

ANALISIS KINERJA SEKSI KEAMANAN DAN KETERTIBAN PADA DETENI DI RUMAH DETENSI IMIGRASI (RUDENIM) KOTA PEKANBARU

Oleh

Sarsyabilah dan Hendry Andry

Mahasiswa dan Dosen Program Studi Administrasi Publik Fisipol UIR

ABSTRACT

Immigration is a traffic case record people entering or leaving Indonesian territory and monitoring in order to preserve the country's sovereignty. Various factors cause a lot of people doing these activities, some of which protect against the wars in their country, to seek work in another country, to get a more decent life. But in fact, violations in immigration activities such as the absence of travel documents for illegal immigrants. This is of course a negative impact on the country occupied by these immigrants, so the government established the detention center on immigration. it called Rumah Detensi Imigrasi (RUDENIM) is an operation unit that performs the function of the immigration of temporary shelters for foreigners who are subject to administrative immigration measures. People wholiving in Rudenim called deteni. This study to analyze how the performance Security and Order Section for Deteni in Rumah Detensi Imigrasi (RUDENIM) Pekanbaru City. In this performace study uses some indicator like productivity, responsiveness, responsibility and accountability of the security and order section. The population in this study is the Leader of Rudenim, head of the Security and Order Section, the head of security section, head of order section, Immigration commander, security personnel and Deteni. Next, the entire population were sampled where the head is Rudenim as key informants, as well as the security section and order by using the purposive sampling technique. Then for deteni by insendental sampling techniques. Data collection was conducted by interviews, collection of data from respondents with quisioner, documentation and observation writers to see how the performance of security and order section for deteni Rudenim in Pekanbaru, pesentase analysis uses data to know what percentage of respondents who answered good, enough and less. So, we can conclude that Performance Analysis of Security and Order section of Rumah Detensi Imigrasi for Deteni in Pekanbaru City that are in the category of "enough", according to respondents and observations writer.

Keywords: Performance, Security and Order Section, Deteni

ABSTRAK

Keimigrasian merupakan hal ihwal lalu lintas orang yang masuk atau keluar Wilayah Indonesia serta pengawasannya dalam rangka menjaga kedaulatan negara. Berbagai macam faktor penyebab banyak orang melakukan kegiatan tersebut, beberapa diantaranya yaitu untuk melindungi diri dari perang yang terjadi dinegara asalnya, untuk mencari pekerjaan di negri orang, untuk mendapatkan hidup yang lebih layak. Namun dalam kenyataanya, terjadi pelanggaran dalam kegiatan keimigrasian seperti tidak adanya dokumen perjalanan sehingga menjadi imigran illegal. Hal ini tentu saja berdampak buruk pada negara yang ditempati oleh imigran tersebut, Sehingga pemerintah membentuk Rumah Detensi Imigrasi. Rumah detensi Imigrasi adalah unit pelaksana teknis yang menjalankan Fungsi Keimigrasian sebagai tempat penampungan sementara bagi Orang Asing yang dikenai Tindakan Administratif Keimigrasian. Warga negara asing yang tinggal di Rudenim disebut dengan deteni Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana kinerja Seksi Keamanan dan Ketertiban pada Deteni di Rumah Detensi Imigrasi Kota Pekanbaru. Dalam penelitian ini tolak ukur yang digunakan adalah kinerja dengan memerhatikan produktivitas, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas dari seksi kemanan dan ketertiban. Populasi dalam penelitian ini yaitu Kepala Rudenim, Kepala Seksi Kemanan dan Ketertiban, Kepala Subseksi Kemanan, Kepala Subseksi Ketertiban, Komandan Jaga Keimigrasian, Petugas Pengaman Deteni serta Deteni. Dan keseluruhan Populasi tersebut dijadikan sampel dimana Kepala Rudenim adalah sebagai key informan serta seksi kemanan dan ketertiban menggunakan teknik sampling purposive. Kemudian untuk deteni peneliti menggunakan teknik sampling insendental. Pengumpulan data melakukan wawancara dengan informsan, pengumpulan data dengan responden dilakukan degan penyebaran kuisisioner, serta dokumentasi dan observasi penulis untuk melihat bagaimana kinerja seksi kemanan dan ketertiban pada deteni di Rudenim Kota Pekanbaru analisis menggunakan teknik data pesentase untuk mengetahui berapa persen responden

yang menjawab baik, cukup baik dan kurang baik. Maka berdasarkan dapat disimpulkan bahwa penelitian Analisis Kinerja Seksi Keamanan dan Ketertiban pada Deteni di Rumah Detensi Imigrasi Kota Pekanbaru berada pada kategori “Cukup baik”, sesuai dengan tanggapan responden dan observasi penulis.

Key Word : Kinerja, Seksi Keamanan dan Ketertiban , Rumah Detensi Imigrasi

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Mengacu pada salah satu fungsi mutlak negara yaitu pertahanan negara ialah segala usaha untuk mempertahankan kedaulatan negara, keutuhan wilayah suatu negara dan keselamatan segenap bangsa dari ancaman dan gangguan terhadap keutuhan bangsa dan negara.

Undang-Undang Republik Indonesia No 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian pasal 1 ayat 1 Keimigrasian adalah hal ikhwal lalu lintas orang yang masuk atau keluar Wilayah Indonesia serta pengawasannya dalam rangka menjaga tegaknya kedaulatan negara. Selanjutnya Pasal 3 Fungsi Keimigrasian adalah bagian dari urusan pemerintahan negaradalam memberikan pelayanan Keimigrasian, penegakan hukum, keamanan negara, dan fasilitator pembangunan kesejahteraan masyarakat.

Lebih lanjut, Undang-undang Republik Indonesia No 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian pasal 1 ayat 33 Rumah Detensi Imigrasi disingkat Rudenim adalah unit pelaksana teknis yang menjalankan Fungsi Keimigrasian sebagai tempat penampungan sementara bagi Orang Asing yang dikenai Tindakan Administratif Keimigrasian.

Kemudian masih dengan UU yang sama pada Pasal 1 ayat 35 Deteni adalah Orang Asing penghuni Rumah Detensi Imigrasi atau Ruang Detensi Imigrasi yang telah mendapat keputusan pendetensian dari Pejabat Imigrasi.

Selanjutnya, Pasal 83 menyatakan pejabat berwenang menempatkan Orang Asing dalam Rumah Detensi Imigrasi atau Ruang Detensi Imigrasi jika Orang Asing tersebut:

- a. Berada di Wilayah Indonesia tanpa memiliki Izin Tinggal yang sah, atau memiliki Izin Tinggal Tidak Berlaku lagi;
- b. Berada di Wilayah Indonesia tanpa memiliki Dokumen Perjalanan yang sah;
- c. Dikenai Tindakan Administratif Keimigrasian berupa pembatalanIzin Tinggal karena melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan atau mengganggu keamanan dan ketertiban umum;
- d. Menunggu pelaksanaan Deportasi; atau
- e. Menunggu keberangkatan keluar Wilayah Indonesia karena ditolak pemberian Tanda Masuk.

Selain itu menurut Peraturan Direktur Jenderal Imigrasi Nomor Imi.1917-Ot.02.01 Tahun 2013 Tentang Standar Operasional Prosedur Rumah Detensi Imigrasi Tujuan Rudenim adalah terciptanya standardisasi pendetensian, pengisolasian, pendeportasian, pemulangan, pemindahan, dan fasilitasi penempatan ke negara ketiga terhadap Orang Asing di Wilayah Indonesia yang melakukan pelanggaran ketentuan peraturan perundang-undangan, serta fasilitasi penempatan ke negara ketiga bagi Deteni yang berada di Rumah Detensi Imigrasi.

