

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN KEIMIGRASIAN TERHADAP WARGA NEGARA ASING (WNA) DI KANTOR IMIGRASI KELAS I KHUSUS TPI SURABAYA

Chesa Fabita Maulivi Rahmadini¹, Edi Suhardono^{2*}

¹Universitas Hang Tuah

Arief Rahman Hakim, Surabaya

²Universitas Hang Tuah

Arief Rahman Hakim, Surabaya

*penulis koresponden

E-mail: chesafabita27@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi kebijakan keimigrasian terhadap warga negara asing (WNA) di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian. Secara khusus, penelitian ini mengeksplorasi bagaimana kebijakan tersebut diterapkan dalam pengawasan dan Warga Negara Asing (WNA) serta mengidentifikasi faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam proses implementasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif untuk memberikan gambaran yang mendalam mengenai implementasi kebijakan keimigrasian. Data diperoleh melalui wawancara dengan pejabat imigrasi dan pihak terkait, observasi langsung terhadap prosedur di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya, serta studi dokumen kebijakan dan laporan tahunan. Teori implementasi kebijakan George C. Edwards III digunakan sebagai landasan analisis dengan mempertimbangkan empat variabel utama, yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya telah mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi dan memperkuat koordinasi antarinstansi dalam menerapkan kebijakan keimigrasian. Namun, masih terdapat kendala yang signifikan, seperti keterbatasan jumlah dan kompetensi sumber daya manusia, prosedur birokrasi yang kompleks, serta kurangnya sinergi dengan instansi ketenagakerjaan dalam pengawasan Warga Negara Asing (WNA). Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa kasus penyalahgunaan izin tinggal, seperti overstay dan penggunaan visa yang tidak sesuai, masih sering terjadi. Temuan penelitian ini memberikan rekomendasi bagi pemerintah untuk meningkatkan efektivitas implementasi kebijakan keimigrasian melalui reformasi birokrasi, peningkatan kapasitas sumber daya manusia, serta penguatan koordinasi antara Kantor Imigrasi, Kementerian Ketenagakerjaan, dan instansi terkait. Langkah-langkah ini diharapkan dapat memperbaiki sistem keimigrasian Indonesia dalam menghadapi tantangan globalisasi dan peningkatan mobilitas Warga Negara Asing (WNA).

Kata kunci: Implementasi Kebijakan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011, Warga Negara Asing.

Abstract

This research aims to analyze the implementation of immigration policy towards foreign nationals (WNA) at the TPI Special Class I Immigration Office of Surabaya, based on Law Number 6 of 2011 concerning Immigration. Specifically, this study explores how the policy is applied in the supervision of foreign nationals (WNA) and identifies the supporting and inhibiting factors in the implementation process. The research employs a qualitative approach with a descriptive method to provide an in-depth overview of the immigration policy implementation. Data was collected through interviews with immigration officials and relevant parties, direct observation of procedures at the TPI Special Class I Immigration Office of Surabaya, and a study of policy documents and annual reports. The policy implementation theory of George C. Edwards III was used as the basis for analysis, considering four main variables: communication, resources, disposition, and bureaucratic structure. The results indicate that the TPI Special Class I Immigration Office of Surabaya has optimized the use of information technology and strengthened inter-agency coordination in implementing immigration policy. However, significant constraints remain, such as the limited number and competence of human resources, complex bureaucratic procedures, and a lack of synergy with labor agencies in the supervision of foreign nationals (WNA). Furthermore, the study found that cases of misuse of stay permits, such as overstay and use of unsuitable visas, are still frequent. The findings of this research provide recommendations for the government to enhance the effectiveness of immigration policy implementation through bureaucratic reform, human resource capacity building, and strengthening coordination between

the Immigration Office, the Ministry of Manpower, and relevant agencies. These steps are expected to improve Indonesia's immigration system in facing the challenges of globalization and the increasing mobility of foreign nationals (WNA).

Keywords: Policy Implementation, Law Number 6 of 2011, Foreign Nationals.

I. PENDAHULUAN

Perkembangan globalisasi dan meningkatnya mobilitas manusia telah menuntut adanya regulasi keimigrasian yang lebih komprehensif dan adaptif. Imigrasi tidak hanya sebatas perpindahan fisik individu melintasi batas negara, tetapi juga berkaitan dengan berbagai aspek kehidupan berbangsa dan bernegara. Dalam aspek keamanan, arus migrasi yang tidak terkendali dapat berpotensi meningkatkan ancaman terhadap stabilitas nasional, baik dalam bentuk kejahatan transnasional, penyebaran ideologi ekstrem, maupun perdagangan manusia (Sande, 2020). Dari sisi ekonomi, migrasi tenaga kerja asing dapat memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi suatu negara, baik melalui investasi, transfer pengetahuan, maupun pemenuhan kebutuhan tenaga kerja di sektor tertentu. Jika tidak diatur dengan baik, hal ini juga dapat menimbulkan persaingan tenaga kerja yang berdampak pada kesejahteraan pekerja lokal. Selain itu, imigrasi turut memengaruhi aspek sosial dan budaya, di mana percampuran budaya akibat migrasi dapat memperkaya keberagaman suatu bangsa, tetapi juga berpotensi menimbulkan tantangan dalam proses integrasi dan asimilasi (Amalia, 2023).

Keimigrasian merupakan salah satu aspek strategis dalam tata kelola negara yang berkaitan langsung dengan arus mobilitas penduduk lintas batas negara. Dalam era globalisasi yang semakin berkembang, pergerakan Warga Negara Asing (WNA) ke Indonesia mengalami peningkatan yang signifikan, baik untuk tujuan pariwisata, pendidikan, pekerjaan, maupun investasi. Fenomena ini menuntut adanya kebijakan keimigrasian yang tidak hanya efektif dalam mengatur dan mengawasi keberadaan serta aktivitas WNA di Indonesia, tetapi juga adaptif terhadap dinamika global, keamanan nasional, serta kepentingan ekonomi (Qorina, 2018). Kebijakan tersebut harus mampu memastikan bahwa setiap WNA yang masuk

ke Indonesia memiliki izin yang sah, mematuhi peraturan yang berlaku, dan tidak menimbulkan ancaman bagi stabilitas sosial, budaya, serta kedaulatan negara (Setiawati, 2015).

Regulasi keimigrasian yang baik juga harus mengakomodasi kepentingan strategis Indonesia dalam menarik tenaga kerja asing yang memiliki keahlian tertentu, investor asing yang dapat berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi, serta mahasiswa asing yang dapat meningkatkan pertukaran ilmu pengetahuan dan budaya. Dengan demikian, keimigrasian bukan hanya berfungsi sebagai instrumen pengawasan, tetapi juga sebagai sarana untuk mendukung pembangunan nasional dan memperkuat hubungan internasional Indonesia (Khanafy Adnan, 2021).

Sebagai bagian dari sistem keimigrasian nasional, Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya memiliki peran strategis dalam mengawasi keberadaan dan aktivitas TKA di wilayahnya. Dengan tingginya arus kedatangan WNA, implementasi kebijakan keimigrasian menjadi tantangan yang kompleks. Salah satu tantangan utama adalah memastikan kepatuhan terhadap Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian, yang mengatur prosedur masuk, izin tinggal, hingga sanksi bagi pelanggar aturan keimigrasian. Meski demikian, di lapangan masih ditemukan berbagai kendala, seperti penyalahgunaan visa, keterbatasan pengawasan, serta lemahnya koordinasi antarinstansi terkait, yang berpotensi menghambat efektivitas kebijakan ini (Ninage & Diamantina, 2022).

Tabel 1. Data Kedatangan dan Keberangkatan WNA Dan WNI di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya 2024

Kedatangan		Keberangkatann	
WNA	WNI	WNA	WNI
293.712	946.412	261.962	870.353

Sumber: Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya, 2024

Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya memegang peran penting dalam pelaksanaan kebijakan keimigrasian, khususnya dalam hal pengawasan terhadap keberadaan dan aktivitas Warga Negara Asing (WNA) di wilayah kerjanya. Sebagai salah satu gerbang utama bagi lalu lintas internasional, kantor ini bertanggung jawab dalam melakukan pengawasan, pemeriksaan, serta penegakan hukum keimigrasian untuk menjamin kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. Berdasarkan data tahun 2024, melalui Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) di Bandara Internasional Juanda tercatat sebanyak 1.240.124 penumpang datang, yang terdiri dari 946.412 Warga Negara Indonesia (WNI) dan 293.712 Warga Negara Asing (WNA). Pada periode yang sama, jumlah penumpang yang berangkat mencapai 1.132.315 orang, dengan rincian 870.353 WNI dan 261.962 WNA.

Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya berperan menangani kasus penyalahgunaan izin tinggal, seperti TKA yang bekerja dengan visa kunjungan atau tinggal melebihi waktu yang diizinkan. dengan kewenangan untuk memberikan sanksi hingga deportasi (Qorina, 2018). kantor ini menghadapi tantangan operasional, terutama dalam menghadapi meningkatnya jumlah TKA dan celah dalam pengawasan. secara keseluruhan, Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya berfungsi menjaga keseimbangan antara memfasilitasi TKA yang legal serta menegakkan aturan keimigrasian yang berlaku (Amalia, 2023).

Tabel 2. Jumlah Tindakan Keimigrasian oleh Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya terhadap WNA (2022 – 2024)

NO	Penindakan WNA	TOTAL
1.	Pendentensian	32 Kasus
2.	Bea Beban	42 Kasus
3.	Deportasi	114 Kasus
4.	Pemulangan	0 Kasus
5.	Larangan di wilayah tertentu	2 Kasus
6.	Projustia	2 Kasus
TOTAL		192 Kasus

Sumber: Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya, 2024

Seiring dengan meningkatnya jumlah WNA, Kantor Imigrasi Surabaya menghadapi peningkatan kasus pelanggaran keimigrasian. Sepanjang tahun 2024, sebanyak 44 WNA dideportasi karena melanggar peraturan keimigrasian, dengan pelanggaran terbanyak adalah overstay atau melebihi izin tinggal. Penyalahgunaan izin tinggal oleh Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia menjadi hal yang perlu dicermati dalam pengawasan keimigrasian, di mana praktik ini terjadi ketika TKA menggunakan izin tinggal yang tidak sesuai dengan tujuan awal, seperti bekerja dengan visa kunjungan atau memperpanjang masa tinggal tanpa alasan yang sah. Selain itu, pada Agustus 2024, Kantor Imigrasi Surabaya menggelar Operasi Jagratar untuk menindak pelanggaran keimigrasian, dengan enam WNA diamankan karena diduga menyalahgunakan izin tinggal mereka. Fenomena penyalahgunaan izin tinggal ini berdampak luas baik secara hukum maupun ekonomi. Secara hukum, hal ini melemahkan otoritas sistem keimigrasian dan menciptakan celah bagi pelanggaran, sementara secara ekonomi, TKA yang bekerja secara ilegal mengurangi peluang kerja bagi tenaga kerja lokal dan berpotensi menurunkan perekonomian negara karena tidak membayar pajak (Maulana & Jalil, 2018).

