

5. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

Untuk memperoleh gambaran obyek yang diteliti, berikut ini akan disajikan deskripsi data tentang jawaban responden terhadap butir-butir pertanyaan yang terdapat dalam pedoman wawancara dan yang ada didalam daftar kuesioner penelitian. Data hasil penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara dengan 9 orang pejabat imigrasi sebagai informan, dan hasil dari penyebaran 13 kuesioner ke pejabat imigrasi dibagian penindakan pada seluruh kantor imigrasi se Jawa Tengah.

Syarat keberhasilan implementasi kebijakan pemberian sanksi pelanggaran keimigrasian dilihat dari empat aspek menurut George C. Edwards III (1980:9-10).

5.1.1. Hasil Wawancara.

5.1.1.1. Wawancara dengan Informan A

Wawancara dengan informan A mendapatkan informasi sebagai berikut:

Butir Komunikasi :

- Bahwa kebijakan pemberian sanksi terhadap pelanggaran keimigrasian sudah disosialisasikan prosedur penerapannya dengan cara mendistribusikan juklak/ juknis mengenai pemberian sanksi baik itu melalui tindakan keimigrasian, maupun tindakan yudisial keseluruhan Unit Pelaksana Teknis (UPT) dalam hal ini kantor-kantor Imigrasi yang berada di seluruh wilayah Republik Indonesia.
- Tidak ada kriteria yang jelas mengenai jenis pelanggaran yang harus diselesaikan melalui tindakan yudisial atau tindakan keimigrasian, namun kriteria-kriteria pelanggaran maupun sanksinya sudah ada dan sangat jelas di UU no 9 tahun 1992 tentang keimigrasian yang memberikan 2 opsi yaitu sanksi tindakan keimigrasian atau tindakan yudisial.

- Pelatihan mengenai tata cara penanganan terhadap pelanggaran keimigrasian hanya diberikan ketika para pejabat imigrasi mengikuti pendidikan Akademi Imigrasi dan Pendidikan Tehnis Keimigrasian sebelum mereka ditempatkan pada kantor-kantor Imigrasi, namun pelatihan ini tidak dilakukan secara berkesinambungan sehingga kemungkinan lupa dengan tata cara penanganan pelanggaran keimigrasian bisa saja terjadi.
- Tujuan dan sasaran pemerintah dalam hal pemberian sanksi jelas untuk memberikan efek jera kepada para orang asing agar berpikir dua kali untuk melakukan pelanggaran di wilayah Indonesia, selain itu juga untuk menjaga kedaulatan kita dan memperjelas citra kita sebagai negara hukum.
- Yang menjadi pertimbangan dalam menentukan sanksi adalah tergantung dari berat atau ringannya pelanggaran yang dilakukan, dan juga apakah ada unsur kesengajaan atautkah pelanggaran itu dilakukan karena ketidaktahuan semata terhadap aturan keimigrasian.

Butir Sumber Daya:

a. Sumber Daya Manusia.

- Tidak ada persyaratan khusus dalam hal jenjang pendidikan yang harus dimiliki oleh pejabat imigrasi untuk ditempatkan pada seksi Pengawasan dan Penindakan (Wasdakim), semua jenjang pendidikan dan disiplin ilmu dapat ditempatkan di seksi tersebut, mengenai penempatan di seksi wasdakim adalah kebijakan Direktorat Jenderal Imigrasi.
- Memang sarjana ilmu hukum tidak menjadi pilihan utama dan tidak ada kebijakan dalam hal ini, namun menurut hemat saya sebaiknya memang pejabat imigrasi khususnya yang ditempatkan di bagian wasdakim memiliki dasar pendidikan sarjana ilmu hukum karena pekerjaan yang dihadapi dibagian ini memang sebagian besar berhubungan dengan masalah penegakan hukum khususnya hukum keimigrasian.

- Tidak adak pendidikan khusus untuk pejabat di seksi wasdakim semua pejabat dibekali ilmu dan pengetahuan yang sama pada saat pendidikan keimigrasian di pusdiklat namun diharapkan pejabat tersebut dapat mngembangkan diri masig-masing.
- Tidak semua pejabat imigrasi di seksi wasdakim khususnya dibagian penindakan telah mengikuti pendidikan Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS), hal ini dapat menghambat dalam menangani proses pemeriksaan karena hanya pegawai negeri sipil yang memiliki kartu atau sertifikat PPNS saja yang dapat melakukan pemeriksaan atau penyidikan. Secara bertahap setiap tahunnya Ditjen Imigrasi mengirimkan pejabat imigrasi untuk mengikuti pelatihan PPNS dan diharapkan nantinya seluruh pejabat imigrasi mempunyai sertifikat/ kartu PPNS.
- Tahapan penanganan pelanggaran keimigrasian melalui tindakan yudisial berpedoman pada KUHAP dan Peraturan Pemerintah karena pelanggaran hukum keimigrasian masuk dalam wilayah hukum pidana umum.

b. Sumber daya Finansial.

