambungan dengan pola penempatan kerja yang sesuai dengan indikator pembelajaran, hal ini mengacu pada konsep manajemen “*The Right Man on The Right Place, The Right Man on The Right Job Description*” (Sutrisno, 2010) yang secara makna dapat diartikan bahwa orang yang benar ditempatkan pada tempat yang benar juga sesuai dengan kompetensi orang tersebut. Paradigma permasalahan dari pola penempatan lulusan Politeknik Imigrasi ini dapat terlihat melalui Surat Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi (Men PAN-RB) Nomor 855 Tahun 2020 tentang Penerapan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil dari Lulusan Politeknik Imigrasi di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Tahun Anggaran 2020 yang mencantumkan data lulusan, status jabatan dan lokasi penempatan pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Keimigrasian yang ada. Tidak ada nya penjelasan yang mendalam mengenai bagian ataupun bidang kompetensi yang menjadi dasar lulusan Politeknik Imigrasi tersebut ditempatkan, sejauh ini hanya ketergantungan terhadap kebijakan dari Pimpinan ataupun Biro Kepegawaian saja yang menjadi dasar penempatan dari seorang lulusan Politeknik Imigrasi.

Penelitian terkait evaluasi status jabatan dan efektifitas pendidikan pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Kajian yang dilakukan oleh Rahmawati, (2023) menyatakan bahwa evaluasi program pendidikan yang efektif membutuhkan pendekatan adaptif, kreatif dan berbasis partisipasi aktif , dengan tujuan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan mutu pendidikan. Kajian lain yang dilakukan oleh Achmad (2017) menyatakan bahwa evaluasi

status jabatan dan pendidikan kedepannya perlu dilakukan penelitian untuk menilai efektivitas dengan menggunakan *Metode Return on Investment (ROI)* agar dapat melihat bahwa pendidikan bukanlah sebagai sesuatu beban namun merupakan bagian dari investasi. Penelitian yang dilakukan oleh Pratama & Faturahman (2019) menemukan bahwa belum terdapatnya standar kompetensi dan kurikulum serta modul yang disesuaikan dengan kompetensi yang diperlukan oleh lulusan merupakan masalah yang ditemukan terkait evaluasi dan efektivitas pendidikan.

Penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya mayoritas dilakukan dan memiliki fokus untuk menilai jabatan fungsional dalam suatu institusi. Dalam kajian yang peneliti lakukan lebih berfokus pada evaluasi penentuan status jabatan dan efektivitas pendidikan khusus bagi lulusan sekolah kekinisan dalam konteks ini adalah Politeknik Imigrasi. Inilah kemudian yang menjadi senjangan penelitian antara kajian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian sebelumnya.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan studi kasus eksplanatori, yang secara defenitif diartikan sebagai studi yang cocok digunakan untuk penelitian dengan jenis studi kasus kasual. Penelitian studi kasus eksplanatori merujuk pada suatu pendekatan yang bertujuan untuk menguraikan atau menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam suatu konteks tertentu. Metode penelitian ini dikembangkan dengan tujuan untuk menyelidiki fenomena yang sebelumnya belum pernah diteliti atau belum dijelaskan dengan baik, dan hal ini dilakukan dengan cara yang tepat dan sistematis. Dalam penelitian eksplanatori, fokus utamanya adalah memberikan gambaran mendalam tentang area pengetahuan di mana informasi yang terbatas atau kurang terdefinisi secara jelas. Dalam praktiknya, pendekatan eksplanatori memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang suatu fenomena yang kompleks atau tidak sepenuhnya dipahami sebelumnya. Dengan menggunakan metode ini, peneliti dapat menggali faktor-faktor yang mungkin berperan dalam hubungan antara variabel-variabel yang diamati dan menerangkan alasan di balik peristiwa atau fenomena yang diamati. Selain itu, penelitian eksplanatori juga berfungsi sebagai alat untuk membimbing peneliti menuju pemahaman yang lebih mendalam dan menyeluruh terhadap masalah yang mungkin akan dibahas di masa depan. Dengan mengidentifikasi dan menjelaskan hubungan sebab-akibat, penelitian ini dapat membantu dalam menemukan alasan mengapa suatu objek studi terjadi atau berperilaku seperti yang diamati. Perlu dicatat bahwa penelitian eksplanatori dapat melibatkan dua jenis pendekatan, yaitu penelitian pasca-faktual dan penelitian eksperimental. Dalam penelitian pasca-faktual, peneliti berupaya untuk mengidentifikasi penyebab suatu peristiwa dengan mempelajari hubungan yang ada di antara variabel-variabel yang terlibat setelah peristiwa terjadi. Di sisi lain, dalam penelitian eksperimental, peneliti berusaha untuk menguji pengaruh variabel-variabel tertentu dengan melakukan manipulasi yang dikendalikan secara eksplisit.