Sejumlah penelitian sebelumnya telah menyoroti pelaksanaan kebijakan keimigrasian di Indonesia (Qorina, 2018; Maulana & Jalil, 2018; Amalia, 2023). Namun, sebagian besar kajian tersebut masih terbatas pada pembahasan aspek normatif dan regulatif, tanpa memberikan pemaparan yang mendalam mengenai dinamika pelaksanaan kebijakan di tingkat operasional, terutama pada kantor imigrasi dengan intensitas aktivitas yang tinggi seperti Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya. Oleh karena itu, masih terdapat celah penelitian (*research gap*) berupa minimnya studi empiris yang secara spesifik menelaah faktor-faktor yang memengaruhi implementasi kebijakan keimigrasian dengan menggunakan kerangka teori implementasi George C. Edwards III. Penelitian ini memiliki urgensi karena berupaya menghadirkan bukti empiris mengenai efektivitas penerapan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 di lapangan

serta menyajikan rekomendasi kebijakan yang lebih komprehensif dan berbasis pada data nyata.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penelitian ini berfokus pada analisis implementasi kebijakan keimigrasian terhadap WNA di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana kebijakan tersebut diterapkan dalam praktik serta mengidentifikasi berbagai kendala yang muncul dalam pelaksanaannya. Selain itu, penelitian ini juga berupaya mengeksplorasi solusi yang dapat diterapkan guna meningkatkan efektivitas kebijakan keimigrasian di kantor tersebut. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang konstruktif bagi perbaikan sistem dan prosedur keimigrasian di Indonesia, khususnya dalam pengelolaan WNA agar lebih optimal dan sesuai dengan tujuan kebijakan nasional.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai implementasi kebijakan tenaga kerja asing di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui beberapa teknik, yaitu wawancara dengan pejabat imigrasi yang berwenang, observasi langsung terhadap prosedur yang diterapkan di kantor imigrasi, serta studi dokumen kebijakan dan laporan tahunan yang relevan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai pelaksanaan kebijakan di lapangan. Dalam menganalisis data, penelitian ini menggunakan teori implementasi kebijakan yang dikemukakan oleh George C. Edwards III (Edwards, 1980). Teori ini menyoroti empat variabel utama yang berpengaruh dalam proses implementasi kebijakan, yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Melalui pendekatan ini, penelitian bertujuan untuk memahami bagaimana kebijakan tenaga kerja asing

diterapkan dalam pengawasan terhadap warga negara asing (WNA), serta faktor-faktor yang mendukung atau menghambat efektivitas implementasi kebijakan tersebut.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi kebijakan tentang keimigrasian terhadap WNA

A. Komunikasi

Menurut George C. Edwards III, komunikasi merupakan salah satu elemen penting dalam proses implementasi kebijakan publik yang efektif. Edwards (1980) mengemukakan tiga indikator utama yang memengaruhi komunikasi kebijakan, yakni transmisi, kejelasan, dan konsistensi. Ketiga indikator ini saling berkaitan dan menjadi syarat utama agar kebijakan dapat diimplementasikan dengan baik dan mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut George C. Edwards III, komunikasi merupakan salah satu elemen penting dalam proses implementasi kebijakan publik yang efektif. Edwards (1980) mengemukakan tiga indikator utama yang memengaruhi komunikasi kebijakan, yakni transmisi, kejelasan, dan konsistensi:

a. Transmisi

Transmisi merujuk pada proses pengiriman informasi yang bertujuan untuk memastikan kebijakan dapat diimplementasikan secara efektif. Sebelum seorang pejabat dapat melaksanakan suatu keputusan, mereka harus terlebih dahulu menerima informasi mengenai keputusan tersebut dan instruksi pelaksanaannya. Namun, sering kali keputusan-keputusan ini diabaikan atau dipahami secara keliru, sehingga menimbulkan kesalahan dalam implementasinya.

b. Kejelasan

Kejelasan dalam komunikasi kebijakan berarti bahwa informasi yang diterima oleh pelaksana kebijakan harus mudah dipahami dan tidak membingungkan. Agar kebijakan dapat diimplementasikan dengan sukses, instruksi pelaksanaan harus disampaikan secara jelas. Sering kali, instruksi yang diberikan kepada pelaksana kurang terperinci, sehingga menyebabkan kebingungan

mengenai waktu dan cara pelaksanaan kebijakan. Ketidajelasan pesan komunikasi ini dapat memicu kesalahan interpretasi dan bahkan bertentangan dengan maksud asli kebijakan.

c. Konsistensi

Konsistensi dalam komunikasi kebijakan adalah hal yang sangat penting untuk memastikan pelaksanaan kebijakan yang efektif. Jika perintah yang diberikan sering berubah atau tidak konsisten, pelaksana kebijakan akan merasa bingung. Walaupun instruksi yang disampaikan sudah jelas, jika perintah tersebut bertentangan satu sama lain, hal ini akan menyulitkan pelaksana dalam menjalankan tugasnya dengan benar dan efisien.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Abdul Aziz, selaku Kepala Seksi Informasi dan Komunikasi Keimigrasian, diketahui bahwa proses penyampaian informasi di lingkungan kerja telah berlangsung efektif melalui kegiatan apel pagi serta pemanfaatan media sosial. Temuan ini sejalan dengan pandangan George C. Edwards III (1980) yang menegaskan bahwa efektivitas komunikasi merupakan elemen krusial dalam keberhasilan implementasi kebijakan publik. Pandangan tersebut diperkuat oleh Agustino (2020), yang menyoroti pentingnya komunikasi dua arah baik secara vertikal maupun horizontal agar para pelaksana mampu memahami dan menjalankan kebijakan secara konsisten.

Sehubungan pada teori tersebut, data yang diperoleh di lapangan menunjukkan komunikasi dalam implementasi kebijakan keimigrasian terhadap Tenaga Kerja Asing telah dilaksanakan dengan baik. Kebijakan publik yang disampaikan kepada pegawai telah tercantum dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2011 tentang Keimigrasian. Ketiga indikator ini saling berkaitan dan menjadi syarat utama agar kebijakan dapat diimplementasikan dengan baik dan mencapai tujuan yang diharapkan. Implementasi kebijakan keimigrasian terhadap Tenaga Kerja Asing (TKA) di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya dapat dianalisis berdasarkan tiga indikator utama dalam komunikasi kebijakan menurut teori Edwards, yaitu transmisi, kejelasan, dan konsistensi.

Transmisi berperan penting dalam kesuksesan implementasi kebijakan dengan mengacu pada proses penyampaian informasi dan perintah dari pengambil keputusan kepada pelaksana kebijakan. Di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya, transmisi kebijakan dilakukan secara rutin melalui apel pagi, di mana seluruh pegawai dikumpulkan dan diberikan arahan lebih rinci terkait kebijakan tersebut. Bapak Abdul Aziz, Kepala Seksi Informasi dan Komunikasi Keimigrasian, menjelaskan bahwa kebijakan ini tidak hanya disampaikan dalam pertemuan internal, tetapi juga melibatkan sosialisasi kepada publik melalui media sosial dan penyampaian langsung kepada Warga Negara Asing (WNA) yang mengajukan permohonan. Sosialisasi yang dilakukan baik secara langsung maupun melalui platform digital menunjukkan usaha Kantor Imigrasi untuk memastikan bahwa semua pihak yang terlibat mendapatkan informasi yang jelas dan tepat mengenai kebijakan keimigrasian yang berlaku.

Kejelasan dalam komunikasi kebijakan sangat penting agar kebijakan dapat dipahami dengan baik dan dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya, kejelasan petunjuk pelaksanaan kebijakan keimigrasian dijelaskan secara terbuka dan terperinci. Temuan penelitian ini sejalan dengan pendapat dari Martiawan (2019) yang menyatakan bahwa pemerintahan terbuka menyelenggarakan prinsip penyediaan informasi kebijakan yang transparan. Informan 1 mengungkapkan bahwa selain melalui sosialisasi langsung, produk hukum yang terkait dengan kebijakan keimigrasian, termasuk yang menyangkut TKA, dapat diakses melalui website resmi Kantor Imigrasi. Aksesibilitas produk hukum ini menunjukkan transparansi dalam penyampaian informasi, memastikan bahwa petunjuk pelaksanaan kebijakan dapat diakses dengan mudah oleh pegawai maupun masyarakat umum, termasuk TKA, yang ingin memahami lebih jauh tentang aturan yang berlaku.

Konsistensi dalam penerapan kebijakan sangat penting untuk menjamin bahwa kebijakan berjalan efektif. Senada dengan hal

tersebut, Rahmadanita, et. al (2018) menyatakan bahwa konsistensi dari suatu kebijakan perlu didukung oleh adanya keterampilan dan keahlian dari para pelaksana kebijakan tersebut. Informan 2 Seksi Intelijen dan Penindakan Keimigrasian, menjelaskan bahwa Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya sangat konsisten dalam menjalankan kebijakan terkait TKA, khususnya dalam pengawasan masa izin tinggal. Setiap TKA yang melanggar batas waktu izin tinggal tanpa melakukan perpanjangan akan dikenakan sanksi tegas, yang meliputi pemindahan, pelarangan masuk ke wilayah tertentu, atau bahkan pemecatan. Hal ini menegaskan bahwa kebijakan tidak hanya dijelaskan dengan jelas, tetapi juga diterapkan dengan konsisten dan tegas untuk memastikan kebijakan berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Secara keseluruhan, implementasi kebijakan keimigrasian di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya menunjukkan efektivitas komunikasi kebijakan yang baik, dengan mengedepankan transmisi yang tepat, kejelasan informasi yang disampaikan, dan konsistensi dalam penerapannya. Ketiga faktor ini mendukung kelancaran implementasi kebijakan keimigrasian terhadap Tenaga Kerja Asing, memastikan tujuan kebijakan tercapai dengan baik dan tepat sasaran.