- Tidak ada anggaran dalam menangani pelanggaran keimigrasian dari pemerintah, kalau untuk pengawasan ada dana yang diberikan, dana inilah yang biasa dialihkan penggunaannya untuk membiayai proses penyidikan. Ini juga salah satu kesulitan yang menjadi kendala karena setiap proses penyidikan membutuhkan dana yang cukup besar dan tidak semua orang asing yang disidik adalah orang yang mempunyai dana atau sponsor yang akan menanggung semua biaya pemulangan ke negaranya, apalagi untuk melakukan tindakan yudisial, tindakan ini membutuhkan biaya yang tidak sedikit.
- Dana yang dianggarkan untuk pengawasan sudah cukup tapi diharapkan dikemudian hari ada juga dana yang dikhususkan untuk dana penindakan keimigrasian agar kita dapat membiayai penindakan pelanggaran keimigrasian baik itu yang melalui

tindakan kemigrasian maupun tindakan yudisial dari awal hingga akhir.

Butir Disposisi:

- Rawan tidaknya terjadi suatu penyimpangan itu tergantung dari moral dan mentalitas pejabat imigasi di lapangan, memang kalau kewenangan ini ingin dimanfaatkan bisa saja terjadi penyimpangan dalam hal pemberian sanksi namun diharapkan hal ini tidak membuat pejabat imigasi untuk menyalahgunakan wewenang yang diberikan karena aturan dan prosedur yang diberikan sudah cukup jelas untuk dilaksanakan.
- Pemeriksaan atau penyidikan didasari oleh dua hal yaitu pengawasan administrasi dan pengawasan lapangan, pengawasan lapangan memang membutuhkan kerja sama dan informasi dari instansi terkait seperti kepolisian tapi dalam hal ini partisipasi masyarakat sangat dibutuhkan karena mengingat luasnya wilayah Indonesia.
- Faktor – faktor yang mempengaruhi dalam pengambilan keputusan pemberian sanksi selain berat ringannya jenis pelanggaran, ketidak tahuan akan aturan imigrasi, juga faktor kemanusiaan berpengaruh dalam memberikan sanksi karena kadangkala dilapangan kita menemui hal yang betul-betul menyentuh rasa atau nilai kemanusiaan kita, banyak oang asing yang melampaui batas tinggal di Indonesia karena sudah tidak mempunyai biaya untuk pulang ke negaranya, padahal ngara asalnya merupakan salah satu negara miskin di dunia.
- Kebijakan pemberian sanksi terhadap pelanggaran keimigrasian sudah diterapkan dengan benar karena sudah sesuai dengan Undang-undang keimigrasian, juklak/ juknis yang ada, adapun mengapa pada umumnya diselesaikan melalui tindakan keimigrasian karena didalam Undang-undang memang tindakan keimigrasian seperti deportasi dan membayar denda ini dibenarkan oleh hukum, dan juga apabila melalui tindakan

yudisial maka dibutuhkan biaya dan waktu yang panjang serta proses birokrasi yang berbelit-belit, memang idealnya tindakan yudisial lebih dikedepankan namun tindakan kemigrasian bukanlah suatu hal yang tidak dibenarkan dan tindakan inilah yang paling praktis dan juga tetap dalam koridor penegakan hukum keimigrasian. Mengenai efek jera yang dianggap tidak seberat dengan tindakan yudisial hal ini jangan dijadikan sebagai alasan untuk mengecilkan tindakan keimigrasian, sebab tindakan keimigrasian dapat juga memberikan efek jera karena selain pendeportasian imigrasi juga dapat memasukkan orang asing tersebut ke dalam daftar penangkalan (*black list*) sehingga orang tersebut tidak bisa lagi masuk ke wilayah Indonesia.