Secara keseluruhan, penelitian studi kasus eksplanatori memiliki peran penting dalam menyediakan pemahaman yang lebih mendalam tentang fenomena yang kompleks atau belum dipahami dengan baik sebelumnya. Dengan menggunakan metode ini, peneliti dapat mengungkapkan hubungan

antara variabel-variabel yang diamati, memahami alasan di balik peristiwa, dan membimbing penelitian di masa depan untuk mendapatkan wawasan yang lebih luas. (Nyoman, 2018)

## PEMBAHASAN

Dalam hal penempatan bagi lulusan politeknik imigrasi pada peraturan menteri hukum dan hak asasi manusia (permenkumham) nomor 8 tahun 2021 tentang manajemen karier pegawai negeri sipil kementerian hukum dan hak asasi manusia dijelaskan lebih lanjut bahwa: (KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM, 2021)

*“Dalam hal PNS sebagaimana dimaksud pada angka 11) adalah lulusan politeknik keimigrasian, penempatan pertama PNS sebagai pejabat pelaksana (fungsional umum) adalah pada UPT keimigrasian dengan kualifikasi wilayah tipe C yang diprioritaskan pada UPT keimigrasian yang memiliki tempat pemeriksaan imigrasi, dikecualikan bagi PNS lulusan politeknik keimigrasian yang lulus dengan peringkat 10 besar dapat memilih unit kerja sesuai dengan formasi Jabatan yang tersedia.”*

Hal ini menyebabkan kerancuan dalam implementasi nya secara yuridis. Mengapa demikian? Karena ketidak selarasan antara pengembangan kualifikasi dan kompetensi individu tersebut dengan aturan pelaksana nya menunjukkan adanya perbedaan pemikiran dalam proses perumusan kedua kebijakan tersebut, artinya kedua peraturan perundang – undangan tersebut ‘tumpang tindih’.

Pandangan kami jika mengacu pada pengelompokkan lulusan Politeknik Imigrasi berdasarkan pada kompetensi dan keahlian yang didapat sesuai dengan program studinya, maka lulusan Politeknik Imigrasi nanti nya akan lebih cocok diberikan Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) dengan mekanisme pengumpulan angka kredit untuk dapat naik pangkat dan golongan. Karena keahlian teknis yang lebih khusus pada bidang pemantapannya sehingga sangat sesuai apabila lulusan Politeknik Imigrasi menjadi seorang analisis keimigrasian dengan kemampuan dan pengetahuan yang dipunya. Sedangkan jika mengacu pada Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia (Permenkumham) Nomor 8 Tahun 2021 tentang Manajemen Karier Pegawai Negeri Sipil Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, maka lulusan Politeknik Imigrasi nanti nya akan lebih diberikan kesempatan untuk menjadi Jabatan Fungsional Umum (JFU) dengan mekanisme masa berlaku atau masa jabatan untuk dapat naik pangkat dan golongan. Hal ini didasari pada pandangan bahwa Jabatan Fungsional Umum (JFU) lebih terbuka dan fleksibel untuk ditempatkan di bagian atau bidang manapun dan juga karena akan lebih baik dari segi subjektivitas masing – masing individu. Jika melihat prospek peluang kinerja yang akan ditempati bagi lulusan Politeknik Imigrasi pun cenderung beragam tidak hanya berpatokan pada bidang keahlian di keimigrasian saja, melainkan juga pada bidang kerjasama, keprotokoleran, hubungan masyarakat, hubungan internasional dan bahkan pada bidang diplomatik.