Mengacu pada salah satu tugas pokok di Rumah Detensi Imigrasi yaitu Seksi Keamanan dan Ketertiban Peraturan Direktur Jendral Imigrasi No. IMI.1917-OT.02.01 Tahun 2013 tentang Standar Oprasional Prosedur Rumah Detensi

Imigrasi Bab V. Pelaksanaan, No. 2 Pelayanan Deteni, huruf e. Kunjungan, bahwa Kepala bidang Penempatan, Keamanan, Pemulangan dan Deportasi atau Kepala Seksi Keamanan dan Ketertiban bertugas:

1. Memfasilitasi kunjungan keluarga, penasehat hukum dan dokter, rohaniwan, dan penjamin setelah mendapatkan izin dari Kepala Rudenim;
2. Selain memfasilitasi kunjungan sebagaimana dimaksud pada angka 1), juga memfasilitasi kunjungan perwakilan negara Deteni, instansi/badan terkait, organisasi, lembaga baik nasional maupun internasional yang tugasnya terkait dengan penanganan Deteni, setelah mendapatkan persetujuan dari Direktorat Jenderal Imigrasi atau Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM;
3. Kunjungan jurnalistik hanya dapat melakukan dokumentasi tanpawawancara terhadap Deteni dan harus ada izin Kepala Rudenim;
4. Melakukan pencatatan dalam buku tamu, memuat nomor urut, nama, jenis kelamin dan alamat lengkap pengunjung, pekerjaan, maksud dan tujuan kunjungan, tanggal dan jam kunjungan sertanama lengkap Deteni yang dikunjungi;
5. Memberikan atau menolak permohonan izin keluar sementara yang diajukan oleh Deteni karena kepentingan pemeriksaan keimigrasian atau kesehatan, keperluan pembuatan dokumen perjalanan, kunjungan keluarga

(perkawinan, kelahiran, kematian atau keluarga sakit keras) yang bertempat tinggal di Indonesia;

6. Apabila permohonan izin keluar sementara disetujui, Kepala Rudenim menerbitkan surat izin keluar sementara dengan mencantumkan tujuan dan jangka waktu kunjungan;
7. Pelaksanaan izin keluar sementara dilaksanakan dengan pengawasan petugas Rudenim.

Kemudian dalam pelaksanaan izin keluar sementara dilaksanakan dengan pengawasan petugas rudenim namun pelaksanaan izin keluar sementara pada kenyataannya tidak diiringi dengan pengawasan petugas rudenim pada deteni yang melakukan kunjungan keluar.

Sebagaimana fungsi Rudenim sebagai tempat tinggal sementara bagi imigran yang masuk ke wilayah Negara Indonesia tanpa membawa kelengkapan dokumen administratif, seperti Pasport dan Visa. Dengan meningkatnya lalu lintas orang baik yang keluar maupun yang masuk ke Indonesia sehingga berpotensi timbulnya permasalahan keimigrasian terhadap kedatangan dan keberadaan orang asing tersebut maka diperlukan upaya penindakan bagi orang asing yang melanggar ketentuan yang berlaku. Oleh sebab itu, pegawai seksi kewan dan ketertiban rudenim harusnya lebih mengefektifkan kinerja mereka dalam rangka menjaga kewan wilayah Indonesia.

Dibawai ini adalah tabel jumlah deteni pada tahun 2017 lengkap dengan status deteni di Rudenim Kota Pekanbaru .

Tabel 1: Jumlah Deteni yang tinggal di Rumah Detensi Imigrasi Kota Pekanbaru (Rudenim) tahun 2017

Kewarganegaraan	LKD	PRD	LKA	PRA	Jumlah
AFGHANISTAN	153	24	28	19	224
BANGLADESH	2	0	0	0	2
IRAK	1	1	1	1	4
IRAN	4	4	2	1	11
PAKISTAN	1	0	0	0	1
PALESTINA	1	1	3	1	6
SOMALIA	0	2	1	2	5
SUDAN	3	0	0	0	3
JUMLAH	165	32	35	24	256

Sumber: Rumah Detensi Pekanbaru 2017

Tabel 2: Status Deteni di Rumah Detensi Imigrasi Kota Pekanbaru

STATUS					
REFUGEE	ASYLUM SEEKER	IMMIGRATOIR	KELUARGA		SINGLE
			KK	ORG	
114	110	0	23	88	136
0	1	0	0	0	1
0	4	0	4	12	1
0	11	0	1	4	0
0	6	0	1	6	0
0	2	0	0	0	2
0	5	0	2	5	0
0	0	3	0	0	3
114	139	3	31	115	143

Sumber: Rumah Detensi Pekanbaru 2017

Dari hasil pengamatan yang dilakukan peneliti menemukan beberapa fenomena-fenomena yang berhubungan dengan kinerja petugas Rudenim:

1. Pada tempat-tempat umum seperti trotoar jalankhususnya Jl. Jend. Sudirman, JL.Utama, MTQ, Bandara Sultan Syarif Kasim II serta pusat perbelanjaan seperti Mall SKA dan Ramayana serta beberapa tempat umum lainnya, terdapat deteni-deteni Rudenim berkeliaran pagi atau malam hari. Seperti Riau Expo.
2. Kemudian fakta lain, bahwa deteni yang berkunjung ke luar wilayah Rudenim tidak mendapat larangan dari

petugas Rudenim, bahkan petugas Rudenim menyuruh para deteni tersebut untuk mencari uang dengan bekerja. Dan ketika para deteni melakukan kunjungan keluar umumnya mereka bersama dengan deteni lain atau bahkan ditemukan juga berjalan bersama keluarga mereka dan itupun tanpa diawasi atau dikawal petugas Rudenim padahal berdasarkan peraturan direktur jenderal imigrasi nomor imi.1917-ot.02.01 tahun 2013 tentang standar operasional prosedur rumah detensi imigrasi bab v Pelaksanaan, No 2 Pelayanan Deteni, huruf e.

Kunjungan: 7. pelaksanaan izin keluar sementara dilaksanakan dengan pengawasan petugas rudenim.

3. Peneliti juga menemukan terjadinya oversize di Rudenim Pekanbaru. Kapasitas daya tampung yang disediakan pihak Rudenim hanya sekitar 105. Kenyatannya adalah kelebihan muatan yaitu Desember 2014 sekitar 292 orang. Bagi deteni yang belum menikah ditempatkan di rudenim pusat. dan bagi deteni yang telah menikah dan memiliki keluagamereka ditempatkan di Wisma Indah belakang Gedubes Malayasia. Pada data sebelumnya gambaran umum deteni yang berada di Rudenim desember 2014 adalah 292 jiwa. Dengan total deteni paling banyak dari Afganistan desember 2014 adalah 177 jiwa karena di setiap bulannya deteni dari negara tersebut selalu mengalami peningkatan yang signifikan di ikuti dengan Negara Pakistan berjumlah 12 jiwa, Iran berjumlah 31 jiwa, Iraq berjumlah 35 jiwa, Palestina berjumlah 36 jiwa sedangkan deteni yang paling sedikit adalah deteni yang berasal dari Jordania yang berjumlah 1 jiwa.
4. Kantor Kementerian Hukum dan HAM Provinsi Riau, para pencari suaka yang berada di Rudenim Pekanbaru setiap harinya tidak memiliki kegiatan, hanya berkeliaran disekitar tempat dan jalan Pekanbaru. Oleh karena itu petugas Rudenim dapat memberikan izin keluar kepada deteni mulai pukul 08.00 WIB hingga 19.00 WIB dengan batas waktu deteni yang melakukan kunjungan keluar adalah maksimal 3 jam per hari.. Berdasarkan ketentuan diatas waktu izin kunjungan keluar wilayah Rudenim pada deteni dengan batas waktu tidak lebih dari 3 jam dan tidak lebih dari pukul 19.00 WIB, namun kenyataannya para deteni ini masih

banyak berada diluar wilayah Rudenim bahkan sampai pukul 23.00 WIB.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana Kinerja Seksi Keamanan dan Ketertiban pada Deteni di Rumah Dentensi Imigrasi (Rudenim) Kota Pekanbaru;
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana prosedur Kinerja Seksi Keamanan dan Ketertiban pada Deteni Rumah Detensi Imigrasi (Rudenim) Kota Pekanbaru

Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian terhadap Analisis Kinerja Seksi Keamanan dan Ketertiban pada Deteni di Rumah Dentensi Imigrasi adalah:

1. Kegunaan Teoritis
Sangat diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya ilmu pengetahuan adminisrasi public dimana ilmu tersebut sangat bermanfaat khususnya bagi para pegawai negri untuk dapat meningkatkan kualitas diri demi tercapainya tujuan umum.
2. Kegunaan Akademis
 - a. Sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian dan pembahasan masalah yang sama dimasa yang akan datang terutama penelitian tentang kinerja;
 - b. Sumbangan dan bahan masukan dalam mengambil kebijakan terhadap Analisis Kinerja Seksi Keamanan dan Ketertiban pada Deteni di Rumah Dentensi Imigrasi.
3. Kegunaan Praktis
Diharapkan bahwa penelitian ini mampu memberikan kontribusi kepada pihak, staff serta pegawai di Rumah Detensi Imigrasi Kota Pekanbaru. Berkaitan dengan Analisis Kinerja Seksi Keamanan dan

Ketertiban pada Deteni di Rumah
Dentesi Imigrasi.

STUDI KEPUSTAKAAN

Konsep Administrasi

Sedangkan menurut Hodgkinson mendefinisikan administrasi sebagai *“those aspect dealing more with the formulation of purpose, the value-laden issue, and the human component of organizations”* Administrasi adalah aspek-aspek yang lebih banyak berurusan dengan formulasi tujuan, masalah terkait nilai, dan komponen manusia dalam organisasi (dalam Kusdi. 2011;7).