Butir Struktur Birokrasi:

- Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam menangani pelanggaran keimigrasian yaitu berupa petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis dari Direktur Jenderal Imigrasi yang di distribusikan ke seluruh Unit Pelaksana Tehnis (UPT).
- SOP tersebut semestinya sudah jelas dan tidak menimbulkan persepsi yang berbeda oleh pejabat imigrasi karena di dalam juklak dan juknis sudah diatur dengan jelas bagaimana cara menangani pelanggaran keimigrasian. Jadi tidak ada alasan kalau ada pejabat imigrasi yang menyatakan standar operasional untuk menangani pelanggaran keimigrasian tidak jelas mana yang melalui tindakan yudisial dan yang mana yang harus melalui tindakan keimigrasian. Ini semua diserahkan kepada pejabat imigrasi apakah akan pro yustisia atau tindakan keimigrasian.
- Didalam UU no 9 tahun 1992 sudah jelas mana pelanggaran yang harus melalui tindakan keimigrasian dan yang harus melalui tindakan yudisial, memang pasal 42 UU no 9 yang mengatur tentang tindakan keimigrasian sangat luas cakupannya dan dapat diterapkan keseluruhan jenis pelanggaran keimigrasian karena pasal tersebut berbunyi "tindakan kemigrasian dilakukan terhadap orang

asing yang tidak menghormati atau mentaati perundang-undangan yang berlaku”. Namun ini bukanlah hal yang salah karena pasal 42 ini juga merupakan payung hukum untuk melakukan tindakan keimigrasian.

- Kami menganggap bahwa edaran berupa juklak dan juknis itu sudah merupakan sosialisasi kebijakan dari Direktorat Jenderal keseluruhan aparat imigrasi dilapangan.
- Kendala yang paling utama adalah faktor biaya.

5.11.2. Wawancara dengan informan B

Wawancara dengan informan B mendapatkan informasi sebagai berikut:

Butir Komunikasi:

- Kebijakan pemberian sanksi memang sudah disosialisasikan dalam bentuk edaran, juklak/ juknis namun jika pengertian sosialisasi secara luas belum, artinya bahwa sosialisasi hanya dalam bentuk tertulis dan dianggap para pejabat imigrasi dapat mengerti dan menerapkannya dengan benar.
- Kriteria tentang pemberian sanksi sudah jelas mana yang harus diselesaikan melalui tindakan yudisial dan yang mana melalui tindakan keimigrasian, namun pada kenyataannya sebagian besar diselesaikan melalui tindakan keimigrasian dan hanya sebagian kecil saja yang diselesaikan dengan tindakan yudisial.
- Pelatihan tentang tata cara terhadap penanganan pelanggaran keimigrasian sudah diberikan pada saat mengikuti pendidikan teknis keimigrasian dan itu berarti sudah lampau sekali dan juga Direktorat Jenderal Imigrasi mempunyai program tahunan untuk mengirimkan pejabat imigrasi untuk di didik menjadi penyidik melalui kursus Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS).
- Tujuan pemberian sanksi sudah jelas untuk menegakkan hukum keimigrasian kepada orang asing yang berada di wilayah kedaulatan negara Republik Indonesia.

- Yang menjadi pertimbangan dalam menentukan sanksi terhadap pelanggaran keimigrasian bagi saya pribadi tentunya jenis perbuatan yang dilakukan apakah termasuk dalam pelanggaran keimigrasian ataukah masuk dalam kategori kejahatan keimigrasian.

Butir Sumber Daya:

a. Sumber Daya Manusia.

- Tidak ada persyaratan jenjang pendidikan, namun sebaiknya apabila pegawai tersebut direkrut untuk menjadi pejabat imigrasi sebaiknya harus mempunyai jenjang pendidikan minimal strata1, karena dibutuhkan kualitas pejabat imigrasi yang mempunyai pendidikan yang baik sehingga mampu bekerja secara optimal dan berdaya guna sesuai dengan yang diharapkan.
- Tidak ada kebijakan bahwa harus sarjana hukum yang ditempatkan pada seksi wasdakim tapi memang sebaiknya harus pejabat imigrasi yang mempunyai latar belakang pendidikan sarjana hukum yang ditempatkan pada posisi tersebut agar hukum keimigrasian dapat diterapkan dengan benar. Sehingga apabila dihadapkan pada suatu permasalahan yang berhubungan dengan hukum maka pejabat tersebut dapat menangani dengan cermat.
- Tidak ada pendidikan khusus untuk pejabat yang akan ditempatkan di bagian wasdakim.
- Tidak semua pejabat imigrasi yang dibagian wasdakim memiliki sertifikat/ kartu PPNS, ini juga menjadi hambatan dalam menangani kasus pelanggaran keimigrasian karena hanya pegawai yang memiliki kartu PPNS saja yang dapat melakukan penyidikan.
- Tahapan penanganan pelanggaran keimigrasian melalui tindakan yudisial, pertama pejabat imigrasi melakukan wewenangnya sebagai penyidik setelah dianggap cukup kemudian diserahkan ke kepolisian sebagai penyidik tunggal. Imigrasi tidak bisa langsung menyerahkan ke kejaksaan selaku penuntut umum karena hukum