Di sisi lain, dalam subjek permasalahan yang sama yaitu lulusan Politeknik Imigrasi terdapat dinamika permasalahan lainnya yang turut menjadi ketidak sempurnaan mekanisme dan regulasi dari dinamika menjadi lulusan Politeknik Imigrasi. Permasalahan tersebut adalah mengenai standarisasi Pendidikan Khusus Keimigrasian (Diksuskim) yang wajib dilaksanakan bagi setiap lulusan Politeknik Imigrasi diluar dari pendidikan vokasi yang didapatkannya selama mengikuti pendidikan di Politeknik Imigrasi. Berdasarkan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia (Permenkumham) Nomor 15 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 22 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Khusus Keimigrasian dijelaskan bahwa untuk dapat menjadi seorang Pejabat Imigrasi (Pejim) maka harus mengikuti terlebih dahulu kualifikasi Pendidikan Khusus Keimigrasian (Diksuskim) yang diselenggarakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan Hak Asasi Manusia (BPSDM Hukum dan HAM). (Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, 2019) Hal tersebut juga berlaku bagi lulusan Politeknik Imigrasi, dengan syarat : (Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, 2019)

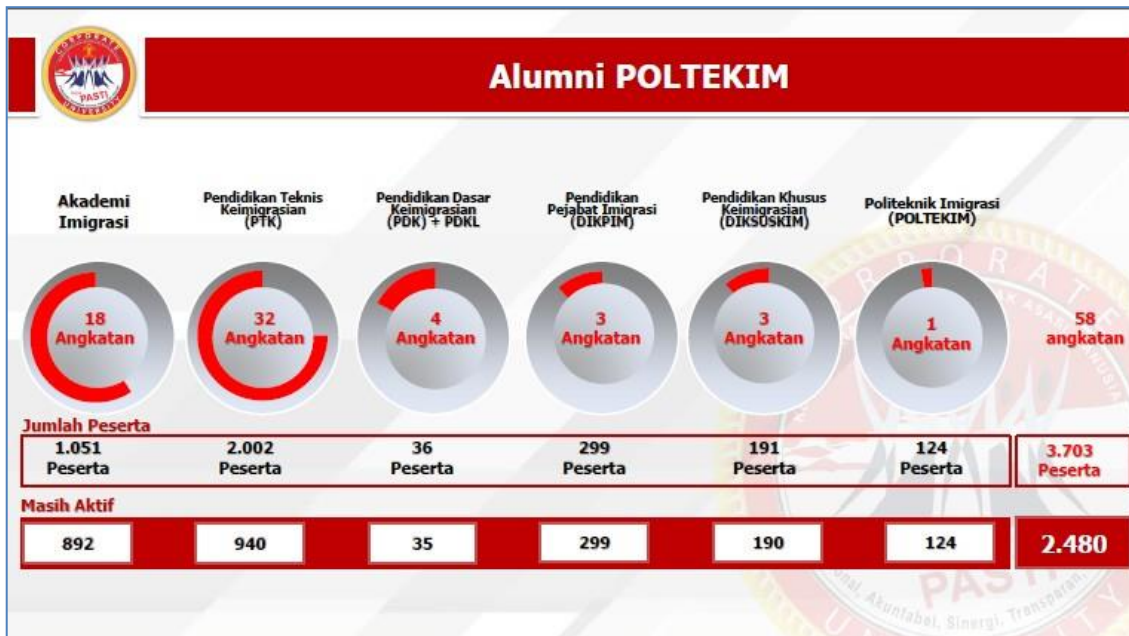
*“Untuk dapat menjadi peserta Diksuskim yang berasal dari lulusan Program Studi Diploma IV Poltekim, calon harus memenuhi persyaratan:*

- a. telah diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil;*
- b. tidak sedang mengikuti tugas belajar atau izin belajar lain;*
- c. tidak dalam proses pengusulan hukuman disiplin atau sedang menjalani hukuman disiplin tingkat sedang atau berat; dan*
- d. berbadan sehat dan bebas narkoba.”*

Dalam Pasal 16, Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia (Permenkumham) Nomor 15 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Khusus Keimigrasian, dijelaskan bahwa bagi lulusan Politeknik Imigrasi diharuskan untuk mengikuti pelatihan tersebut selama 50 (lima puluh) jam pelatihan dengan rentang waktu yang bervariasi.