Menurut Leonard D. White mengemukakan bahwa *“administrasion is a process common to all group effort, public a private, civil or military large scale or small scale”* yang berarti administrasi merupakan suatu proses kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok manusia melalui berbagai lembaga untuk macam-macam kepentingan sesuai yang dikehendaknya (dalam Zulkifli. 2005;19)

Menurut The Liang Gie, Administrasi adalah segenap rangkaian kegiatan penataan terhadap pekerjaan pokok yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam kerjasama mencapai tujuan tertentu (dalam Inu Kencana, 2003;4).

Batasan Administrasi menurut Wirman Syafri (2012;11) administrasi adalah rangkaian kegiatan (proses) usaha kerja sama sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu secara efisien.

Konsep Manajemen

Menurut The Liang Gie (dalam Zulkifli 2009;16), manajemen suatu sub konsep tata pimpinan merupakan rangkaian kegiatan penataan yang berupa penggerakan orang-orang dan

pengerahan fasilitas kerja agar tujuan kerjasama benar-benar tercapai.

Selain itu, manajemen juga bias didefinisikan dalam 3 prespektif menurut Riva’I dkk (2013;177).

1. Menurut prespektif proses, manajemen adalah proses pencapaian tujuan melalui kegiatan orang lain, dimana kegiatan diawasi dan diselenggarakan.
2. Definisi dari prespektif kolektivitas orang, dari sudut ini manajemen diartikan sebagai kolektivitas orang yang melaksanakan pekerjaan-pekerjaan manajerial.
3. Pengertian manajemen menurut prespektif seni dan ilmu. Manajemen sebagai seni merupakan pengimplementasian dari keterampilan-keterampilan dalam pengelolaan organisasi berdasarkan pengalaman-pengalaman yang ada dan bermanfaat. Sementara itu, manajemen sebagai ilmu terlihat dari penerapannya terhadap proses mengobservasi, mengumpulkan dan menganalisis data, fenomena-fenomena, kejadian-kejadian, dan lain-lain kemudian diambil beberapa kesimpulan yang mendukung tujuan yang hendak dicapai.

Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2011;10) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Sedarmayanti (2009;6) merumuskan bahwa MSDM adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi, kegiatan

sumber daya manusia atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2012;10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Konsep Kinerja

Murphy dan Cleveland (dalam Pasolong 2011;175) mengatakan bahwa kinerja kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas atau pekerjaan.

Prwirosentono (dalam Pasolong 2011;176) mengatakan kinerja adalah merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing , dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Mangkunegara (dalam Pasolong 2011;176) mengatakan bahwa kinerja adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diapai oleh

seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Pasolong (2011;177) ada empat elemen kinerja yaitu:

1. Hasil kerja dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau kelompok.
2. Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggungjawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk ditindaklanjuti, sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik.
3. Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.
4. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai moral dan etika yang berlaku umum

Operasional Variabel

Tabel 3 : Oprasional Variabel Penelitian Analisis Kinerja Seksi Keamanan Dan Ketertiban Pada Deteni di Rumah Detensi imigrasi (RUDENIM) Kota Pekanbaru

Konsep	Variabel	Indikator	Item yang dinilai	Skala
Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	Analisis Kinerja Seksi Keamanan dan Ketertiban pada Deteni di Rumah Dentesi Imigrasi (Rudenim) Kota Pekanbaru	1. Produktivitas	a. Jumlah pekerjaan b. Memiliki skil dan kemampuan dalam melaksanakan tugas c. Tingkat kesalahan d. Mencapai hasil dengan tepat waktu	Baik Cukup Baik Kurang Baik

(Sinambela, 2012;5)		2. Responsivitas	<ul style="list-style-type: none"> a. Kemampuan berinteraksi dengan rekan kerja b. Mampu bekerjasama dengan orang lain menurut waktu dan tugas yang diberikan c. Melakukan inovasi guna menunjang pencapaian hasil. 	
		3. Responsibilitas	<ul style="list-style-type: none"> a. Menjalankan tugas sesuai dengan SOP b. Pengetahuan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai c. Memiliki cara-cara atau kecakapan dalam melakukan pekerjaan d. Kesungguhan pegawai 	
		4. Akuntabilitas	<ul style="list-style-type: none"> a. Kemampuan menjalankan tanggung jawab pekerjaan b. Melaksanakan wewenang yang telah diberi c. Disiplin kerja Kehadiran 	

Sumber: Data Olahan Penulis 2016

Teknik Pengukuran

Baik : Apabila semua indikator produktivitas, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas ditetapkan pada kategori 67%-100%.

Cukup Baik : Apabila semua indikator produktivitas, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas ditetapkan pada kategori 34%-66%.

Kurang Baik : Apabila semua indikator produktivitas, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas ditetapkan pada kategori 34%-66%.

akuntabilitas
ditetapkan pada
kategori 1%-33%

suatu kondisi, suatu system pemikiran,
atau kelas peristiwa pada waktu tertentu.

METODE PENELITIAN

Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian Kuantitatif Deskriptif, Menurut Sugiyono (dalam Sarwono 2010;33) Metode kuantitatif digunakan dalam meneliti status kelompok manusia,

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian di Rumah Detensi Imigrasi (RUDENIM) Kota Pekanbaru. Dimana Seksi Keamanan dan Ketertiban bertugas dan memiliki kewenangan dan kewajiban melaksanakan kegiatan terhadap Deteni.

Populasi dan Sampel

Tabel 4 : Tabel Populasi dan Sampel tentang Analisis Kinerja Seksi Keamanan dan Ketertiban pada Deteni di Rumah Detensi Imigrasi (Rudenim) Kota Pekanbaru 2016

No	Sub Populasi	Populasi	Sampel	Persentase
1	Kepala Rudenim	1	1	100%
2	Kepala Seksi Keamanan & Ketertiban	1	1	100%
3	Kepala Subseksi Keamanan	1	1	100%
4	Kepala Subseksi Ketertiban	1	1	100%
5	Komandan Jaga Keimigrasian	3	3	100%
6	Petugas Pengaman Deteni	8	8	100%
7	Deteni	292	20	6.84%
TOTAL		327	35	0

Sumber: Data Olahan Penulis 2016

Jenis dan Sumber Data

1. Sumber primer adalah sumber data yang diambil langsung oleh penulis dari responden yang meliputi data yang berkenaan dengan kinerja seksi keamanan dan ketertiban pada deteni di rumah detensi imigrasi seperti pelaksanaan tugas pengawasan deteni yang melakukan kunjungan keluar. Data seperti kuisioner dan angket.
2. Sumber sekunder merupakan sumber data yang penulis peroleh dari Rumah Detensi Imigrasi terkait Undang-undang Keimigrasian, Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Direktoral Jendral Keimigrasian Standar Operasional Prosedur. Data

pegawai seperti jenis kelamin, usia dan data pendukunglainnyaA.

Teknik Pengumpulan Data

1. Interview (Wawancara)
Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau self-report atau setidaknya tidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan

pribadi. Pada penelitian ini penulis menggunakan wawancara untuk mendapatkan informasi dari Key Informan yaitu Kepala RUDENIM.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member sperangkat pertanyaan tertulis pada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu teknik ini cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar diwilayah yang luas. Teknik ini ditujukan untuk Deteni di RUDENIM dengan sampel berjumlah 30 orang.

3. Observasi

Sutrisno Hadi (dalam Sugiyono 2012;145) observasi merupakan suatu proses kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dalam penelitian ini penulis mengambil metode observasi nonpartisipan yang mana penulis tidak terlibat pada aktifitas-aktifitas orang-orang yang diamati dan hanya sebagai pengamat independen. Oleh karena itu, teknik observasi ini ditujukan untuk memperoleh data dengan menilai produktivitas, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas yang digunakan untuk mengukur kinerja Seksi Keamanan dan Ketertiban pada Deteni di RUDENIM Kota Pekanbaru.

4. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah belalu. Dokumen bisa berbentuk gambar, tulisan, atau karya dari seseorang. Contoh dokumen yang berbentuk tulisan adalah biografi, kebijakan, peraturan. Sedangkan dokumen yang berbentuk gambar seperti foto, sketsa dan gambar.

PEMBAHASAN

Kinerja Seksi Keamanan dan Ketertiban pada Deteni di Rumah Detensi Imigrasi (Rudenim) Kota Pekanbaru

Dalam penempatan jabatan tersebut tentu saja kemampuan berinteraksi juga merupakan hal yang penting karena dapat merangsang seluruh pegawai untuk mau bekerjasama dan diharapkan dapat menemukan inovasi baru sehingga dapat menunjang pencapaian tugas dengan baik serta penyelesaian tugas dengan tepat waktu.