keimigrasian masih masuk dalam wilayah hukum pidana yang bersifat umum jadi harus melalui kepolisian dulu, ini juga yang menyebabkan panjangnya birokrasi dan lamanya waktu yang dibutuhkan dalam proses tindakan yudisial sehingga mengakibatkan banyak pejabat imigrasi yang mengambil jalan pintas dan singkat tapi halal dimata hukum yaitu tindakan keimigrasian.

b. Sumber Daya Finansial.

- Tidak ada mata anggaran dalam DIPA (Daftar Isian Penggunaan Anggaran) yang dikhususkan untuk anggaran penindakan, bagaimana mungkin melakukan suatu penyidikan yang berkualitas dan sesuai dengan yang diharapkan apabila tidak didukung anggaran yang mencukupi, padahal biaya yang dibutuhkan untuk melaksanakan tindakan yudisial itu membutuhkan anggaran yang banyak, mulai dari permulaan sampai ke proses pengadilan. Banyak biaya-biaya tak terduga yang timbul seperti contoh kecil dalam proses penyidikan imigrasi didampingi oleh kepolisian, sementara aparat kepolisian juga membutuhkan dana untuk transportasi dan lain-lain.

Butir Disposisi:

- Pemberian sanksi terhadap pelanggaran keimigrasian memang sangat rawan akan terjadinya penyimpangan yang dapat dilakukan oleh pejabat imigrasi, hal ini dapat dimanfaatkan untuk kepentingan pribadi dengan cara membuat dan mengatur berita acara pendapat yang akan menentukan apakah pelanggaran yang dilakukan di kenakan sanksi melalui proses peradilan atau diberikan sanksi tindakan keimigrasian. Hal inilah yang menjadi salah satu sebab utama mengapa banyak pelanggaran keimigrasian yang diselesaikan melalui tindakan keimigrasian dibanding tindakan yudisial, hal ini tergantung dari mentalitas pejabat imigrasi sebagai ujung tombak penegakan hukum keimigrasian.

- Tentunya setiap pemeriksaan didasari atas informasi dan hasil pengawasan yang dilakukan baik oleh Imigrasi maupun instansi terkait serta dari masyarakat.
- Menurut pengamatan selama ini faktor yang mempengaruhi pejabat imigrasi dalam memberikan sanksi hanya dua yaitu: faktor X (keuntungan pribadi yang didapat oleh pejabat imigrasi) dan faktor kemanusiaan
- Kebijakan pemberian sanksi sudah diterapkan dengan benar meskipun hasil akhirnya sangat timpang antara tindakan yudisial dan tindakan keimigrasian, karena di dalam UU No. 9 tahun 1992 memang ada pasal 42 yang mengatur tentang tindakan keimigrasian yang cakupannya amat luas dan semua jenis tindakan baik itu pelanggaran maupun kejahatan keimigrasian dapat diselesaikan melalui satu pasal tersebut.

Butir Struktur Birokrasi:

- Dalam penanganan pelanggaran keimigrasian sudah ada Standar Operasional Prosedurnya yaitu mengacu pada Undang-undang No. 9 tahun 92 serta juklak dan juknis tentang tata cara tindakan yudisial dan tata cara tindakan keimigrasian.
- SOP tersebut sudah jelas dan tidak akan menimbulkan persepsi yang berbeda bagi pejabat imigrasi, tergantung dari pejabat imigrasi saja mau menggunakan yang mana apakah tindakan yudisial atau tindakan keimigrasian
- Belum ada aturan yang jelas mengenai pelanggaran apa saja yang harus melalui tindakan yudisial dan yang bisa melalui tindakan keimigrasian, hal ini disebabkan karena luasnya cakupan dari pasal yang mengatur tentang tindakan keimigrasian.
- Sosialisasi prosedur tetap dalam pemberian sanksi sudah dilakukan melalui rakernis, sipora dan seminar-seminar.
- Kendala yang dihadapi dalam menangani pemberian sanksi adalah tidak adanya anggaran yang dikhususkan untuk penindakan pelanggaran keimigrasian.