Lalu dalam landasan yuridis ini timbul pertanyaan yang mendasar, jika memang Pendidikan Khusus Keimigrasian (Diksuskim) diwajibkan bagi seluruh lulusan Politeknik Imigrasi untuk memperoleh kewenangan sebagai Pejabat Imigrasi (Pejim) mengapa pelatihan ataupun pendidikan tersebut tidak dilaksanakan bersamaan dengan jam pengajaran, pelatihan dan pengasuhan selama berada di Politeknik Imigrasi? Hal ini tentunya akan menjadi dinamika permasalahan yang sangat panjang nantinya jika menyangkut kontradiktif dan efektivitas pembelajaran serta penganggaran. Paradigma kontradiktif yang dimaksud pada permasalahan ini adalah pada dikotomi antara Pejabat Imigrasi (Pejim) dengan Pejabat Fungsional Analisis Keimigrasian.

Jika mengacu pada jumlah sumber daya aparatur dalam bidang keimigrasian saat ini yang memiliki kewenangan Pejabat Imigrasi (Pejim) pun terbilang sangatlah terbatas, dimana untuk tahun 2022 saja untuk Pegawai Direktorat Jenderal Imigrasi yang sudah berwenang sebagai Pejabat Imigrasi (Pejim) hanya berjumlah 2.480 pegawai dari total jumlah pegawai sebanyak 62.442 orang atau sebesar 4% dari total pegawai yang ada di Direktorat Jenderal Imigrasi.



**Gambar 1. Jumlah Pejabat Imigrasi (Pejim) pada Direktorat Jenderal Imigrasi(Asep Kurnia, n.d.)**

Data dan fakta ini tentunya menjadi paradigma yang membuktikan bahwa permasalahan diatas sangatlah penting. Berdasarkan pada data tersebut hanya terdapat 124 peserta yang bersumber dari lulusan Politeknik Imigrasi Angkatan XIX yang sudah mendapatkan status Pejabat Imigrasi (Pejim), sedangkan untuk lulusan Politeknik Imigrasi Angkatan XX saat ini sedang melaksanakan Pendidikan Khusus Keimigrasian (Diksuskim) pada Mei 2023, begitupun dengan lulusan Politeknik Imigrasi Angkatan XXI yang saat ini masih berstatus Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). Paradigma ini semakin mempertanyakan keefektifitasan penyelenggaraan Pendidikan Khusus Keimigrasian (Diksuskim), Mengapa tidak dilaksanakan sedari dini pada saat berada di dunia pendidikan Politeknik Imigrasi? Mengapa tidak memasukkan kurikulum yang menjadi standar 50 (lima puluh) jam pelajaran tersebut ke dalam kurikulum pembelajaran yang ada di Politeknik Imigrasi saja?.

### Alterntif Solusi

Dalam menjawab seluruh paradigma permasalahan yang ada pada dilema lulusan Politeknik Imigrasi tersebut, kami selaku pembelajar juga turut mencari penyelesaian ataupun solusi dari pertanyaan yang memang kami sendiri pertanyakan. Melalui tinjauan pada beberapa literatur yang menjadi sitasi pada penulisan *policy brief* ini dan beberapa teori yang kami sadur dari para ahli dan tokoh yang terkemuka dan terkenal pada bidangnya. Maka alternatif solusi yang dapat kami kemukakan kepada pengampu kebijakan, diantaranya:

- Untuk menjawab mengenai pertanyaan mengapa tidak adanya keselarasan antara pengembangan kualifikasi dan kompetensi individu tersebut dengan aturan pelaksana nya? Secara sederhana kami menyimpulkan solusi yang tepat adalah dengan menyusun pedoman teknis penempatan bagi lulusan poltekim. Pedoman teknis pola penempatan tersebut harus mampu mengimbangi kebijakan parsial yang memisahkan antar kemampuan dan kompetensi dengan penempatan. Pimpinan sebagai pengampu kebijakan

dapat melakukan peninjauan kembali terhadap peraturan perundang – undangan yang ada selama ini mengenai teknis pola penempatan bagi lulusan Politeknik Imigrasi. Pertimbangan lainnya juga dapat mengacu pada pemberian pilihan bagi para calon lulusan untuk memilih jalur karier yang akan dipilih bagi lulusan Politeknik Imigrasi tersebut, apakah akan berorientasi pada Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) atau pada Jabatan Fungsional Umum (JFU)?. Upaya solutif ini tidak hanya akan memandangi pada keputusan Pimpinan atau Biro Kepegawaian semata sebagai pemegang kendali selama ini, melainkan juga pada pertimbangan preferensi karier atau *work passion* bagi setiap lulusan Politeknik Imigrasi untuk dapat memilih prospek kerja yang akan dijalankan. Pertimbangan ini didasarkan pada pendapat Gunawan, seorang ahli manajemen Indonesia, yang mengemukakan bahwa arti sederhana dari *passion* adalah semangat yang disertai pada emosional yang kuat dan hasrat yang tinggi serta determinasi dalam mewujudkan sebuah tujuan. (Livano & Herdinata, 2017) Oleh karena itu, kami menganggap *passion* itu merupakan tendensi ataupun tolak ukur yang kuat pada seseorang untuk melakukan kegiatan yang dianggapnya penting karena memang kegiatan tersebut diminati dan disukai sehingga energi dan waktu yang dilakukan oleh individu tersebut termaksimalkan pada kegiatan yang dituju untuk mencapai sebuah tujuan yang diinginkan oleh organisasi.

- Untuk menjawab mengenai paradigma permasalahan kedua yang menanyakan mengenai efektivitas dari penyelenggaraan Pendidikan Khusus Keimigrasian (Diksuskim) ? Secara materiil kami menyarankan adanya pembaharuan penyelenggaraan Pendidikan Khusus Keimigrasian (Diksuskim) bagi lulusan Politeknik Imigrasi untuk disederhanakan menyesuaikan pada kurikulum pengajaran, pelatihan dan pengasuhan yang ada selama menjalani pendidikan di Politeknik Imigrasi. Pertimbangan atas solusi ini adalah pada unsur efektivitas pembelajaran dan penganggaran biaya Pendidikan Khusus Keimigrasian (Diksuskim), disamping untuk memotong waktu dan ketimpangan atas kebutuhan Pejabat Imigrasi (Pejim) pada unit teknis di seluruh Indonesia, hal ini juga bertujuan agar mengefektifkan penganggaran pada Pendidikan Khusus Keimigrasian (Diksuskim) bagi lulusan Politeknik Imigrasi tidak lagi diperlukan, karena mengingat biaya yang umumnya besar bagi Pendidikan Khusus Keimigrasian (Diksuskim) meliputi : gaji bagi dosen dan narasumber, biaya pakaian dan seragam, anggaran makanan selama masa pendidikan, hingga pada biaya pelaksanaan pelatihan kesamaptaaan yang umumnya menggunakan jasa supervisi langsung dari Korps Marinir yang merupakan salah satu komando primer dari TNI Angkatan Laut atau juga dari Korps Brimob (Brigade Mobil) Kepolisian Republik Indonesia.

### **Rekomendasi Kebijakan**

Berdasarkan dari keseluruhan inti permasalahan dan alternatif solusi yang menjadi dasar dari *policy brief* ini, maka kami menyarankan kepada pengampu kebijakan untuk mengambil rekomendasi kebijakan yang merupakan hasil integrasi dari kedua rekomendasi tersebut, bukan pada salah satu solusi yang ada. Rekomendasi yang diambil adalah **melakukan tinjauan ulang secara yuridis untuk membentuk aturan dan regulasi yang lebih terbaru**