1. Produktivitas

Kemampuan pegawai untuk menyelesaikan sejumlah pekerjaannya dalam priode tertentu dan dengan meminimalkan tingkat kesalahan yang terjadi. Hal ini didorong oleh skill atau kemampuan yang pegawai miliki serta didorong sikap disiplin yang tinggi dalam mengerjakan tugas yang ada. Produktivitas juga merupakan tolak ukur yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal.

Tabel 5 : Distribusi tanggapan responden Pejabat Struktural mengenai Produktivitas Kinerja Seksi Kemanan dan Ketertiban Rudenim Kota Pekanbaru 2016

No	Item yang dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Pengetahuan Tujuan Rudenim	3 (100%)	0	0	3
2	Pencapaian Tujuan Rudenim	3 (100%)	0	0	3
3	Penempatan pegawai sesuai <i>skill</i>	3 (100%)	0	0	3
4	Pemberian tugas sesuai jabatan	3 (100%)	0	0	3
5	Beban kerja pegawai	1 (66.67%)	2 (33.33%)	0	3
Jumlah		13	2	0	15
Rata-rata		3	0	0	3
Persentase		86.67%	13.3%	0	100%

Sumber: Data olahan penulis 2016

Dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kinerja pejabat struktural seksi kemanan dan ketertiban berada pada kategori penilaian baik, dengan persentase sebanyak 86.67%. hal ini dapat dilihat dari pengetahuan dan pencapaian tujuan rudenim oleh seksi kemanan dan ketertiban yaitu menjaga kemanan Negara Indonesia dari ancaman orang asing yang melanggar peraturan Keimigrasian, serta penempatan pegawai sesuai skill dan pemberian tugas sesuai jabatan pegawai seksi keamanan dan ketertiban. Pejabat struktural merupakan posisi yang memiliki peran penting karena posisi ini adalah posisi yang memiliki garis tanggung jawab dan koordinasi dengan kepala rudenim untuk itu pejabat struktural memiliki tugas, salah satunya pengambilan keputusan, yang mana dengan ketepatan dalam pengambilan keputusan contohnya dalam menempatkan pegawai sehingga kinerja

yang diharapkan dapat berjalan dengan baik.

Dari hasil observasi penulis bahwa pada indikator produktivitas kinerja pejabat struktural sebagai pemimpin memang harus mengetahui tujuan rudenim guna sebagai patokan pencapaian tujuan, penulis juga melihat bahwa pegawai seksi kemanan dan keteertiban yang memiliki kemampuan berbahasa asing khususnya diletakan di posisi yang cukup urgent karena mereka akan dijadikan media penyambung komunikasi antara deteni dengan pegawai yang lain hal ini secara tidak langsung menunjukkan kesesuaian pemberian tugas sesuai jabatan.

Berikut adalah tabel mengenai tanggapan responden pegawai seksi kemanan dan ketertiban indikator produktivitas kinerja seksi kemanan dan ketertiban pada deteni di rumah detensi imigrasi kota pekanbaru

Tabel 6 : Distribusi tanggapan responden Pegawai mengenai Produktivitas Kinerja Seksi Kemanan dan Ketertiban Rudenim Kota Pekanbaru 2016

No	Item yang dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Pengetahuan Tujuan Rudenim	11 (100%)	0	0	11
2	Pencapaian Tujuan Rudenim	10 (90.91%)	1 (9.09%)	0	11
3	Penempatan pegawai sesuai <i>skill</i>	7 (63.7%)	4 (36.3%)	0	11
4	Pemberian tugas sesuai jabatan	6 (54.5%)	5 (45.5%)	0	11
5	Beban kerja pegawai	6 (54.5%)	4 (36.4%)	1 (9.10%)	11
Jumlah		40	14	1	55
Rata-rata		8	3	0	11
Persentase		73%	27%	0%	100%

Sumber: Data olahan penulis 2016

Data tabel dengan item penilaian yang pertama yaitu pengetahuan tujuan rudenim oleh pegawai seksi kemanan dan ketertiban rudenim untuk ketegori baik yaitu sebanyak 11 orang dengan persentase 100% sedangkan untuk kategori cukup baik dan kurang baik adalah tidak ada. Artinya pegawai seksi kemanan dan ketertiban mengetahui tujuan rudenim, khususnya yang berhubungan dengan keamanan dan ketertiban, menurut para pegawai seksi kemanan dan ketertiban mereka melakukan tugas sesuai dengan SOP yang ada.

Dapat ditarik kesimpulan indikator produktivitas kinerja pegawai seksi kemanan dan ketertiban adalah baik dengan persentase sebanyak 73%. Hal ini disebabkan pegawai seksi kemanan dan ketertiban rumah detensi imigrasi mengetahui tujuan rudenim yaitu untuk menindaklanjuti imigran gelap yang melanggar tindakan administratif keimigrasian. Pencapaian tujuan Rudenim Kota Pekanbaru berbanding

lurus dengan usaha yang dilakukan para pegawai seksi kemanan dan ketertiban, hingga saat ini mereka terus memberikan kinerja yang baik hingga pencapaian tujuan organisasi yang lain dapat terwujud.

Berdasarkan hasil observasi penulis tentu saja dalam suatu pekerjaan orang yang berkerja harus mengetahui apa saja yang ia kerjakan dalam hal ini seluruh pegawai seksi kemanan dan ketertiban telah mengetahui tujuan rudenim, beban kerja yang diberikan pejabat struktural memang cukup berat, namun beban kerja yang dapat membuat seorang pegawai kewalahan dalam mengerjakan tugasnya tentu tidak terjadi setiap hari oleh karena itu, seharusnya pegawai serta pejabat struktural telah mempersiapkan segala kemungkinan yang terjadi di kemudian hari sehingga jika sesuatu itu terjadi mereka telah memiliki cara untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi.

Tabel 7 : Distribusi tanggapan responden Deteni mengenai Produktivitas Kinerja Seksi Kemanan dan Ketertiban Rudenim Kota Pekanbaru 2016

No	Item yang dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Pelayanan yang baik	3 (15%)	13 (65%)	4 (20%)	20
2	Sistem keamanan yang baik	3 (15%)	14 (70%)	3 (15%)	20
3	Proses kartu izin keluar	7 (35%)	12 (60%)	1 (5%)	20
4	Penempatan pegawai sesuai skill	2 (10%)	11 (55%)	7 (35%)	20
Jumlah		15	50	15	80
Rata-rata		4	13	3	20
Persentase		20%	65%	15%	100%

Sumber: Data olahan penulis 2016

Dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk indikator produktivitas kinerja seksi kemanan dan ketertiban menurut deteni rumah detensi imigrasi adalah cukup baik yaitu 65%, pelayanan yang diberikan oleh seksi kemanan dan ketertiban kepada deteni cukup baik, dalam artian ketika deteni berurusan dengan pegawai seksi kemanan dan ketertiban misalnya dalam perizinan kunjungan keluar sikap pegawai kantib sebagian bersikap baik, namun ada juga yang bersikap kasar pada deteni. Serta kemampuan berbahasa asing dari pegawai seksi kemanan dan ketertiban yang cukup baik.

Menurut hasil observasi penulis, pegawai seksi kemanna dan keteertiban memang sering melakukan pengecekan langsung ke ruangan deteni untuk melihat keadaan serta aktivitas para deteni, proses kartu izin keluar memang sederhana namun sikap pegawai seksi kemanan dan keteertiban kepada deteni memang *arrogant*, hal itu menyebabkan deteni tidak nyaman untuk berkomunikasi dengan pegawai seksi kemanan dan ketertiban.

2. Responsivitas

Responsivitas juga merupakan kesediaan untuk membantu rekan kerja atau orang yang akan dilayani. Hal ini berkaitan dengan masalah waktu, akses, dan komunikasi antara pelayan dan pemberi layanan. Responsivitas sebagai pertanggung jawaban pada sisi penerima pelayanan. Untuk itu responsivitas merupakan suatu indikator yang dinilai penting karena berhubungan dengan komunikasi. Dalam penelitian ini tentu saja yang dimaksud adalah komunikasi antar pejabat struktural, pegawai seksi keamanan dan ketertiban dan deteni.

Sehubungan dengan kinerja seksi kemanan dan ketertiban Kota Pekanbaru dilihat dari aspek responsivitas berikut adalah tabel yang mana merupakan tanggapan dari responden pejabat struktural seksi kemanan dan ketertiban terhadap kinerja seksi kemanan dan ketertiban pada deteni di Rumah Detensi Imigeasi (Rudenim) Kota Pekanbaru.