B. Sumber Daya

Menurut George C. Edwards III, sumber daya adalah salah satu faktor yang penting dalam keberhasilan implementasi kebijakan publik. Sumber daya mencakup segala bentuk kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan kebijakan dengan efektif. Ini termasuk sumber daya manusia, anggaran, peralatan, waktu, serta dukungan politik yang diperlukan agar kebijakan dapat dilaksanakan sesuai rencana. Menekankan bahwa jika sumber daya ini terbatas atau tidak mencukupi, implementasi kebijakan akan mengalami kesulitan. Pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya yang efisien menjadi kunci dalam memastikan bahwa kebijakan yang sudah dirancang dapat diimplementasikan dengan sukses.

Sumber daya pada kebijakan publik merujuk pada segala sesuatu yang diperlukan dalam mendukung proses implementasi kebijakan secara efektif (Fakhrudin, 2022). Sumber daya ini meliputi beberapa aspek penting seperti sumber daya manusia, keuangan, dan fasilitas yang mendukung kelancaran pelaksanaan kebijakan. Dalam pembahasan ini, fokus akan diberikan pada dua jenis sumber daya yang disebutkan dalam teori Edwards, yaitu sumber daya manusia dan fasilitas.

Sumber daya manusia memainkan peran yang sangat penting dalam implementasi kebijakan publik, karena merekalah yang secara langsung terlibat dalam pelaksanaan kebijakan tersebut. Edwards III menegaskan bahwa tanpa tenaga kerja yang terlatih dan kompeten, implementasi kebijakan akan sangat terhambat. Di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya, seperti yang disampaikan oleh Informan 2, jumlah pegawai yang tersedia saat ini masih dirasa kurang untuk menangani beban kerja yang ada. Hal ini menyebabkan pegawai harus bekerja lebih keras dan mengelola beban kerja yang lebih banyak. Meskipun demikian, Kantor Imigrasi berusaha untuk meningkatkan kapasitas dan keterampilan pegawai dengan mengadakan pelatihan dan pendidikan, seperti yang disampaikan dalam wawancara bahwa pegawai diwajibkan untuk mengikuti pelatihan tertentu per divisi, yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi mereka. Selain itu, teknologi juga membantu meringankan beban kerja pegawai, yang menunjukkan bahwa meskipun jumlah pegawai terbatas, dukungan teknologi dapat meningkatkan efektivitas kerja mereka. Senada dengan hal tersebut, dijelaskan oleh Aprilia & Kurniawan (2022), bahwa pegawai yang mampu memanfaatkan teknologi secara memadai, berperan penting dalam peningkatan efektivitas pelayanan.

Sumber daya fasilitas juga merupakan faktor penting dalam implementasi kebijakan yang efektif. Fasilitas yang memadai dapat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan memberikan kenyamanan kepada pegawai serta masyarakat yang dilayani. Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya telah memenuhi berbagai standar fasilitas,

termasuk ruang tunggu, ruang menyusui, kamar mandi untuk difabel, tempat parkir, mushola, dan bahkan ruang olahraga. Fasilitas ini tidak hanya mendukung pegawai dalam melaksanakan tugas mereka, tetapi juga memastikan kenyamanan bagi masyarakat yang menggunakan layanan di kantor imigrasi, terutama bagi kelompok-kelompok prioritas seperti lansia, bayi, wanita hamil, dan difabel.

Dengan fasilitas yang memadai, proses implementasi kebijakan dapat berjalan dengan lebih lancar dan efektif, karena pegawai dapat bekerja dengan optimal dalam lingkungan yang mendukung, sementara masyarakat juga merasa lebih dihargai dan diperhatikan dalam pelayanan yang diberikan.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa jumlah pegawai masih tergolong terbatas, namun upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia terus dilakukan melalui berbagai program pelatihan. Pandangan ini sejalan dengan Grindle (1980) yang menegaskan bahwa mutu sumber daya manusia memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap keberhasilan implementasi kebijakan dibandingkan dengan jumlahnya semata. Selaras dengan itu, Dwiyanto (2018) juga mengemukakan bahwa modernisasi administrasi publik melalui pemanfaatan teknologi informasi dapat berkontribusi dalam meningkatkan efisiensi kinerja birokrasi.

Secara keseluruhan, implementasi kebijakan di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terlatih dan fasilitas yang memadai. Meskipun jumlah pegawai masih menjadi tantangan, upaya untuk meningkatkan keterampilan melalui pelatihan dan memanfaatkan teknologi menunjukkan komitmen untuk mengatasi hambatan tersebut. Selain itu, fasilitas yang ada mendukung kenyamanan dan kelancaran proses implementasi kebijakan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya yang efektif, baik dari segi manusia maupun fasilitas, sangat mempengaruhi keberhasilan kebijakan yang diterapkan.

C. Disposisi

Disposisi kebijakan dalam aspek pemberian izin tinggal bagi tenaga kerja asing

menitikberatkan pada regulasi dan prosedur yang harus dipenuhi sebelum dan selama mereka berada di Indonesia. Kantor Imigrasi memiliki peran sentral dalam menerbitkan berbagai jenis izin tinggal, seperti Izin Tinggal Kunjungan (ITK), Izin Tinggal Terbatas (ITAS), dan Izin Tinggal Tetap (ITAP). Seluruh proses ini dilakukan berdasarkan ketentuan yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian serta peraturan ketenagakerjaan yang berlaku.

Dalam implementasinya, penerapan kebijakan ini melibatkan tahapan verifikasi dokumen, pengajuan permohonan, serta persetujuan dari pihak berwenang di Kantor Imigrasi. Prosedur ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap tenaga kerja asing yang memasuki Indonesia telah memenuhi syarat administratif dan legal yang berlaku. Selain itu, mekanisme ini juga berfungsi sebagai bentuk kontrol terhadap keberadaan dan aktivitas tenaga kerja asing di dalam negeri.

Salah satu faktor yang mempercepat efisiensi proses perizinan tinggal adalah penerapan sistem digital dalam pengajuan dokumen. Saat ini, pengurusan ITAS dan ITAP dapat dilakukan secara daring, sehingga pemohon dapat menerima dokumen persetujuan melalui email tanpa perlu datang langsung ke kantor imigrasi untuk setiap tahapannya. Hal ini menunjukkan adanya peningkatan dalam efektivitas layanan imigrasi di Indonesia.

Efisiensi pelayanan di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya menjadi salah satu faktor utama yang menunjang keberhasilan implementasi kebijakan pemberian izin tinggal. Hal ini didukung oleh pengalaman berbagai tenaga kerja asing yang telah mengurus izin tinggal mereka di kantor tersebut. Salah satu di antaranya adalah Luo Xianmo, warga negara China yang pertama kali masuk ke Indonesia pada tahun 1998, yang mengungkapkan bahwa pelayanan di kantor imigrasi ini sangat efisien dan responsif terhadap kebutuhan pemohon.

Hasil wawancara dengan Luo Xianmo menunjukkan bahwa petugas imigrasi memberikan pelayanan dengan cepat dan sikap yang ramah kepada pengguna jasa.

Kondisi tersebut mencerminkan penerapan yang baik dari konsep *street-level bureaucracy* yang dikemukakan oleh Lipsky (1980), di mana perilaku dan respons pegawai di lapangan berperan penting dalam menentukan efektivitas serta keberhasilan implementasi suatu kebijakan publik.

Menurutnya, saat mengurus Visa Second Home, ia hanya membutuhkan waktu satu hari untuk mendapatkan E-Visa. Bahkan, dalam pengurusan Izin Tinggal Terbatas (ITAS) dari luar negeri, seluruh proses dapat diselesaikan secara digital, di mana dokumen persetujuan langsung dikirim melalui email tanpa perlu waktu tunggu yang lama. Setelah tiba di Surabaya, ia hanya memerlukan 1-2 hari untuk mendapatkan cap stempel resmi di paspornya. Hal ini menunjukkan bahwa proses administrasi di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya memiliki sistem yang cepat dan sistematis. Selain itu, dibandingkan dengan negara-negara lain seperti Malaysia dan Thailand, yang menurutnya memiliki prosedur lebih lama dan kompleks, pelayanan di Indonesia jauh lebih efisien. Faktor ini menjadikan Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya sebagai salah satu contoh pelayanan keimigrasian yang unggul dalam memberikan kemudahan bagi tenaga kerja asing dalam mengurus izin tinggal mereka.

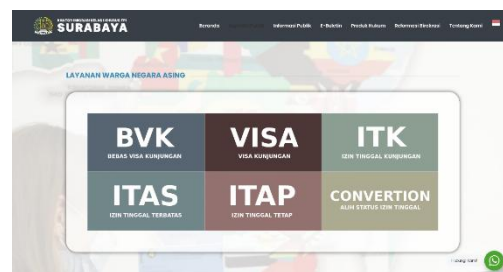
D. Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi memainkan peran penting dalam keberhasilan implementasi kebijakan, sesuai dengan teori Edwards (Edwards, 1980). yang menyoroti pentingnya koordinasi antar pihak dalam pelaksanaan kebijakan. Meskipun sumber daya dan pengetahuan yang memadai merupakan faktor pendukung, kelemahan dalam struktur birokrasi dapat menjadi hambatan serius bagi efektivitas kebijakan. Implementasi kebijakan sering melibatkan banyak pihak, dan jika struktur birokrasi tidak terorganisir dengan baik, proses kebijakan bisa terhambat. Dua aspek penting dalam struktur birokrasi yang perlu diperhatikan adalah Standard Operating Procedures (SOP) dan fragmentasi. Kedua faktor ini harus dikelola dengan baik agar kebijakan dapat diterapkan secara efektif dan efisien, termasuk dalam kebijakan keimigrasian.