**menyesuaikan pada paradigma yang ada berbentuk peraturan perundang – undangan setingkat kementerian.** Pertimbangan rekomendasi ini diambil selain pada alasan untuk menyesuaikan evaluasi status jabatan dan efektivitas Pendidikan Khusus Keimigrasian (Diksuskim) bagi lulusan Politeknik Imigrasi, melainkan juga untuk melakukan pembaharuan secara menyeluruh terhadap peraturan perundang – undangan terkait Politeknik Imigrasi yang meliputi:

- a. Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia (Permenkumham) Nomor 8 Tahun 2021 tentang Manajemen Karier Pegawai Negeri Sipil Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia;(Kementerian Hukum dan HAM, 2021)
- b. Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia (Permenkumham) Nomor 15 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 22 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Khusus Keimigrasian;(HAM, 2021) dan
- c. Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia (Permenkumham) Nomor 28 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 14 Tahun 2017 tentang Statuta Politeknik Imigrasi.(Menteri Hukum dan HAM, 2020)

## **KESIMPULAN**

Adapun kesimpulan dari *policy brief* ini mengacu pada pengembangan paradigma permasalahan yang saat ini terjadi pada lulusan Politeknik Imigrasi terkait pada pola pendidikan dan kurikulum yang berbeda dalam setiap program studi berkesinambungan dengan pola penempatan kerja yang sesuai dengan indikator pembelajaran, hal ini mengacu pada konsep manajemen “*The Right Man on The Right Place, The Right Man on The Right Job Description*” (Sutrisno, 2010) yang secara makna dapat diartikan bahwa orang yang benar ditempatkan pada tempat yang benar juga sesuai dengan kompetensi orang tersebut. Dan juga terhadap paradigma permasalahan lainnya yang turut menjadi ketidak sempurnaan mekanisme dan regulasi dari dinamika menjadi lulusan Politeknik Imigrasi. Permasalahan tersebut adalah mengenai standarisasi Pendidikan Khusus Keimigrasian (Diksuskim) yang wajib dilaksanakan bagi setiap lulusan Politeknik Imigrasi diluar dari pendidikan vokasi yang didapatkan nya selama mengikuti pendidikan di Politeknik Imigrasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, A. (2017). Perencanaan, Pelaksanaan, Evaluasi, dan Penerapan Yang Efektif Pada Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Fungsional AUditor. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 21(1), 130–139. Retrieved from <http://ejournal.upi.edu/index.php/JAPSPs/article/view/6668/4536>
- Asep Kurnia. *Dikotomi Pejabat Imigrasi dengan Pejabat Fungsional Analisis Keimigrasian*.
- HAM, K. H. dan. *Surat Keputusan Penetapan Standar Mutu Penilaian Pembelajaran Peserta Didik Poltekim*. , (2016).
- HAM, K. H. dan. (2021). Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor 15 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Khusus Keimigrasian. *Peraturan.Bpk.Go.Id*.
- Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. (2019). *Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor 22 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Khusus Keimigrasian*. (1136).
- Kementerian Hukum dan HAM. (2021). Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 8 Tahun 2021 tentang Manajemen Karier Pegawai Negeri Sipil Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. *Peraturan.Bpk.Go.Id*.
- Livano, A., & Herdinata, C. (2017). Peran Karakter Passion Dan Market Sensitivity Dalam Startupbusiness Udifer Bags. *Economic Globalization Trend & Risk for Developing Country*, 1–15.
- Menteri Hukum dan HAM, I. (2020). Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor 28 Tahun 2020. *Permenkumham No 8 Tahun 2020*, (Pembentukan Politeknik Imigrasi), 1–6.
- Nyoman. (2018). Metode Penelitian Bahasa: Pendekatan Struktural. *Metode Penelitian Bahasa*, 14, 1–123.
- Pratama, A. P., & Faturahman, H. (2019). ANALISIS EVALUASI DAN EFEKTIVITAS PELATIHAN JABATAN FUNGSIONAL PEREKAYASA DI BPPT DENGAN PENDEKATAN IMTEE. *Jurnal Adminis*, 13–30.
- Rahmawati, I. S. (2023). Evaluasi Program Pendidikan: Tinjauan Terhadap Efektivitas dan Tantangan. *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 128–136. <https://doi.org/10.19109/elidare.v9i2.20229>
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jombang: Kencana Prenada Media Group.