Tabel 8 : Distribusi tanggapan responden Pejabat Struktural mengenai Responsivitas Kinerja Seksi Kemanan dan Ketertiban Rudenim Kota Pekanbaru 2016

No	Item yang dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Komunikasi yang baik antar pejabat seksi keamanan dan ketertiban	3 (100%)	0	0	3
2	Komunikasi yang baik antara pejabat dan pegawai seksi kemanan dan ketertiban	3 (100%)	0	0	3
3	Memperlakukan pegawai secara adil	3 (100%)	0	0	3
4	Keterbukaan dalam hubungan kerja	3 (100%)	0	0	3
5	Membantu menyelesaikan pekerjaan pegawai seksi kemanan dan ketertiban	3 (100%)	0	0	3
Jumlah		15	0	0	15
Rata-rata		3	0	0	3
Persentase		100%	0	0	100%

Sumber: Data olahan penulis 2016

Dapat ditarik kesimpulan secara langsung bahwa responsivitas kinerja pejabat struktural seksi keamanan dan ketertiban berada pada ketegori baik dengan jumlah persentase sebanyak 100%. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa menurut pejabat struktural seksi kemanan dan ketertiban terdapat hubungan komunikasi yang baik antar pejabat struktural seksi kemanan dan ketertiban dan dengan pegawai seksi kemanan dan ketertiban rudenim kota pekanbaru, karena komunikasi adalah salah satu cara yang cukup efektif dalam menunjang kinerja seluruh pejabat struktural serta pegawai seksi kemanan dan keteriban, komunikasi yang intens dapat terbentuk dari seringnya pejabat struktural berdiskusi dengan pegawai seksi kemanan dan ketertiban bukan hanya hubungan kerja tapi dalam hubungan antar pesonil. Contohnya saja

perhatian yang diberikan pejabat struktural kepada pegawai secara langsung dapat menimbulkan rasa dibutuhkan pada diri pegawai, sehingga pegawai seksi kemanan dan ketertiban pun akan merasa senang dalam melaksanakan tugasnya, pejabat struktural adalah posisi yang tidak hanya memberikan perintah, namun jika terjadi penumpukan tugas, pejabat struktural wajib membantu pegawai seksi kemanan dan ketertiban dalam menyelesaikan tugasnya.

Berdasarkan hasil observasi penulis, untuk komunikasi antar pejabat serta dengan pegawai seski keamanan dan keteertiban berjalan dengan baik, komunikasi yang terlihat terkadang pejabat struktural mengecek langsung pos jaga dengan menanyakan bagaimana kondisi pegawai serta rudenim

Tabel 9 : Distribusi tanggapan responden Pegawai mengenai Responsivitas Kinerja Seksi Kemanan dan Ketertiban Rudenim Kota Pekanbaru 2016

No	Item yang dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Komunikasi yang baik antar pejabat seksi keamanan dan ketertiban	11 (100%)	0	0	11
2	Komunikasi yang baik antara pejabat dan pegawai seksi kemanan dan ketertiban	11 (100%)	0	0	11
3	Memperlakukan pegawai secara adil	10 (90.9%)	1 (9.10%)	0	11
4	Keterbukaan dalam hubungan kerja	8 (72.73%)	3 (27.27%)	0	11
5	Membantu menyelesaikan pekerjaan pegawai seksi kemanan dan ketertiban	11 (100%)	0	0	11
Jumlah		51	4	0	55
Rata-rata		10	1	0	11
Persentase		92.73%	7.27%	0	100%

Sumber: Data olahan penulis 2016

Dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator responsivitas seksi keamanan dan ketertiban menurut pegawai seksi keamanan dan ketertiban rudenim adalah baik dengan total jumlah responden sebanyak 92.73% atau 10 orang hal ini karena adanya koordinasi yang baik antar seluruh pejabat dan pegawai seksi kemanan dan ketertiban. Koordinasi tersebut haruslah dijaga dengan baik, karena satu pekerjaan tidak akan berjalan secara efektif dan efisien jika tidak terdapat komunikasi dan koordinasi yang baik antar seluruh seksi keamanan dan ketertiban, contohnya dengan melakukan kegiatan upgrading hal ini nantinya akan menaikkan kembali semangat kerja pegawai yang telah memudar dikarenakan tugas seksi kemanan yang cukup berat dan bukan hanya semangat kerja yang terbentuk kembali namun secara tidak

langsung ikatan emosional akan terbentuk.

Berdasarkan hasil observasi penulis pejabat struktural sudah menjalankan fungsinya sebagai seorang pemimpin yaitu melaksanakan pengawasan langsung serta pengawasan tidak langsung, dalam hal memperlakukan pegawai secara adil, hal ini tergantung pada ikatan emosional antara pegawai dan pejabat struktural.

Berikut ini adalah tabel distribusi responsivitas tanggapan dari responden deteni mengenai responsivitas seksi kemanan dan ketertiban rumah detensi imigrasi kota pekanbaru beserta persentasenya guna juga untuk mengetahui bagaimana responsivitas kinerja antar pejabat struktural dan pegawai seksi keamanan dan ketertiban

Tabel 10 : Distribusi tanggapan responden Deteni mengenai Responsivitas Kinerja Seksi Kemanan dan Ketertiban Rudenim Kota Pekanbaru 2016

No	Item yang dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Komunikasi yang baik antar seluruh pejabat struktural dan pegawai seksi kemanan dan ketertiban	3 (15%)	14 (45%)	3 (15%)	20
2	Komunikasi yang baik pegawai kantib pada deteni saat pemberian pelayanan dan pengawalan	5 (25%)	12 (60%)	3 (15%)	20
3	Berkomunikasi secara baik dengan deteni	0	17 (85%)	3 (15%)	20
4	Bersikap baik pada saat melakukan tugas pengawalan	3 (15%)	13 (65%)	4 (20%)	20
5	Kesulitan berkomunikasi	0	19 (95%)	1 (5%)	20
Jumlah		11	75	14	100
Rata-rata		2	15	3	20
Persentase		12.5%	70%	17.5%	100%

Sumber: Data olahan penulis 2016

Dapat ditarik kesimpulan bahwa responsivitas kinerja seksi kemanan dan ketertiban menurut deteni rudenim adalah cukup baik yaitu sebesar 70%. Karena akibat dari perbedaan bahasa yang digunakan pihak rudenim memilih *leader* dari negara masing-masing deteni fungsinya sebagai penghubung pegawai seksi kemanan dan ketertiban dalam berkomunikasi dengan deteni. *Leader* ini ditunjuk bagi deteni yang mempunyai kemampuan bahasa Inggris yang cukup baik. Hal tersebut dibenarkan oleh kepala rudenim, *setiap kelompok dari berbagai negara mempunyai Leader masing-masing gunanya agar mempermudah komunikasi pegawai dengan deteni rumah detensi imigrasi.*

3. **Responsibilitas**

Kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan Standar Operasional Prosedur yang ada, serta pengetahuan akan tugas yang

mereka emban sehingga menimbulkan kesungguhan dan kecakapan dalam penyelesaian tugas. Responsibilitas termasuk dalam pertanggungjawaban informal, tanggungjawab terhadap hati nurani dan nilai yang dianut. Maksudnya dalam hal ini adalah apa yang dipegang oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, contohnya SOP, seop merupakan standar operasional prosedur yang didalamnya terdiri dari peraturan dan panduan prosedur berjalannya suatu pekerjaan. Untuk itu setiap organisasi atau instansi harus memiliki SOP karena secara tidak langsung SOP adalah panduan untuk pencapaian visi misi suatu organisasi, SOP bukan hanya menerangkan prosedur secara umum melainkan secara khusus juga dibahas didalamnya, contohnya SOP bagian seksi kemanan dan ketertiban didalamnya berisi peraturan serta panduan prosedur kinerja dari seksi kemanan dan ketertiban.