Pertama, Standard Operating Procedures (SOP) adalah elemen penting dalam struktur organisasi yang melaksanakan kebijakan. SOP berfungsi untuk memberikan pedoman yang jelas bagi pelaksana dalam menjalankan tugas mereka, serta memastikan bahwa kebijakan dilaksanakan secara seragam dan konsisten di berbagai unit. Dalam konteks kebijakan keimigrasian di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya, SOP menjadi dasar dalam pelaksanaan kebijakan terkait izin tinggal. Sebagaimana dijelaskan oleh Informan 4, Selaku Seksi Bidang Izin Tinggal, SOP yang digunakan mengacu pada peraturan Menteri Hukum dan HAM, seperti Permenkumham No. 22 Tahun 2023 dan Permenkumham No. 11 Tahun 2024. SOP ini sudah dipublikasikan di situs web resmi Kantor Imigrasi dan Imigrasi.go.id, yang menunjukkan bahwa informasi tersebut dapat diakses oleh publik dan pegawai terkait untuk memastikan kebijakan berjalan sesuai aturan. Pelayanan untuk Warga Negara Asing (WNA) yakni :

A). Penerbitan Dokumen Keimigrasian

Dokumen keimigrasian bagi Warga Negara Asing (WNA) mencakup berbagai jenis izin yang dibutuhkan untuk masuk dan menetap di wilayah Indonesia. Dokumen tersebut meliputi visa yang disesuaikan dengan tujuan kedatangan, seperti untuk wisata, pekerjaan, pendidikan, maupun kepentingan lainnya. Pengaturan ini dimaksudkan agar setiap WNA memiliki dokumen resmi yang valid serta sesuai dengan peraturan hukum keimigrasian yang berlaku di Indonesia.



Sumber: <https://kanimsurabaya.kemendikhum.go.id/layanan-warga-negara-asing>, 2025

Gambar 1. Layanan Warga Negara Asing di Website Kantor Imigrasi Kelas I Surabaya

B). Perpanjangan Izin Tinggal

a) Izin Tinggal Kunjungan (ITK)

Izin Tinggal Kunjungan (ITK) diberikan kepada:

- Warga negara asing pemegang *Visa Kunjungan* yang masuk melalui Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI);
- Warga negara asing yang datang menggunakan *Visa on Arrival (VoA)* di TPI;
- Anak yang lahir di Indonesia, apabila pada saat kelahirannya ayah dan/atau ibunya memiliki Izin Tinggal Kunjungan, dengan mengajukan permohonan di Kantor Imigrasi setempat dan melampirkan paspor anak, akta/surat keterangan lahir, paspor orang tua, serta dokumen ITK orang tua;
- Warga negara asing yang memanfaatkan fasilitas Bebas Visa Kunjungan di TPI;
- Warga negara asing yang bekerja sebagai awak alat angkut yang sedang berlabuh atau berada di wilayah Indonesia;
- Warga negara asing yang masuk ke Indonesia dalam kondisi darurat di TPI.

Perpanjangan ITK dapat diberikan kepada pemegang:

- Visa Kunjungan Satu Kali Perjalanan (*Single Entry*),
- Visa Kunjungan Beberapa Kali Perjalanan (*Multiple Entry*),
- Visa on Arrival (*VoA*).

Persyaratan Dokumen:

Pemohon wajib mengajukan perpanjangan ITK melalui aplikasi daring dengan melampirkan hasil pindai:

- Paspor atau dokumen perjalanan yang masih berlaku;
- Surat jaminan dari penjamin yang sama saat pengajuan visa (bila menggunakan penjamin);
- Surat pernyataan yang menjelaskan maksud dan tujuan tinggal di Indonesia.

Apabila penjamin berbeda dari sebelumnya, pemohon harus melampirkan:

- Surat pernyataan dari pemohon yang menyatakan keberatan dan ketidaksediaan untuk dijamin oleh penjamin lama;
- Surat pelepasan jaminan dari penjamin sebelumnya.

Tahapan Pengajuan:

1. Pengajuan permohonan secara daring;
2. Penerimaan permohonan;
3. Pengambilan foto;
4. Verifikasi pembayaran biaya imigrasi sesuai ketentuan;
5. Persetujuan oleh Kepala Kantor Imigrasi atau pejabat yang berwenang;
6. Penerbitan ITK.

Bagi warga negara asing yang berasal dari negara dengan status *calling visa*, permohonan akan diteruskan kepada Direktur Jenderal Imigrasi. Keputusan persetujuan atau penolakan akan dikirimkan kepada Kepala Kantor Imigrasi tempat permohonan diajukan. Kantor Imigrasi kemudian akan mengirimkan pemberitahuan secara elektronik kepada pemohon, penjamin, atau penanggung jawab bahwa dokumen telah diterima.

Jika terdapat kesalahan atau kekurangan dokumen, Kantor Imigrasi akan memberikan pemberitahuan elektronik untuk perbaikan atau kelengkapan dokumen paling lambat dua hari sejak tanggal pemberitahuan. Apabila pemohon tidak melakukan pembaruan hingga batas waktu berakhir, permohonan akan ditolak.

Biaya ITK:

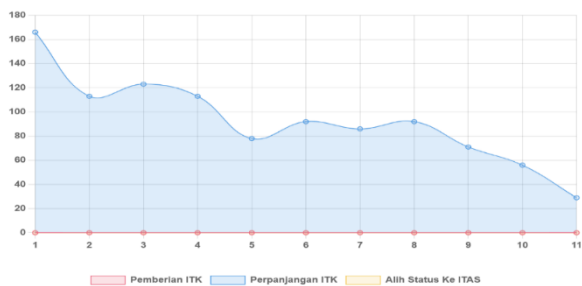
- ITK 30 hari: Rp500.000 per permohonan
- ITK 60 hari: Rp2.000.000 per permohonan
- ITK 180 hari: Rp6.000.000 per permohonan

No.	Jenis Visa	Pemberian ITK Pertama Kali	Perpanjangan ITK
1.	Visa Kunjungan Satu Kali Perjalanan/Single-Entry Visitor Visa (Indeks Visa C) Pengecualian: • Visa Prainvestasi (Indeks C12) dan Pemagangan (Indeks C22, C22A, C22B) • Visa Tugas Pemerintahan (Indeks C4) • Visa Calon Tenaga Kerja Asing (Indeks C18)	60 hari	Dapat diperpanjang setiap kali diberikan 60 hari (2 bulan) hingga masa tinggal keseluruhan paling lama 180 hari (6 bulan).
		180 hari	Dapat diperpanjang setiap kali diberikan 180 hari (6 bulan) hingga masa tinggal keseluruhan paling lama 12 bulan (1 tahun).
		60 hari	Dapat diperpanjang setiap kali diberikan 60 hari (2 bulan) hingga masa tinggal keseluruhan paling lama 12 bulan (1 tahun).
		60 hari	Dapat diperpanjang setiap kali diberikan 60 hari (2 bulan) hingga masa tinggal keseluruhan paling lama 120 hari (4 bulan).
2.	Visa Kunjungan Beberapa Kali Perjalanan/Multiple-Entry Visitor Visa (Indeks Visa D) Pengecualian: Visa Prainvestasi (Indeks D12)	60 hari	Dapat diperpanjang setiap kali diberikan 60 hari (2 bulan) hingga masa tinggal keseluruhan paling lama 180 hari (6 bulan).
		180 hari	Dapat diperpanjang setiap kali diberikan 180 hari (6 bulan) hingga masa tinggal keseluruhan paling lama 12 bulan (1 tahun).
3.	Visa Kunjungan saat Kedatangan/Visa On Arrival (Indeks Visa B dan F)	30 hari untuk Indeks Visa B	Dapat diperpanjang satu kali untuk 30 hari hingga masa tinggal keseluruhan paling lama 60 hari (2 bulan).
		7 hari untuk Indeks Visa F	Tidak dapat diperpanjang.

Sumber:

<https://www.imigrasi.go.id/wna/izin-tinggal-keimigrasian>, 2025

Gambar 2. Regulasi Perpanjangan Izin Tinggal Kunjungan (ITK)



Sumber: Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya, 2024

Gambar 3. Data Statistik Izin Tinggal Kunjungan (ITK) 2024

b) Izin Tinggal Terbatas

Izin Tinggal Terbatas (ITAS)

Izin Tinggal Terbatas (ITAS) merupakan bentuk izin tinggal yang diberikan kepada orang asing untuk menetap di wilayah Indonesia dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan keimigrasian. ITAS diberikan kepada orang asing yang memiliki maksud dan tujuan tinggal yang jelas, seperti bekerja, melakukan kegiatan

investasi, penelitian, pendidikan, atau penyatuan keluarga. Pelaksanaan ITAS diatur dan diawasi oleh Direktorat Jenderal Imigrasi serta Kantor Imigrasi di wilayah masing-masing.

1). Pemberian ITAS

Pemberian Izin Tinggal Terbatas dapat diberikan kepada beberapa kategori orang asing berdasarkan ketentuan yang berlaku, yaitu:

1. Pemegang Visa Tinggal Terbatas.

Orang asing yang telah memperoleh Visa Tinggal Terbatas (VITAS) dapat diberikan ITAS setelah melalui proses pemeriksaan di Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI). ITAS diberikan sebagai tindak lanjut dari VITAS yang menjadi dasar legalitas seseorang untuk tinggal sementara di Indonesia.

2. Anak yang lahir di Indonesia dari orang tua pemegang ITAS.

Anak dari orang tua pemegang ITAS berhak memperoleh izin tinggal yang sama setelah dilakukan pengajuan permohonan di Kantor Imigrasi setempat. Permohonan tersebut dilengkapi dengan dokumen pendukung berupa paspor anak, bukti penjaminan dari pihak penjamin, surat atau dokumen yang menjelaskan maksud keberadaan anak di Indonesia, akta kelahiran atau surat keterangan kelahiran, paspor orang tua, serta Izin Tinggal Kunjungan milik orang tua.

3. Tenaga kerja asing di bidang kelautan.

Nakhoda, awak kapal, atau tenaga ahli asing yang bekerja di atas kapal laut, alat apung, maupun instalasi yang beroperasi di wilayah perairan Indonesia dapat diberikan ITAS sesuai dengan ketentuan hukum nasional dan peraturan internasional yang diakui Indonesia.

4. Alih status izin tinggal.

Orang asing yang sebelumnya

memegang Izin Tinggal Kunjungan dapat mengajukan perubahan status izin tinggal menjadi Izin Tinggal Terbatas apabila memenuhi syarat administratif dan substantif yang ditetapkan oleh Imigrasi.

2). Perpanjangan ITAS

ITAS dapat diperpanjang berdasarkan kategori kegiatan dan status keimigrasian orang asing yang bersangkutan. Pihak-pihak yang dapat mengajukan perpanjangan ITAS meliputi:

tenaga ahli, pekerja asing, awak kapal, rohaniwan, penanam modal asing, peneliti, peserta pendidikan, keluarga pemegang ITAS (penyatuan keluarga), orang yang direpatriasi, pemegang izin rumah kedua, global talent yang diundang oleh pemerintah, tokoh dunia, dan warga lanjut usia berumur 60 tahun ke atas.