5.1.1.3. Wawancara dengan informan C

Wawancara dengan informan C mendapatkan data sebagai berikut:

Butir Komunikasi:

- Kebijakan pemberian sanksi terhadap pelanggaran keimigrasian sudah disosialisasikan melalui Surat Edaran, hanya disebarakan saja dan dianggap seluruh pejabat imigrasi sudah mengerti maksud dan tujuan dari kebijakan tersebut. Semestinya dapat disosialisasikan dalam bentuk pengarahan melalui jenjang jabatan struktural mulai dari kadiv kemudian disosialisasikan ke seluruh pejabat imigrasi terutama bagian wasdakim yang berada di kanor imigrasi di wilayah yang dipimpin.
- Instruksi dari dirjenim mengenai kriteria pelanggaran yang harus diselesaikan melalui tindakan yudisial dan tindakan keimigrasian sudah jelas di dalam pasal-pasal yang ada di dalam Undang-undang keimigrasian.
- Pelatihan mengenai tata cara penanganan terhadap pelanggaran hanya diperoleh pada saat pendidikan teknis keimigrasian dan di Akademi Imigrasi ada mata kuliah penyidikan, setelah itu tidak ada lagi pelatihan atau sejenisnya sehingga tidak tertutup kemungkinan para pejabat imigrasi lupa dengan materi tersebut.
- Tujuan/ sasaran pemerintah dalam pemberian sanksi terhadap pelanggaran keimigrasian jelas untuk memberikan efek jera bagi orang asing yang melanggar peraturan.
- Pertimbangan dalam pemberian sanksi adalah kenapa sampai orang asing tersebut melakukan pelanggaran, apakah karena kesengajaan atautkah karena ketidaktahuan.

Butir Sumber Daya:

a. Sumber Daya Manusia.

- Tidak ada persyaratan khusus dalam hal jenjang pendidikan untuk ditempatkan di seksi wasdakim.

- Sarjana ilmu hukum juga tidak menjadi prioritas utama dalam menempatkan pejabat imigrasi di seksi wasdakim.
- Tidak ada pendidikan khusus untuk pejabat imigrasi yang ditempatkan di seksi wasdakim.
- Tidak semua pejabat imigrasi yang ditempatkan di seksi wasdakim memiliki sertifikat/ kartu PPNS, semestinya pejabat yang ditempatkan di seksi wasdakim adalah pejabat imigrasi yang sudah memiliki kualifikasi PPNS.
- Tahapan penanganan pelanggaran keimigrasian tentunya sesuai dengan KUHAP dan PP tentang penyidikan.

b. Sumber Daya Finansial.

- Tidak ada anggaran dari pemerintah untuk penindakan pelanggaran keimigrasian, selama ini dalam penanganan dibagian penindakan kemigrasian diambilkan pada pos mata anggaran pengawasan. Meskipun masih termasuk dalam satu bagian tapi memang sebaiknya ada mata anggaran khusus untuk penindakan.

Butir Disposisi:

- Pemberian sanksi terhadap pelanggaran keimigrasian memang berada ditangan pejabat imigrasi namun rawan atau tidak terhadap terjadinya penyimpangan dikembalikan ke oknum pejabat imigrasi dilapangan.
- Setiap pemeriksaan atau penyidikan didasari oleh pengawasan administrasi dan pengawasan lapangan serta partisipasi masyarakat dan instansi terkait.
- Faktor lain yang menjadi pertimbangan dalam memberikan sanksi adalah masalah kemanusiaan.
- Pemberian sanksi terhadap pelanggaran keimigrasian belum diterapkan dengan benar.

Butir Struktur Birokrasi:

- Standar Operasional Prosedur dalam penanganan pelanggaran keimigrasian adalah Juklak dan Juknis dari pusat.

- SOP tersebut sudah jelas dan mestinya tidak menimbulkan persepsi yang berbeda pada level pejabat imigrasi sebagai pelaksana.
- Sudah ada aturan yang jelas mengenai pelanggaran apa saja yang melalui tindakan yudisial dan yang melalui tindakan keimigrasian di UU no. 9 tahun 92, namun pasal yang mengatur tentang tindakan keimigrasian memang sangat luas cakupannya sehingga lebih sering digunakan dilapangan.
- Sosialisasi prosedur tetap tersebut sudah disosialisasikan dengan cara edaran juklak/ juknis yang dikirim ke seluruh kantor imigrasi sebagai unit pelaksana teknis.
- Kendala utama dalam penanganan pemberian sanksi adalah faktor dana yang tidak tersedia.