Tabel 11 : Distribusi tanggapan responden Pejabat Struktural mengenai Responsibilitas Kinerja Seksi Kemanan dan Ketertiban Rudenim Kota Pekanbaru 2016

No	Item yang dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Memberikan pengarahan tugas sesuai dengan SOP	3 (100%)	0	0	3
2	Pemberian motivasi kepada pegawai	3 (100%)	0	0	3
3	Kesesuaian kinerja dengan SOP	3 (100%)	0	0	3
4	Pemberian pelayanan terhadap deteni	3 (100%)	0	0	3
5	Membeda-bedakan jabatan dalam hubungan kerja	1 (33.33%)	0	2 (66.67%)	3
Jumlah		13	0	2	15
Rata-rata		3	0	0	3
Persentase		86.67%	0	13.33%	100%

Sumber: Data olahan penulis 2016

Dapat diketahui bahwa responsibilitas pejabat struktural seksi kemanan dan ketertiban terkait pengetahuan pejabat struktural akan tugas sesuai SOP menurut pejabat struktural untuk melaksanakan tugas mereka berpatokan pada SOP jadi pejabat struktural harus mengetahui SOP yang sudah ada. Tugas lain dari pejabat struktural selain menjaga kemanan dan ketertiban rudenim dengan seluruh pegawai seksi kemanan dan ketertiban adalah menilai dan nantinya memberikan motivasi yang mana motivasi merupakan suatu hal yang harus ada dalam melakukan suatu pekerjaan. Untuk hal membeda-bedakan dalam hubungan kerja

hal ini muncul agar pegawai seksi keamanan dan ketertiban lebih menghargai atasan mereka serta dalam hal pengambilan suatu keputusan terkadang tidak memerlukan melibatkan seluruh pegawai. namun hasinya nanti akan disosialisasikan pada seluruh pegawai seksi keamanan dan ketertiban. Oleh karena itu, responsibilitas pejabat struktural seksi kemanan dan ketertiban adalah baik dengan total persentase 86.67% karena menurut sebagian besar pejabat struktural seski kemanan dan ketertiban indikator responsibilitas kinerja berada pada kategori baik.

Tabel 12 : Distribusi tanggapan responden Pegawai mengenai Responsibilitas Kinerja Seksi Kemanan dan Ketertiban Rudenim Kota Pekanbaru 2016

No	Item yang dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Menerima pengarahan tugas sesuai dengan SOP	8 (72.73%)	3 (27.27%)	0	11
2	Menerima motivasi dari pejabat struktural	11 (100%)	0	0	11
3	Kesesuaian kinerja dengan SOP	11 (100%)	0	0	11
4	Pemberian pelayanan terhadap deteni	9 (81.82%)	2 (10%)	0	11

5	Membeda-bedakan jabatan dalam hubungan kerja	8 (72.73%)	3 (27.27%)	0	11
Jumlah		47	8	0	55
Rata-rata		9	2	0	11
Persentase		85.5%	14.5%	0	100%

Sumber: Data olahan penulis 2016

Berdasarkan hasil observasi penulis terhadap indikator responsibilitas kinerja seksi kewan dan ketertiban hal yang paling menonjol adalah kesesuaian kinerja dengan SOP yang mana dalam kenyataannya adalah tidak sesuai secara tidak langsung dapat diketahui arahan tugas yang diberikan oleh pejabat struktural seksi kewan dan ketertiban tidak sesuai dengan SOP sehingga menyebabkan kerja pegawai seksi kewan dan ketertiban dalam beberapa hal tidak sesuai dengan SOP.

Bahwa responsibilitas kinerja seksi kewan dan ketertiban adalah baik karena didukung oleh tanggapan pegawai yaitu sebesar 85.5% atau setara dengan 9 orang hal ini didukung dengan kesesuaian kinerja dengan SOP, menerima motivasi dari pejabat struktural dan perizinan keluar deteni rudenim oleh sebab itu, perlu diketahui juga tanggapan dari sisi lain yaitu tanggapan deteni rudenim mengenai responsibilitas seksi kewan dan ketertiban rudenim.

Tabel 13 : Distribusi tanggapan responden Deteni mengenai Responsibilitas Kinerja Seksi Kewan dan Ketertiban Rudenim Kota Pekanbaru 2016

No	Item yang dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Fasilitas kunjungan keluarga	5 (25%)	14 (70%)	1 (5%)	20
2	Fasilitas kunjungan pemerintah Negara deteni	4 (20%)	13 (65%)	3 (15%)	20
3	Izin kunjungan keluar deteni, Selain pemeriksaan kesehatan dan dokumen perjalanan,	3 (15%)	15 (75%)	2 (10%)	20
4	Menerima tata cara prosedur kunjungan keluar	6 (30%)	11 (55%)	3 (15%)	20
5	Menerima bantuan mengurus persyaratan kunjungan keluar	4 (20%)	12 (60%)	4 (20%)	20
Jumlah		22	65	13	100
Rata-rata		4	13	3	20
Persentase		20%	65%	15%	100%

Sumber: Data olahan penulis 2016

Berdasarkan hasil observasi penulis, memang deteni rudenim kota pekanbaru sering tampak di beberapa ruas jalan Jend. Sudirman, Ramayana dan lain-lain berjalan bebas tanpa dikawal oleh petugas rudenim Dalam hal ini diketahui bahwa ada ketidaksesuaian dengan Peraturan Direktorat Jend. Imigrasi No.

Imi. 1917-Ot.02.01 Tahun 2013 tentang SOP bahwa setiap deteni yang melakukan kunjungan keluar harus dikawal oleh pegawai atau petugas seksi kewan dan ketertiban, namun pada kenyataannya pegawai seksi kewan dan ketertiban tidak melakukan tugas pengawalan deteni.

Dari data diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa responsibilitas kinerja seksi kewan dan ketertiban menurut deteni rumah detensi imigrasi adalah cukup baik dengan total persentase sebesar 65% dibanding dengan 2 item penilaian yang lainnya.

4. Akuntabilitas

Akuntabilitas merupakan hasil dari proses pendelegasian wewenang dan pekerjaan kepada pemimpin terhadap bawahan dengan tetap bertanggungjawab atas hasilnya. Akuntabilitas merupakan bentuk keberanian pemimpin untuk

menerima resiko dengan menedelgaskan pekerjaannya kepada bawahannya. Keberanian seorang pemimpin akan melahirkan pengikut yang berani juga. Pertanggungjawaban pegawai dalam melaksanakan wewenang yang telah diberi dan kesadaran pegawai akan sikap disiplin kerja serta kehadiran. Pertanggung jawaban dianggap penting karena disinilah kita mengetahui bagaimana rasa setiap pegawai yang berkerja disuatu intansi atau lembaga pemerintahan guna mencapai tujuan dari suatu organisasi tempat dimana mereka bekerja.

Tabel 14 : Distribusi tanggapan responden Pejabat Struktural mengenai Akuntabilitas Kinerja Seksi Kewan dan Ketertiban Rudenim Kota Pekanbaru 2016

No	Item yang dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Fasilitas untuk menunjang kinerja	0	3 (100%)	0	3
2	Kesempatan pelatihan	1 (33.33%)	2 (66.67%)	0	3
3	Disiplin dalam kehadiran	3 (100%)	0	0	3
4	Laporan perkembangan keamanan rudenim	3 (100%)	0	0	3
5	Sanksi pegawai yang melakukan kesalahan	3 (100%)	0	0	3
Jumlah		10	5	0	15
Rata-rata		2	1	0	3
Persentase		66.67%	33.37%	0	100%

Sumber: Data olahan penulis 2016

Berdasarkan observasi penulis melihat bahwa fasilitas pendukung kinerja dirudenim pekanbaru memang sudah baik, namun fasilitas penunjang kinerja seksi kewan dan keteertiban seperti borgol dan HT belum tersedia, kesempatan pelatihan yang sudah lama tidak ada karena menimbang akan terjadi overload dalam pekerjaan mengingan jam kerja yang sudah diluar batas efektif kerja serta laporan perkembangan kewan rudenim yang harus dibuat setiap harinya dan diserahkan pada pejabat struktural seksi kewan dan

keteertiban, kemudian jumlah deteni yang tidak sebanding dengan jumlah seksi kewan dan keteertiban.

Penilaian dengan kategori baik sebesar 66.67% atausetara dengan 2 orang pejabat struktural berpendapat bahwa pegawai seksi kewan dan ketertiban telah disiplin dalam melaksanakan tugas. Serta kategori cukup baik sebesar 33.37% atau setara dengan 1 orang pejabat struktural rudenim pegawai seksi kewan dan ketertiban dalam membuat laporan dibuat dalam bentuk jurnal harian yang kemudian diberikan kepada ketua

subseksi kewanaman atau kepala subseksi ketertiban setelah itu disusun menjadi laporan bulanan yang kemudian serahkan kepada kepala rudenim. Pada indikator akuntabilitas seluruh item penilaian

menurut pejabat struktural umumnya berada pada kategori baik, karena seksi kewanaman dan ketertiban telah bertanggungjawab atas segala tugas yang sudah diberikan.