Ketentuan perpanjangan ITAS adalah sebagai berikut:

- ITAS dengan masa berlaku maksimal 1 tahun diberikan oleh Kepala Kantor Imigrasi.
- ITAS dengan masa berlaku 2 tahun atau lebih, serta bagi warga negara yang termasuk dalam kategori Calling Visa, hanya dapat diterbitkan setelah memperoleh persetujuan Direktur Jenderal Imigrasi.
- ITAS bagi pekerja di sektor perairan, staf kantor dagang, dan keluarga mereka, diterbitkan oleh Direktur Jenderal Imigrasi atau pejabat yang diberi kewenangan.
- Apabila ITAS mensyaratkan pernyataan komitmen tertentu, maka perpanjangan hanya dapat dilakukan setelah pemohon memenuhi seluruh komitmen tersebut.

3). Persyaratan Dokumen

Persyaratan dalam pengajuan ITAS dibedakan menjadi tiga kelompok besar, yaitu:

a. Persyaratan Umum:

- Paspor kebangsaan yang sah dan masih berlaku;
- Surat pernyataan integrasi (tidak berlaku bagi anak di bawah usia 18 tahun dan belum menikah);
- ITAS sebelumnya (jika perpanjangan);
- Surat penjaminan dari pihak penjamin;
- KTP dan/atau Kartu Keluarga penjamin;
- Dokumen izin tinggal keluarga bagi pemohon yang bergabung dengan keluarga pemegang ITAS.

b. Persyaratan Tambahan untuk Perpanjangan:

Dokumen tambahan yang diperlukan pada saat perpanjangan ITAS pada prinsipnya sama dengan dokumen pengajuan Visa Tinggal Terbatas (VITAS), namun dengan beberapa penyesuaian, yaitu:

- Tidak diperlukan masa berlaku minimum paspor;
- Tidak diwajibkan menunjukkan bukti kemampuan biaya hidup di Indonesia.

c. Persyaratan Pemenuhan Komitmen (jika diwajibkan):

Pemohon wajib menyertakan bukti-bukti pendukung, antara lain:

- Rekening koran 3 bulan terakhir;
- Akta pendirian atau perubahan perusahaan terbaru;
- Bukti pembayaran Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) terakhir;
- Laporan keuangan atau bukti pembayaran pajak perusahaan terbaru;
- Data pendapatan atau bukti kepemilikan saham;
- Surat obligasi atau dokumen lain yang menjelaskan kepemilikan aset serta tujuan keberadaan di Indonesia.

4). Proses Perpanjangan ITAS

Proses perpanjangan ITAS dilakukan melalui dua mekanisme, yaitu tanpa persetujuan dan dengan

persetujuan Direktur Jenderal Imigrasi.

a. Tanpa Persetujuan Direktur Jenderal:

1. Pengajuan permohonan oleh pemohon atau penjamin di Kantor Imigrasi;
2. Pengambilan foto biometrik dan data pendukung;
3. Verifikasi administrasi serta pembayaran biaya sesuai ketentuan PNBP (Penerimaan Negara Bukan Pajak);
4. Persetujuan dan penerbitan ITAS oleh Kepala Kantor Imigrasi atau pejabat yang diberi wewenang.

b. Dengan Persetujuan Direktur Jenderal:

1. Pemohon mengajukan permohonan dan melengkapi dokumen di Kantor Imigrasi;
2. Pengambilan foto biometrik dilakukan;
3. Verifikasi pembayaran biaya imigrasi;
4. Kepala Kantor Imigrasi meneruskan permohonan kepada Direktur Jenderal Imigrasi paling lambat 3 (tiga) hari kerja sejak tanggal pembayaran diterima.

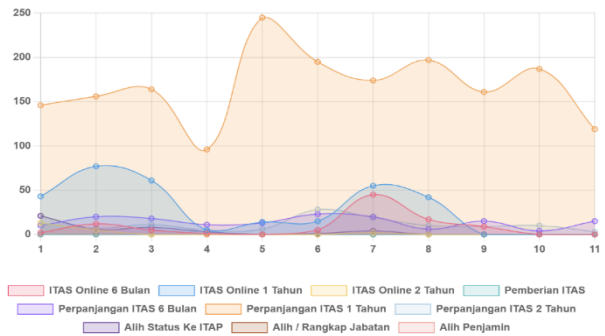
5). Biaya Izin Tinggal Terbatas (ITAS)

Sesuai dengan ketentuan tarif PNBP pada Direktorat Jenderal Imigrasi, biaya yang dikenakan untuk penerbitan ITAS adalah sebagai berikut:

- ITAS dengan masa berlaku 30 hari: Rp 500.000 per permohonan;
- ITAS dengan masa berlaku 1 tahun: Rp 3.000.000 per permohonan;
- ITAS dengan masa berlaku 10 tahun: Rp 7.000.000 per permohonan.

Secara keseluruhan, Izin Tinggal Terbatas (ITAS) merupakan instrumen hukum penting dalam pengaturan keberadaan tenaga kerja asing di Indonesia. Melalui mekanisme pemberian, perpanjangan, dan pengawasan ITAS, pemerintah dapat memastikan bahwa kehadiran orang asing di Indonesia

berlangsung secara tertib, sah, dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, serta tidak mengganggu stabilitas sosial, ekonomi, dan keamanan nasional.



Sumber : Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya, 2024

Gambar 4. Data Statistik Izin Tinggal Terbatas (ITAS) 2024

c) Izin tinggal Tetap

Izin Tinggal Tetap (ITAP) merupakan izin keimigrasian yang diberikan kepada orang asing untuk tinggal secara tetap di wilayah Indonesia. ITAP memiliki jangka waktu yang dapat diperpanjang tanpa batas, selama pemegang izin memenuhi ketentuan yang berlaku. Permohonan perpanjangan ITAP diajukan oleh pemohon kepada Kepala Kantor Imigrasi yang wilayah kerjanya meliputi tempat tinggal orang asing tersebut. Pengajuan dapat dilakukan paling cepat tiga bulan sebelum masa berlaku ITAP berakhir dan paling lambat pada hari terakhir masa berlakunya ITAP.

Perpanjangan ITAP mulai berlaku sejak tanggal berakhirnya ITAP sebelumnya, sehingga tidak terjadi kekosongan izin tinggal. Apabila permohonan telah diajukan dan biaya keimigrasian telah dibayarkan sebelum masa berlaku ITAP habis, maka pemohon tidak dianggap melakukan pelanggaran overstay, meskipun proses penyelesaiannya melewati tanggal berakhirnya ITAP. Hal ini menunjukkan adanya toleransi administratif dari pihak imigrasi selama pemohon telah memenuhi kewajiban dan tenggat waktu pengajuan.

Persyaratan Dokumen Perpanjangan ITAP

Persyaratan administrasi untuk perpanjangan ITAP pada dasarnya tidak jauh

berbeda dengan permohonan Izin Tinggal Terbatas (ITAS) dengan indeks visa yang sama, namun terdapat beberapa penyesuaian khusus, di antaranya:

- Tidak diwajibkan untuk melampirkan paspor dengan masa berlaku minimum tertentu, selama paspor tersebut masih sah dan berlaku.
- Tidak diwajibkan menyertakan bukti kepemilikan biaya hidup bagi orang asing.

Selain itu, apabila perpanjangan ITAP mensyaratkan pernyataan komitmen, pemohon wajib melampirkan dokumen pendukung yang membuktikan pemenuhan komitmen tersebut, seperti:

1. Rekening koran tiga bulan terakhir;
2. Akta perubahan perusahaan;
3. Bukti pembayaran Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) terbaru;
4. Laporan keuangan terkini;
5. Bukti pembayaran pajak perusahaan terbaru;
6. Data pendapatan terbaru;
7. Dokumen obligasi terbaru;
8. Bukti kepemilikan saham terbaru; atau
9. Dokumen lain yang dapat memperkuat alasan dan tujuan orang asing untuk menetap di wilayah Indonesia.

Dokumen-dokumen tersebut berfungsi sebagai bukti legalitas, komitmen ekonomi, serta integrasi administratif dari pemohon selama berada di Indonesia.

Tahapan Proses Perpanjangan ITAP

Proses perpanjangan ITAP dilaksanakan melalui beberapa tahap, sebagai berikut:

1. Penerimaan permohonan oleh petugas Kantor Imigrasi;
2. Pengambilan foto pemohon sebagai bagian dari proses identifikasi biometrik;
3. Verifikasi pembayaran biaya keimigrasian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
4. Penerusan permohonan oleh Kepala Kantor Imigrasi kepada Direktur Jenderal Imigrasi untuk mendapatkan keputusan;
5. Penerbitan Izin Tinggal Tetap (ITAP) oleh Direktorat Jenderal Imigrasi

setelah seluruh tahapan diverifikasi dan dinyatakan lengkap.

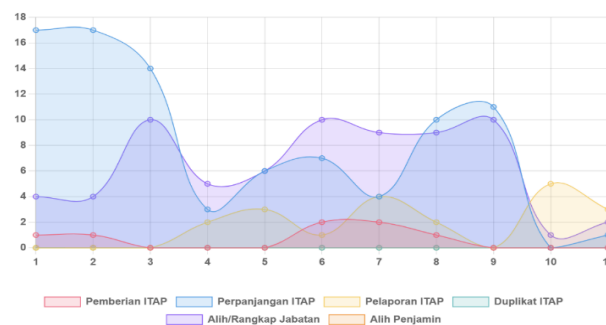
Selama proses berlangsung, Kantor Imigrasi akan mengirimkan notifikasi elektronik kepada orang asing, penjamin, atau penanggung jawab, sebagai tanda bahwa berkas permohonan telah diterima. Apabila ditemukan kesalahan atau kekurangan dokumen, pemohon akan mendapatkan pemberitahuan untuk melakukan perbaikan atau melengkapi berkas dalam waktu maksimal dua hari sejak pemberitahuan dikirimkan. Jika dalam batas waktu tersebut pemohon tidak menindaklanjuti perbaikan, maka permohonan perpanjangan ITAP akan ditolak secara otomatis.

Biaya Perpanjangan ITAP

Biaya administrasi untuk perpanjangan Izin Tinggal Tetap diatur berdasarkan jangka waktu izin yang diajukan, dengan rincian sebagai berikut:

- ITAP dengan masa berlaku 5 tahun: Rp 5.000.000 per permohonan;
- ITAP dengan masa berlaku 10 tahun: Rp 10.000.000 per permohonan;
- ITAP dengan masa berlaku tidak terbatas: Rp 15.000.000 per permohonan.

Ketentuan biaya ini ditetapkan berdasarkan Peraturan Pemerintah tentang Jenis dan Tarif atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) yang berlaku di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.



Sumber: Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya, 2024

Gambar 5. Data Statistik Izin Tinggal Tetap (ITAP) 2024

Kedua, fragmentasi dalam kebijakan keimigrasian, khususnya pada aspek

pengawasan terhadap Tenaga Kerja Asing (TKA), terjadi karena adanya pembagian kewenangan dan tanggung jawab yang tersebar di berbagai instansi pemerintah. Dalam konteks ini, Kantor Imigrasi dan Kementerian Ketenagakerjaan berperan sebagai dua lembaga utama yang memegang fungsi strategis dalam pengawasan terhadap keberadaan dan aktivitas TKA di Indonesia. Namun, keterlibatan banyak pihak dalam pelaksanaan kebijakan keimigrasian tersebut sering kali menimbulkan tantangan tersendiri, terutama apabila koordinasi antarlembaga tidak berjalan secara optimal. Ketidakterpaduan antarinstansi dapat menyebabkan pelaksanaan kebijakan menjadi tidak efektif, karena setiap lembaga cenderung berfokus pada kepentingan sektoralnya masing-masing.

Sebagai upaya untuk mengatasi permasalahan koordinasi tersebut, dibentuklah Tim Pengawasan Orang Asing (Tim Pora), yang terdiri atas unsur dari berbagai lembaga penegak hukum serta instansi terkait lainnya. Tim ini berfungsi sebagai wadah koordinasi lintas sektor yang bertujuan untuk menciptakan pengawasan yang terintegrasi dan sinergis terhadap Warga Negara Asing (WNA), termasuk TKA. Tim Pora bekerja berdasarkan Surat Keputusan (SK) Kepala Kantor Imigrasi, yang secara rinci mengatur peran, fungsi, serta tanggung jawab masing-masing instansi dalam pelaksanaan kegiatan pengawasan. Melalui keberadaan Tim Pora, setiap lembaga memperoleh forum resmi untuk berkolaborasi, bertukar informasi, dan menyusun langkah-langkah strategis dalam penegakan kebijakan keimigrasian. Dengan demikian, efektivitas implementasi kebijakan diharapkan dapat meningkat melalui kerja sama yang lebih terkoordinasi dan terarah.

Kendati demikian, dalam pelaksanaannya, tantangan koordinasi masih kerap muncul. Salah satu hambatan utama adalah ego sektoral antarinstansi, yang tampak dari sikap enggan berbagi data, perbedaan orientasi kebijakan, hingga adanya persaingan dalam menjalankan tugas pengawasan. Ego sektoral tersebut menimbulkan kesenjangan komunikasi dan disharmoni dalam pelaksanaan kebijakan di lapangan.

Akibatnya, koordinasi antarlembaga menjadi kurang optimal, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya efektivitas pengawasan terhadap WNA, termasuk TKA. Oleh sebab itu, diperlukan mekanisme koordinasi yang lebih kuat dan terstruktur agar setiap pihak yang terlibat dapat bekerja sama secara harmonis tanpa didominasi kepentingan sektoral tertentu, serta berorientasi pada pencapaian tujuan kebijakan secara bersama.

Di sisi lain, Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya telah memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) yang disusun dengan baik dan dijalankan secara konsisten oleh para pelaksana kebijakan. Hal ini menunjukkan bahwa aspek struktur birokrasi, sebagaimana dikemukakan dalam model implementasi kebijakan oleh George C. Edwards III, telah berfungsi dengan baik. Menurut Edwards (1980), struktur organisasi yang tertata rapi serta keberadaan SOP yang jelas dan rinci merupakan unsur penting dalam memastikan kebijakan dapat diimplementasikan secara efektif, efisien, dan sesuai arah tujuan yang telah ditetapkan. Kejelasan mekanisme kerja ini membantu menghindari terjadinya tumpang tindih kewenangan, memperkuat koordinasi antarpelaksana, serta meningkatkan akuntabilitas kinerja birokrasi di lapangan.

Selain ego sektoral, keterbatasan sumber daya juga menjadi tantangan lain dalam implementasi kebijakan keimigrasian. Hambatan ini mencakup keterbatasan jumlah personel, alokasi anggaran yang belum mencukupi, serta minimnya dukungan teknologi informasi yang mumpuni. Keterbatasan tersebut berdampak langsung pada kemampuan lembaga dalam menjalankan fungsi pengawasan secara menyeluruh dan berkelanjutan. Tanpa dukungan sumber daya yang memadai, pengawasan terhadap WNA sulit dilakukan dengan efektif. Oleh karena itu, selain memperkuat koordinasi lintas instansi, diperlukan pula peningkatan kapasitas sumber daya manusia, pengembangan sistem teknologi informasi yang terintegrasi, serta penambahan dukungan anggaran operasional agar pelaksanaan kebijakan keimigrasian

dapat berlangsung lebih optimal, efisien, dan berkelanjutan.

 <p>KEMENTERIAN DALAM NEGERI REPUBLIK INDONESIA DIREKTORAT JENDERAL IMIGRASI DIREKTORAT PENGAWASAN DAN PENINDAGAN KEIMIGRASIAN</p>	<p>NOMOR SOPAP: 001/2020 TGL. PERUBAHAN: 20 JULI 2020 TGL. REVISI/REVISI KE: 00 TGL. EFEKTIF: 01 AGUSTUS 2020 DISANKAN OLEH: [Signature]</p>	<p>KUMITRA (KORPRI) TAHUN 2020 20 JULI 2020</p>
	<p>DIREKTOR JENDERAL IMIGRASI: [Signature]</p> <p>JONI GINTING NIP. 661011198111003 OPERASI GABUNGAN YANG BERBASIS INTEGRAL TIM PENGAWASAN ORANG ASING</p>	
<p>LOKASI/LOKASI</p> <p>1. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Kepegawaian; 2. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2012 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2016 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2012 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Kepegawaian; 3. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 501 Tahun 2016 tentang Tim Pengawasan Orang Asing dan 4. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 4 Tahun 2017 tentang Pengawasan Kepegawaian.</p>		
<p>LOKASI/LOKASI</p> <p>1. Menyediakan peralatan pengawasan kepegawaian; 2. Mengelola prosedur pengawasan kepegawaian; 3. Kemampuan memorori informasi dan kegiatan operasi gabungan yang terdapat di dalam sistem kepegawaian; 4. Mengetahui tugas dan fungsi pelaksanaan pembuatan keputusan dengan cepat dan mempertimbangkan kepastian, keamanan, dan ketertarikan masyarakat; dan 5. Mengetahui tugas dan fungsi pelaksanaan pembuatan laporan.</p>		
<p>LOKASI/LOKASI</p> <p>1. SOPAP tentang Pengawasan Kepegawaian; 2. SOPAP tentang Orang Asing yang tidak Dapat Memperoleh dan Memperpanjang Dokumentasi Perjalanan atau izin tinggal dalam Pengawasan Kepegawaian; dan 3. SOPAP tentang Pengawasan Orang Asing yang Dilaga Menyampaikan izin tinggal dalam Pengawasan Kepegawaian.</p>		
<p>LOKASI/LOKASI</p> <p>1. Ketersediaan prasarana; 2. Jaringan internet; dan 3. ATK.</p>		
<p>LOKASI/LOKASI</p> <p>1. SOPAP yang berkaitan dengan prosedur administrasi pemerintahan; 2. SOPAP tentang Orang Asing yang tidak Dapat Memperoleh dan Memperpanjang Dokumentasi Perjalanan atau izin tinggal dalam Pengawasan Kepegawaian; dan 3. SOPAP tentang Pengawasan Orang Asing yang Dilaga Menyampaikan izin tinggal dalam Pengawasan Kepegawaian.</p>		
<p>LOKASI/LOKASI</p> <p>1. SOPAP yang berkaitan dengan prosedur administrasi pemerintahan; 2. SOPAP tentang Orang Asing yang tidak Dapat Memperoleh dan Memperpanjang Dokumentasi Perjalanan atau izin tinggal dalam Pengawasan Kepegawaian; dan 3. SOPAP tentang Pengawasan Orang Asing yang Dilaga Menyampaikan izin tinggal dalam Pengawasan Kepegawaian.</p>		



Sumber: Direktorat Jenderal Imigrasi, 2020
Gambar 6. SOP Tim Pora

Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Kebijakan tentang Keimigrasian terhadap Tenaga Kerja Asing

A) Faktor Pendukung Implementasi Kebijakan tentang Keimigrasian terhadap Tenaga Kerja Asing

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa narasumber, terdapat beberapa faktor pendukung dalam implementasi kebijakan terkait Warga Negara Asing (WNA) di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya, antara lain:

a. Teknologi yang Memadai

Salah satu faktor pendukung yang signifikan dalam meningkatkan efisiensi dan kualitas pelayanan di Kantor Imigrasi adalah penggunaan teknologi yang canggih, khususnya dalam pelayanan kepada Warga Negara Asing (WNA). Teknologi tersebut mencakup berbagai sistem dan aplikasi yang memungkinkan WNA mengakses layanan keimigrasian secara lebih mudah dan cepat, seperti perpanjangan izin tinggal, pembuatan visa, serta layanan administrasi lainnya.

Adanya sistem/aplikasi online dapat memberikan kemudahan bagi masyarakat (Nurrahman, et. al, 2022). Dengan adanya sistem daring (online), WNA tidak perlu lagi

datang langsung ke kantor untuk mengurus dokumen atau izin tertentu. Mereka dapat mengakses layanan melalui situs resmi Kantor Imigrasi yang telah dilengkapi dengan sistem informasi berbasis web. Sistem ini menyediakan fitur untuk pengunggahan dokumen, pembayaran biaya administrasi, serta pelacakan status permohonan secara **real-time**, sehingga menghemat waktu dan tenaga.