Tabel 15 : Distribusi tanggapan responden Pegawai mengenai Akuntabilitas Kinerja Seksi Kewanaman dan Ketertiban Rudenim Kota Pekanbaru 2016

No	Item yang dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Fasilitas untuk menunjang kinerja	4 (36.3%)	6 (54.5%)	1 (9.10%)	11
2	Kesempatan pelatihan	3 (27.2%)	5 (45.4%)	3 (27.28%)	11
3	Disiplin dalam kehadiran	4 (36.3%)	7 (63.7%)	0	11
4	Laporan perkembangan keamanan rudenim	4 (36.3%)	7 (63.7%)	0	11
5	Sanksi pegawai yang melakukan kesalahan	2 (18%)	3 (27.2%)	6 (54.5%)	11
Jumlah		17	28	10	55
Rata-rata		3	6	2	11
Persentase		27%	55%	18.8%	100%

Sumber: Data olahan penulis 2016

Dapat ditarik kesimpulan tanggapan responden pegawai seksi kewanaman dan ketertiban rudenim mengenai akuntabilitas seksi kewanaman dan ketertiban adalah 55% berada pada kategori cukup baik. Hal ini diperkuat oleh tanggapan pegawai seksi kewanaman dan ketertiban dalam hal fasilitas yang diberikan oleh rudenim guna menunjang kinerja pegawai seksi kewanaman dan ketertiban adalah baik. Kemudian dalam hal pembuatan laporan kewanaman pegawai seksi kewanaman dan ketertiban selalu memberikan laporan kewanaman disetiap harinya kepada ka.sub. kewanaman.

Selain itu, menurut pegawai kedisiplinan pegawai seksi kewanaman dan ketertiban dominannya menurut pegawai seksi kewanaman dan ketertiban adalah baik.

Berdasarkan hasil observasi penulis dengan adanya rudenim terbagi menjadi dua tentu saja seharusnya jumlah dari seksi kewanaman dan ketertiban bertambah mengingat dengan adanya 2 rudenim tugas pengawasan dan laporan keamanan pun akan bertambah bukan hanya di rudenim pusa tapi di rudenim pembantu sehingga membutuhkan penambahan pegawai.

Tabel 16 : Distribusi tanggapan responden Deteni mengenai Akuntabilitas Kinerja Seksi Kemanan dan Ketertiban Rudenim Kota Pekanbaru 2016

No	Item yang dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Disiplin dalam menjalankan tugas	3 (15%)	7 (35%)	10 (50%)	20
2	Melakukan kesalahan dalam tugas pelayanan dan pengawalan deteni	6 (30%)	12 (60%)	2 (10%)	20
3	Staf kantib mengawal deteni diluar wilayah rudenim	6 (30%)	11 (55%)	3 (15%)	20
4	Menerima sanksi	5 (25%)	13 (65%)	2 (10%)	20
Jumlah		20	43	17	80
Rata-rata		5	11	4	20
Persentase		25%	53.75%	21.25%	100%

Sumber: Data olahan penulis 2016

Akuntabilitas seksi keamanan dan ketertiban menurut deteni adalah cukup baik dengan persentase 53.75% disbanding dengan dua kategori penilaian yang lain. Pada kategori baik 25% ketika melakukan pengawalan bagi deteni petugas pengawal, menurut deteni beberapa bersikap baik dan ada pula yang tidak. Dan 21.25% berada pada kategori kurang baik.

Berdasarkan hasil observasi penulis beberapa pegawai seksi kemanan dan ketertiban tidak disiplin dalam disipin tugas contohnya dalam hal kehadiran

tidak sesuai waktu yang telah ditentukan untuk istirahat siang waktu kembali yaitu jam 1 siang namun banyak pegawai yang datang jam 2 siang.

Selanjutnya agar lebih tertata setiap indikator yang telah dipaparkan pada tabel beserta penjelasan per item penilaian pada halaman sebelumnya, maka dirasa perlu untuk menyimpulkan seluruh indikator kedalam sebuah tabel guna untuk mengetahui lebih jelas tentang hasil dari kinerja seksi kemanan dan ketertiban rudenim kota pekanbaru.

Tabel 17 : Rekapitulasi tanggapan responden Seksi Kemanan dan Ketertiban Rudenim mengenai Indikator Kinerja Seksi Kemanan dan Ketertiban Rudenim Kota Pekanbaru 2016

No	Item yang dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Produktivitas	11 (78.57%)	3 (21.43%)	0	14
2	Responsivitas	13 (92.86%)	1 (7.14%)	0	14
3	Responsibilitas	12 (85.71%)	2 (14.29%)	0	14
4	Akuntabilitas	5 (36%)	7 (50%)	2 (14.28%)	14
Jumlah		41	13	2	56
Rata-rata		10	3	1	14
Persentase		71.43%	21.43%	7.14%	100%

Sumber: Data olahan penulis 2016

Dari tabel rekapitulasi tanggapan responden terhadap indikator kinerja seksi kemandirian dan ketertiban pada deteni dirumah detensi imigrasi kota pekanbaru untuk kategori penilaian baik adalah sebesar 71.43%, dengan jumlah responden yaitu sebanyak 10 orang, untuk kategori cukup baik adalah sebesar 21.43% dengan jumlah responden sebanyak 3 orang dan untuk kategori kurang baik adalah sebesar 1 orang atau setara dengan 7.14% dari total keseluruhan pejabat struktural yaitu kepala seksi keamanan dan ketertiban, kepala subseksi kemandirian dan kepala subseksi ketertiban, kemudian pegawai seksi kemandirian dan ketertiban. Untuk kategori kurang baik dapat terjadi dikarenakan beberapa pegawai seksi kemandirian dan ketertiban merasa cukup berat dengan beban kerja yang diberikan, oleh sebab waktu kerja yang melewati batas maksimum kerja efektif yaitu 8 jam per hari, fasilitas kerja yang kurang tersedia seperti halnya penjaga kemandirian,

alat-alat seperti borgol, HT tidak tersedia di rudenim pekanbaru, serta kesempatan pelatihan yang minim, pegawai seksi kemandirian dan ketertiban rudenim pekanbaru jarang sekali mendapatkan kesempatan pelatihan, dikarenakan memang tidak ada pelatihan kemudian dengan jumlah pegawai seksi kemandirian dan ketertiban yang jauh lebih sedikit dari pada jumlah deteni rudenim kota pekanbaru, jika salah satu pegawai pergi mengikuti pelatihan otomatis, pegawai seksi kemandirian dan ketertiban yang bekerja menjaga kemandirian rudenim Kota Pekanbaru akan semakin sedikit, sehingga dapat memengaruhi kinerja yang dilakukan. Dari data tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian ini termasuk pada kategori baik dengan total presentase 71.43% sesuai dengan penjelasan sebelumnya tentang persentase 67-100% termasuk dalam kategori baik, artinya semua indikator berjalan dengan baik.

Tabel 18 : Rekapitulasi tanggapan responden Deteni Rudenim mengenai Indikator Kinerja Seksi Kemandirian dan Ketertiban Rudenim Kota Pekanbaru 2016

No	Item yang dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Produktivitas	4 (20%)	13 (65%)	3 (15%)	20
2	Responsivitas	2 (10%)	15 (75%)	3 (15%)	20
3	Responsibilitas	4 (20%)	13 (65%)	3 (15%)	20
4	Akuntabilitas	5 (25%)	11 (55%)	4 (20%)	20
Jumlah		15	52	13	80
Rata-rata		4	13	3	20
Persentase		17.5%	66.3%	16.2%	100%

Sumber: Data olahan penulis 2016

Dari tabel diatas diketahui dari 4 indikator kinerja diperoleh tanggapan responden deteni untuk kategori baik adalah 17.5% atau setara dengan 4 orang, untuk kategori cukup baik adalah 66.3% atau setara dengan 13 responden, dan yang terakhir untuk kategori kurang

baik adalah 16.2% atau setara dengan 3 orang. Artinya rekapitulasi indikator kinerja seksi kemandirian dan ketertiban menurut deteni adalah cukup baik, sesuai dengan penjelasan sebelumnya tentang persentase 34-66% termasuk dalam

kategori cukup baik, artinya belum semua indikator berjalan dengan baik.

Hambatan Dalam Kinerja Seksi Kemanan dan Ketertiban kepada Deteni di Rumah Detensi Imigrasi Kota pekanbaru

1. Dalam hal pembagian tugas tidak berjalan secara efektif disebabkan beberapa hal seperti pegawai seksi kemanan dan ketertiban melanjutkan pendidikan kemudian kekurangan staff, juga menjadi salah satu penyebab penambahan tugas lain, dalam artian keluar dari jabatan. Untuk menolong pekerjaan diseksi lain.
2. Selain itu, beban kerja seksi kemanan dan ketertiban dituntut untuk lebih lama menjaga kemanan wilayah rudenim maksimal 12 jam dalam sehari yang berarti penambahan 4 jam dari waktu normal yaitu 8 jam sehari sesuai dengan ketentuan menurut UU No 13 Tahun 2003.
3. Terdapat situasi kesulitan komunikasi antar pegawai dengan para deteni tak jarang mereka menggunakan bahasa tubuh, karen pendidikan pegawai yang dominan lulusan SLTA serta kemampuan dalam berbahasa asing masih kurang.
4. Menurut analisa penulis hal ini kurang efektif karena keterbatasan jumlah pegawai seksi kemanan dan ketertiban yang jauh berbeda dengan jumlah deteni sebanyak 292 jiwa yang harus dijaga dan blum lagi berada di lokasi yang berbeda.