Selain itu, ketersediaan fasilitas teknologi seperti komputer dengan perangkat lunak pendukung serta koneksi internet yang stabil berperan penting dalam menunjang kinerja pegawai. Teknologi ini mempermudah pegawai dalam mengelola data, berkomunikasi, serta berkolaborasi secara efektif antarbagian. Senada dengan hal tersebut, adanya infrastruktur yang meningkat secara berkala, dapat mendukung pemanfaatan teknologi secara efektif dan efisien (Nurrahman, et al, 2021). Dengan demikian, penggunaan teknologi yang memadai tidak hanya meningkatkan produktivitas pegawai, tetapi juga menciptakan pelayanan publik yang lebih efisien, transparan, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

b. Sarana dan Prasarana yang Baik

Ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai turut mendukung kelancaran implementasi kebijakan keimigrasian. Fasilitas pelayanan seperti ruang tunggu yang nyaman dan tertata, serta pemisahan ruang pelayanan berdasarkan jenis layanan, membantu memperlancar alur pelayanan dan mengurangi antrean.

Peralatan pendukung operasional, seperti mesin pemindai, komputer yang terhubung dengan basis data pusat, serta sistem verifikasi biometrik, memungkinkan pengolahan data secara cepat dan akurat. Integrasi sistem teknologi informasi juga mempermudah petugas dalam memproses permohonan dan melakukan pengawasan terhadap status izin tinggal maupun keberadaan tenaga kerja asing.

Keamanan pelayanan pun didukung oleh pemasangan CCTV, sistem kontrol akses, serta keberadaan petugas keamanan, sehingga tercipta lingkungan pelayanan yang aman dan tertib. Ditambah dengan fasilitas pendukung

seperti ruang kerja ergonomis, area parkir luas, dan fasilitas umum yang bersih, sarana dan prasarana ini secara keseluruhan berkontribusi terhadap optimalnya implementasi kebijakan keimigrasian di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya.

c. Kompetensi Sumber Daya Manusia

Keberhasilan implementasi kebijakan keimigrasian tidak terlepas dari kompetensi sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh pegawai Kantor Imigrasi. Pegawai yang memiliki pelatihan dan pengetahuan memadai mampu memahami secara mendalam peraturan serta prosedur terkait pengawasan dan pengelolaan WNA. Hal tersebut dipertegas oleh Tukan & Rahmadanita (2023), bahwa kondisi SDM yang memadai secara jumlah dan kualitas, dapat turut mendorong keberhasilan suatu kebijakan diimplementasikan.

Pelatihan yang diberikan meliputi berbagai aspek, mulai dari pemahaman terhadap kebijakan imigrasi, penguasaan teknologi informasi, hingga kemampuan analisis dan evaluasi terhadap keberadaan WNA di Indonesia. Peningkatan kapasitas ini penting agar pegawai mampu beradaptasi terhadap perubahan kebijakan, memberikan pelayanan yang optimal, serta meminimalkan kesalahan administrasi.

Dengan kompetensi yang tinggi dan keterampilan yang terus diperbarui, pegawai dapat melaksanakan tugas secara profesional dan efisien, sekaligus mendukung terwujudnya sistem pengelolaan WNA yang tertib dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

d. Anggaran yang Tersedia

Faktor penting lainnya dalam mendukung pelaksanaan kebijakan WNA adalah ketersediaan anggaran yang memadai. Anggaran menjadi aspek krusial dalam menjamin kelancaran operasional dan pelaksanaan kegiatan, mulai dari pemeriksaan dokumen, pengawasan izin kerja, hingga penertiban tenaga kerja asing (TKA) ilegal.

Ketersediaan anggaran memungkinkan pelaksanaan berbagai kegiatan strategis, seperti pelatihan pegawai, pengadaan sarana teknologi, serta sosialisasi kepada masyarakat mengenai ketentuan keimigrasian. Selain itu,

dukungan anggaran juga berperan dalam pengembangan sistem manajemen data, peningkatan efisiensi administrasi, serta optimalisasi pengawasan terhadap pelaksanaan kebijakan.

Pada tahun 2024, Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya memperoleh anggaran sebesar **Rp29.831.987.000,00** (dua puluh sembilan miliar delapan ratus tiga puluh satu juta sembilan ratus delapan puluh tujuh ribu rupiah) untuk mendukung pelaksanaan kegiatan dan kebijakan terkait WNA. Dengan dukungan anggaran tersebut, pelaksanaan kebijakan keimigrasian dapat berjalan lebih efektif, efisien, dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

SURAT PENGESAHAN DAFTAR ISIAN PELAKSANAAN ANGGARAN PETIKAN TAHUN ANGGARAN 2024
NOMOR: SP/CPA-413.3.4.000/024

Terlampir

No	Uraian	Nilai (Rp)	No	Uraian	Nilai (Rp)
1	1.146.000.000	22.146.000.000	4	Program Hibah Dalam Negeri	0
2	1.888.000.000	1.888.000.000	5	Hibah Dalam Negeri	0
3	0	0	6	Hibah Luar Negeri	0
4	0	0	7	Hibah Luar Negeri Lainnya	0
5	0	0	8	08000 PIS	0
6	0	0	9	08000 PIS	0
7	0	0	10	08000 PIS	0
8	0	0	11	08000 PIS	0
9	0	0	12	08000 PIS	0
10	0	0	13	08000 PIS	0
11	0	0	14	08000 PIS	0
12	0	0	15	08000 PIS	0
13	0	0	16	08000 PIS	0
14	0	0	17	08000 PIS	0
15	0	0	18	08000 PIS	0
16	0	0	19	08000 PIS	0
17	0	0	20	08000 PIS	0
18	0	0	21	08000 PIS	0
19	0	0	22	08000 PIS	0
20	0	0	23	08000 PIS	0
21	0	0	24	08000 PIS	0
22	0	0	25	08000 PIS	0
23	0	0	26	08000 PIS	0
24	0	0	27	08000 PIS	0
25	0	0	28	08000 PIS	0
26	0	0	29	08000 PIS	0
27	0	0	30	08000 PIS	0
28	0	0	31	08000 PIS	0
29	0	0	32	08000 PIS	0
30	0	0	33	08000 PIS	0
31	0	0	34	08000 PIS	0
32	0	0	35	08000 PIS	0
33	0	0	36	08000 PIS	0
34	0	0	37	08000 PIS	0
35	0	0	38	08000 PIS	0
36	0	0	39	08000 PIS	0
37	0	0	40	08000 PIS	0
38	0	0	41	08000 PIS	0
39	0	0	42	08000 PIS	0
40	0	0	43	08000 PIS	0
41	0	0	44	08000 PIS	0
42	0	0	45	08000 PIS	0
43	0	0	46	08000 PIS	0
44	0	0	47	08000 PIS	0
45	0	0	48	08000 PIS	0
46	0	0	49	08000 PIS	0
47	0	0	50	08000 PIS	0
48	0	0	51	08000 PIS	0
49	0	0	52	08000 PIS	0
50	0	0	53	08000 PIS	0
51	0	0	54	08000 PIS	0
52	0	0	55	08000 PIS	0
53	0	0	56	08000 PIS	0
54	0	0	57	08000 PIS	0
55	0	0	58	08000 PIS	0
56	0	0	59	08000 PIS	0
57	0	0	60	08000 PIS	0
58	0	0	61	08000 PIS	0
59	0	0	62	08000 PIS	0
60	0	0	63	08000 PIS	0
61	0	0	64	08000 PIS	0
62	0	0	65	08000 PIS	0
63	0	0	66	08000 PIS	0
64	0	0	67	08000 PIS	0
65	0	0	68	08000 PIS	0
66	0	0	69	08000 PIS	0
67	0	0	70	08000 PIS	0
68	0	0	71	08000 PIS	0
69	0	0	72	08000 PIS	0
70	0	0	73	08000 PIS	0
71	0	0	74	08000 PIS	0
72	0	0	75	08000 PIS	0
73	0	0	76	08000 PIS	0
74	0	0	77	08000 PIS	0
75	0	0	78	08000 PIS	0
76	0	0	79	08000 PIS	0
77	0	0	80	08000 PIS	0
78	0	0	81	08000 PIS	0
79	0	0	82	08000 PIS	0
80	0	0	83	08000 PIS	0
81	0	0	84	08000 PIS	0
82	0	0	85	08000 PIS	0
83	0	0	86	08000 PIS	0
84	0	0	87	08000 PIS	0
85	0	0	88	08000 PIS	0
86	0	0	89	08000 PIS	0
87	0	0	90	08000 PIS	0
88	0	0	91	08000 PIS	0
89	0	0	92	08000 PIS	0
90	0	0	93	08000 PIS	0
91	0	0	94	08000 PIS	0
92	0	0	95	08000 PIS	0
93	0	0	96	08000 PIS	0
94	0	0	97	08000 PIS	0
95	0	0	98	08000 PIS	0
96	0	0	99	08000 PIS	0
97	0	0	100	08000 PIS	0

Sumber: Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya, 2024

Gambar 7. Anggaran Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya 2024

B) Faktor Penghambat Implementasi Kebijakan Keimigrasian terhadap Tenaga Kerja Asing

Dalam pelaksanaan kebijakan mengenai tenaga kerja asing (TKA) di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya, ditemukan beberapa faktor yang menjadi penghambat dalam mewujudkan efektivitas kebijakan tersebut. Faktor-faktor tersebut meliputi keterbatasan sumber daya manusia (SDM) dan adanya ego sektoral antarinstansi terkait.

1. Keterbatasan Sumber Daya Manusia (SDM)

Keterbatasan sumber daya manusia merupakan salah satu hambatan utama dalam implementasi kebijakan keimigrasian terhadap tenaga kerja asing. Meskipun terdapat sejumlah pegawai yang memiliki kemampuan, keahlian, serta pengalaman yang

memadai dalam menjalankan fungsi keimigrasian, namun jumlah personel yang tersedia masih belum sebanding dengan beban kerja yang dihadapi. Kondisi tersebut berdampak pada ketidakseimbangan antara kapasitas pegawai dengan volume pelayanan yang harus diselesaikan. Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya merupakan salah satu kantor yang memiliki tingkat aktivitas tinggi, terutama dalam pelayanan administrasi dan pengawasan terhadap Warga Negara Asing (WNA). Beban kerja yang besar ini menyebabkan pegawai sering kali harus menangani berbagai tugas dalam waktu yang terbatas, seperti pemeriksaan dokumen, pengurusan izin tinggal, penerbitan visa, hingga kegiatan pengawasan lapangan terhadap TKA. Keterbatasan jumlah pegawai juga berimplikasi terhadap menurunnya efisiensi dan akurasi dalam pelayanan publik.

Proses administrasi yang idealnya dapat diselesaikan secara cepat dan tepat waktu menjadi tertunda, sehingga mempengaruhi kepuasan pengguna layanan. Selain itu, tekanan kerja yang tinggi berpotensi menimbulkan kelelahan kerja (*work fatigue*) yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kinerja pegawai secara keseluruhan.

Meskipun pegawai yang ada telah memiliki kompetensi dan pengalaman, namun tanpa didukung oleh jumlah SDM yang proporsional, upaya menjaga kualitas pelayanan dan efektivitas kebijakan menjadi sulit untuk diwujudkan. Akibatnya, pelaksanaan kebijakan keimigrasian dalam hal pengawasan dan pengendalian tenaga kerja asing tidak dapat berjalan secara optimal. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kapasitas kelembagaan melalui rekrutmen pegawai baru atau redistribusi personel menjadi langkah penting untuk mengatasi hambatan tersebut.

2. Adanya Ego Sektoral antar Instansi

Selain keterbatasan SDM, faktor lain yang turut menghambat pelaksanaan kebijakan keimigrasian terhadap TKA adalah adanya ego sektoral antarinstansi yang terlibat dalam proses implementasi kebijakan. Ego sektoral muncul akibat adanya perbedaan kepentingan, prioritas, dan orientasi kerja

antara lembaga-lembaga pemerintah yang memiliki kewenangan dalam pengawasan tenaga kerja asing, seperti Kementerian Ketenagakerjaan, Kantor Imigrasi, dan instansi terkait lainnya. Masing-masing lembaga memiliki standar operasional prosedur (SOP) serta dasar hukum yang berbeda dalam menangani isu tenaga kerja asing. Perbedaan tersebut sering kali menyebabkan tumpang tindih kewenangan, ketidakjelasan tanggung jawab, serta lemahnya koordinasi antarinstansi. Misalnya, Kantor Imigrasi lebih menitikberatkan pada aspek legalitas keimigrasian dan status izin tinggal WNA, sedangkan Kementerian Ketenagakerjaan lebih fokus pada perlindungan tenaga kerja dan pemenuhan hak-hak ketenagakerjaan.

Ketidaksinkronan dalam pelaksanaan tugas ini menimbulkan kesulitan dalam penyusunan kebijakan bersama dan pelaksanaan pengawasan di lapangan. Ego sektoral juga berpotensi menimbulkan konflik kepentingan, di mana masing-masing instansi cenderung mempertahankan domain kewenangannya tanpa mempertimbangkan pentingnya sinergi antar lembaga. Akibatnya, proses implementasi kebijakan menjadi terhambat karena komunikasi dan kolaborasi antarinstansi tidak berjalan dengan baik. Kondisi ini semakin diperparah ketika koordinasi lintas sektor hanya bersifat formalitas tanpa diikuti dengan mekanisme kerja sama yang nyata. Padahal, dalam konteks kebijakan publik yang bersifat lintas sektoral seperti kebijakan keimigrasian, kolaborasi dan integrasi kebijakan antarinstansi merupakan faktor kunci keberhasilan. Oleh karena itu, diperlukan komitmen bersama antara lembaga terkait untuk memperkuat sinergi, menyelaraskan SOP, serta membangun mekanisme koordinasi yang lebih efektif agar implementasi kebijakan tenaga kerja asing dapat berjalan dengan optimal dan mencapai tujuan yang diharapkan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, temuan lapangan, dan landasan teori, penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi kebijakan keimigrasian di Kantor Imigrasi Kelas I

Khusus TPI Surabaya telah berjalan secara optimal dalam melaksanakan fungsi utamanya, yaitu pemberian izin tinggal, pengawasan terhadap Warga Negara Asing (WNA), serta penindakan terhadap pelanggaran keimigrasian. Proses administrasi izin tinggal telah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, meskipun masih dihadapkan pada tantangan koordinasi antarinstansi dan keterbatasan sumber daya manusia.

Pengawasan terhadap WNA terus diperkuat melalui pemanfaatan sistem berbasis teknologi informasi, yang menjadi salah satu inovasi penting dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan kebijakan. Namun demikian, meningkatnya jumlah WNA serta perubahan regulasi internasional menuntut langkah antisipatif yang lebih adaptif dan berkelanjutan. Dalam aspek penegakan hukum, Kantor Imigrasi juga telah menerapkan mekanisme penindakan secara tegas terhadap pelanggaran, seperti *overstay* dan penyalahgunaan izin tinggal, meskipun harmonisasi regulasi antarinstansi masih menjadi kendala.

Faktor pendorong keberhasilan implementasi kebijakan meliputi tersedianya sarana dan prasarana yang memadai, dukungan teknologi informasi, kompetensi sumber daya manusia yang terlatih, serta alokasi anggaran yang cukup. Sebaliknya, faktor penghambat utama mencakup keterbatasan jumlah pegawai dan munculnya ego sektoral antarinstansi, yang menyebabkan kurangnya sinergi dan memperlambat proses implementasi kebijakan. Oleh karena itu, peningkatan kapasitas sumber daya manusia, optimalisasi sistem digital, serta penguatan koordinasi lintas sektor menjadi langkah strategis yang perlu diambil untuk meningkatkan efektivitas implementasi kebijakan di masa mendatang.

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengayaan literatur implementasi kebijakan publik dengan menghadirkan bukti empiris dari konteks keimigrasian, sebuah bidang yang masih relatif terbatas dalam kajian implementasi kebijakan di Indonesia. Selain mengonfirmasi relevansi empat variabel utama dalam model George C. Edwards III—komunikasi, sumber daya,

disposisi, dan struktur birokrasi—penelitian ini juga menunjukkan pentingnya faktor koordinasi antarinstansi dan pemanfaatan teknologi sebagai variabel kontekstual yang memperkuat efektivitas implementasi kebijakan keimigrasian. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya memperluas penerapan model Edwards III dalam konteks kebijakan publik di Indonesia, tetapi juga memberikan perspektif baru tentang bagaimana birokrasi adaptif berperan dalam menghadapi tantangan globalisasi dan mobilitas lintas negara.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi pada penyusunan artikel ini.

VI. REFERENSI

- Amalia, A. L. (2023). Peran Keimigrasian dalam Menangani Kasus Penyalahgunaan Izin Tinggal oleh Warga Negara Asing. *Kertha Wicaksana*, 17(2), 93–102.
- Aprilia, S., & Kurniawan, B. (2022). Penerapan Sistem Informasi Administrasi Kependudukan Secara Online Paket Lengkap (Siminaksopal) Di Masa Pandemi Covid-19 (Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Trenggalek). *Publika*, 10(4).
<https://doi.org/10.26740/publika.v10n4.p1243-1256>
- Edwards, G. C. (1980). *Implementing public policy*. Washington DC: Congressional Quarterly Press.
- Fakhrudin, G. P. (2022). *Pengawasan Orang Asing Menurut Undang-Undang Keimigrasian Dalam Menghadapi Potensi Ancaman Keamanan Nasional Indonesia* (Supervision of Foreigners According to The Immigration Law in Facing Potential Threats to Indonesia's National Security). *Journal Of Law And Border Protection*, Vol 4 No.1.
<https://doi.org/https://10.0.205.137/jlbp.v3i2.288>
- Khanafy, A. (2021). *Pelaksanaan Pengawasan Warga Negara Asing Oleh*

- Kantor Imigrasi Kelas I Kota Pekanbaru*. Universitas Islam Riau. <https://repository.uir.ac.id/11146/1/147310694.pdf>
- Martiawan, R. (2019). *Tata Kelola Pemerintahan: Kebijakan Pemeritahan Yang Terbuka Melalui Pelaksanaan Pelayanan publik Di Kabupaten Kuningan*. Prosiding SenaspolHI, 2(1).
- Maulana, M., & Jalil, H. (2018). Pelaksanaan Pengawasan Oleh Kantor Imigrasi Kelas II Meulaboh Terhadap Pemberian Izin Tinggal Bagi Warga Negara Asing. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Bidang Hukum Kenegaraan*, 2(2), 345–357.
- Ninage, M. B., & Diamantina, A. (2022). Pencegah Penyalahgunaan Izin Tinggal Kunjungan Warga Negara Asing Oleh Kantor Imigrasi Semarang. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 4(2), 197–212.
- Nurrahman, A., Sabaruddin, S., & Salma, R. N. L. (2022). *Optimalisasi aplikasi PPID dalam meningkatkan pelayanan informasi publik pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kebumen*. *Jurnal Pemerintahan dan Keamanan Publik (JP dan KP)*, 4(2), <https://ejournal.ipdn.ac.id/index.php/JPKP/article/view/2878/1446>
- Nurrahman, A., Dimas, M., Ma'sum, M. F., & Ino, M. F. (2021). *Pemanfaatan website sebagai bentuk digitalisasi pelayanan publik di Kabupaten Garut*. *Jurnal Teknologi dan Komunikasi Pemerintahan*, 3(1), <https://ejournal.ipdn.ac.id/index.php/JTKP/article/view/2126/1056>
- Qorina, F. A. (2018). *Implementasi Kebijakan tentang Keimigrasian terhadap Tenaga Kerja Asing (Studi Kasus di Kantor Imigrasi Kelas I Malang)*. Universitas Brawijaya.
- Rahmadanita, A., Santoso, E. B., & Wasistiono, S. (2019). *Implementasi Kebijakan Smart Government Dalam Rangka Mewujudkan Smart City Di Kota Bandung*. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Widya Praja*, 44(2), 81–106. <https://doi.org/10.33701/jipwp.v44i2.279>
- Sande, J. P. (2020). Selective Policy Imigrasi Indonesia terhadap Orang Asing dari Negara Calling Visa. *Indonesian Perspective*, 5(1), 92–111.
- Setiawati, D. (2015). Penegakan Hukum Terhadap Warga Negara Asing (WNA) yang Melanggar Izin Tinggal (Overstay). *Pandecta Research Law Journal*, 10(1).
- Tukan, A. A. F., & Rahmadanita, A. (2023). *Implementasi kebijakan identitas kependudukan digital (IKD) di Kabupaten Lembata Provinsi Nusa Tenggara Timur*. *Jurnal Registratie*, 5(2), <https://doi.org/10.33701/jurnalregistratie.v5i2.3717>