Kesimpulan

- 1 Untuk indikator produktivitas kinerja seksi keamanan dan keteriban, berada pada kategori cukup baik berdasarkan tanggapan dari deteni dan hasil observasi penulis, karena sebagian besar baik pejabat struktural dan pegawai seksi kemanan dan

ketertiban mengetahui tujuan rudenim. Namun implementasinya masih sangat jauh dari yang seharusnya dilaksanakan sesuai ketentuan SOP. Selain itu beban kerja berupa waktu yang berlebih dari batas maximum kerja seorang individu dapat menyebabkan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tidak berjalan dengan baik. Bahkan terkesan sembarangan.

- 2 Untuk indikator responsivitas berdasarkan data rekapitulasi kategori cukup baik menurut deteni berimbang dengan kategori baik menurut pejabat struktural dan pegawai seksi kemanan dan ketertiban umumnya semua item penilaian di jawab dengan baik namun ada beberapa pegawai seksi kemanan dan ketertiban kurangnya keterbukaan dalam hubungan kerja, sementara kepala rudenim menganggap hal itu biasa. Karena ada hal-hal yang hanya diketahui oleh struktur pimpinan saja. Sedangkan menurut pandangan deteni dalam hal responsivitas, komunikasi antara pegawai dengan deteni adalah kurang baik mereka cenderung bersikap acuh tak acuh serta dengan kemampuan berbahasa inggris yang minim mengakibatkan sulit berkomunikasi.
- 3 Untuk indikator tanggungjawab kinerja seksi kemanan dan ketertiban dari data rekapitulasi menurut deteni juga termasuk dalam kategori cukup baik, menurut pegawai seksi keamanan dan ketertiban pelayanan yang diberikan kepada deteni sudah baik. Hal tersebut di benarkan oleh deteni dalam pelaksanaan izin keluar dengan prosedur yang mudah dan dengan tempat tujuan yang bebas asalkan masih dalam wilayah kota pekanbaru deteni berhak melakukan kunjungan keluar. Sementara itu, fasilitas yang disediakan oleh

rudenim bagi kunjungan keluarga atau pemerintah negara asal deteni adalah cukup baik terdapat ruang duduk di dekat taman rudenim.

4. Untuk indikator akuntabilitas kinerja seksi kemanan dan ketertiban berada dalam kategori cukup baik, fasilitas untuk pejabat struktural menurut penulis adalah baik terdapat ruang yang cukup besar serta tersedia alat pendingin ruangan serta alat-alat penunjang kinerja seperti komputer, sedangkan untuk pegawai seksi kemanan dan ketertiban ruangan yang tersedia adalah pos jaga di depan bangunan rudenim untuk fasilitas yang disediakan cukup baik namun ukuran dari ruangan yang disediakan sangat minim. Pada saat-saat tertentu ketika deteni sakit dan harus segera ke rumah sakit dan melaksanakan ibadah petugas kantib mengawal deteni. Namun menurut informasi yang penulis dapat dari deteni hal itu memang dilakukan oleh petugas namun jarang sekali terjadi.

Saran

1. Untuk indikator produktivitas penulis oleh karena beban kerja yang diberikan melebihi batas maksimum bekerja yaitu 8 jam perhari, maka penulis menyarankan adanya reward pada petugas seksi kemanan dan ketertiban seperti penambahan gaji sehingga terdapat kesesuaian dengan kerja yang telah pegawai seksi kemanan dan ketertiban lakukan
2. Untuk indikator responsivitas hubungan antara pejabat struktural dan pegawai seksi kemanan dan ketertiban kurang dekat, sehingga pekerjaan yang dilakukan kurang efektif. Penulis menyarankan agar pejabat struktural lebih mendekatkan diri dengan pegawai seksi kemanan dan ketertiban.
3. Untuk indikator responsibilitas penulis menyarankan adanya penambahan staf seksi kemanan dan ketertiban karena dengan total deteni melebihi 200 orang tidak sebanding dengan jumlah pegawai seksi kemanan dan ketertiban yang hanya 11 orang.
4. Untuk indikator akuntabilitas dikarenakan adanya beberapa pegawai yang kurang disiplin, pejabat struktural lebih bersikap tegas dengan pegawai yang tidak disiplin dengan cara memberikan sanksi, sehingga kinerja seksi kemanan dan ketertiban dapat berjalan dengan baik.
5. Kepala Rudenim mengarahkan pejabat struktural dan pegawai seksi kemanan dan ketertiban bekerja sesuai dengan SOP RUDENIM. Apalagi dalam hal pelaksanaan izin keluar deteni harus berdasarkan izin kepala rudenim dan dikawal oleh petugas pengawal seksi kemanan dan ketertiban.
6. Penggambaran dan pembagian tugas yang harus jelas sehingga tidak terjadi tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
7. Memberikan kesempatan atau membuat pelatihan guna mengembangkan kemampuan skill pegawai seksi kemanan dan ketertiban.
8. Oleh karena penghuni rudenim berasal dari negara yang berbeda, maka seksi kemanan dan ketertiban harus mampu berbahasa asing, minimal bahasa Inggris sehingga hubungan komunikasi dengan deteni dapat berjalan dengan baik.

Daftar Kepustakaan

- Brantas, 2009. *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung; Alfabeta
- Budiardjo, Miriam. 2008. *Dasar-Dasar Ilmu Politik*. Jakarta, Gramedia Pustaka Utama

- Fathoni, Abdurahmat. 2006. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta; Rineka Cipta
- Hakim, Lukman. 2011. *Pengantar Administrasi Pembangunan*. Yogyakarta : Ar-Ruzz Media
- Hasibuan, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara
- Kadarman, A.M dan Udaya, Jusuf. 1997. *Pengantar Ilmu Manajemen*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Kusdi., 2011. *Teori Organisasi dan Administrasi*. Jakarta, Salemba Humanika.
- Makmur, Syarief. (2008). *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, Hadari, 2012. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta, Gadjah Mada University Press
- Pasolong, Harbani, 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung, Alfabeta
- Robbins, Stephen P. 1994. *Teori Organisasi Struktur, Desain dan Aplikasi*. Jakarta
- ;Arcan
- Sarwono, Jonathan, 2010. *Pintar Menulis Karangan Ilmiah*. Yogyakarta, Andi
- Offset
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung;
- CV Mandar Maju
- Siagian, Sondang P., 2010. *Filsafat Administrasi*. Jakarta, Offset Sapdodadi
- Sinambela, 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta,
- Sinambela, 2014. *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta;Bumi Aksara
- Graha Ilmu
- Siswanto, Bedjo.2005.*Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Oprasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung, Alfabeta
- Syafri, Wirman, 2012. *Studi tentang Administrasi Publik*. Jakarta, Erlangga
- Syafriie, Inu Kencana. 2011. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Terry, George R. 2009. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta;Bumi Aksara
- Thoha, Miftah. 2011. *Ilmu Administrasi Publik Kontemporer*. Jakarta;Kencana
- Uno, Hamzah B. dan Nina Lamatenggo, 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta, Bumi Aksara
- Usman, Husaini. 2013. *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*, Jakarta; Bumi Aksara
- Zulkifli. 2009. *Fungsi-fungsi Manajemen*. Pekanbaru : UIR
- Zulkifli. Awang, Azam dkk. 2013. *Buku Pedoman Penulisan Usulan Penelitian, Skripsi dan Kertas Kerja Mahasiswa*. Fisipol UIR
- Dokumentasi:**
- Undang-undang Republik Indonesia No. 6 Tahun 2011 tentang: *Keimigrasian*

UU Republik Indonesia No. 43 Tahun
1999 tentang: *Penilaian Pelaksanaan*

Pekerjaan PNS

Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi
Manusia Republik Indonesia No
M.HH-

11.OT.01.01 Tahun 2009 tentang:
*Organisasi dan Tata Kerja Rumah
Detensi Imigrasi*

Peraturan Direktur Jenderal Imigrasi
Nomor Imi.1917-Ot.02.01 Tahun
2013

tentang: *Standar Operasional Prosedur
Rumah Detensi Imigrasi*

Siregar, Tongkulem. 2014. Imigran
Berkeliaran Akibat Rudenim
Pekanbaru Over Kapasitas, (1
halaman), diakses, 26 Februari 2015,
jam 22.00,
http://rri.co.id/post/berita/127273/daerah/imigran_berkeliaran_akibat_rudenim_pekanbaru_over_kapasitas.html

Kamus Besar Bahasa Indonesia