5.1.1.4. Wawancara dengan informan D.

Wawancara dengan informan D mendapatkan data sebagai berikut:

Butir Komunikasi

- Kebijakan pemberian sanksi pelanggaran keimigrasian tidak disosialisasikan dengan baik karena hanya mengandalkan pendistribusian juklak/ juknis saja tanpa ada pengarahan.
- Tidak ada kriteria yang jelas dari Ditjenim, namun Ditjenim selalu mengarahkan penyelesaian melalui tindakan keimigrasian karena tindakan yudisial dianggap memakan biaya, waktu dan berbelit-belit serta memberi peluang kepada orang asing tersebut untuk tinggal berlama-lama di Indonesia.
- Pelatihan tidak pernah ada hanya pada saat mengikuti pendidikan teknis keimigrasian.
- Tujuan pemberian sanksi agar orang asing mempunyai rasa hormat kepada pemerintah dan memberikan efek jera.
- Pertimbangan pemberian sanksi yaitu ketentuan yang berlaku tetapi juga harus mempertimbangkan asas manfaat atau efek terhadap pembangunan ekonomi.

Butir Sumber Daya.

a. Sumber Daya Manusia.

- Tidak ada persyaratan khusus dalam hal jenjang pendidikan bagi para pejabat imigrasi yang akan ditempatkan di bagian wasdakim.
- Sebaiknya sarjana ilmu hukum menjadi pilihan utama dalam menempatkan pejabat imigrasi dibagian wasdakim.
- Tidak ada pendidikan khusus yang diberikan kepada pejabat imigrasi yang ditempatkan dibagian wasdakim.
- Tidak semua pejabat imigrasi yang ditempatkan dibagian wasdakim memiliki sertifikat/ Kartu PPNS.
- Tahapan proses yudisial selalu berpedoman pada KUHAP dan PP tentang Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS).

b. Sumber Daya Finansial.

- Tidak ada anggaran yang dikhususkan untuk penindakan keimigrasian yang ada adalah anggaran untuk pengawasan.

Butir Disposisi:

- Pemberian sanksi pelanggaran keimigrasian berada ditangan pejabat imigrasi hal ini rawan untuk terjadinya penyimpangan karena tidak ada aturan yang jelas mengenai batas antara tindakan yudisial dan tindakan keimigrasian.
- Setiap pemeriksaan selalu diawali dari hasil pengawasan dilapangan.
- Faktor yang menjadi dasar pertimbangan dalam pemberian sanksi yaitu asas manfaat, rasa kemanusiaan, dan apakah pelanggaran itu dilakukan karena unsur kesengajaan atau ketidaktahuan.
- Kebijakan pemberian sanksi sudah diterapkan dengan benar.

Butir Struktur Birokrasi:

- SOP penanganan pelanggaran keimigrasian adalah PP, Juklak/ Juknis namun pejabat imigrasi sering mempunyai persepsi yang berbeda karena latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh pejabat imigrasi berbeda-beda.

- Menurut UU No 9 tahun 92 sudah jelas mana pelanggaran yang harus melalui tindakan yudisial dan mana yang dapat melalui tindakan keimigrasian, namun Juklak/ Juknis tidak menentukan secara antara penyelesaian melalui tindakan yudisial atau tindakan keimigrasian.
- Pejabat Imigrasi tidak pernah mendapatkan sosialisasi SOP tersebut hanya dalam bentuk edaran saja.
- Kendala utama dalam penanganan pemberian sanksi pelanggaran keimigrasian adalah faktor biaya.

51.1.5. Wawancara dengan informan E atau yang mewakili

Wawancara dengan informan E menghasilkan data sebagai berikut:

Butir Komunikasi.

- Kebijakan pemberian sanksi pelanggaran keimigrasian sudah disosialisasikan sebatas melalui surat edaran, juklak dan juknis dari Direktorat Jenderal Imigrasi saja.
- Direktorat belum memberikan kriteria yang jelas yang mana yang harus diselesaikan melalui tindakan yudisial dan yang boleh melalui tindakan keimigrasian, namun di UU No.9 tahun 92 semua sudah jelas.
- Pelatihan mengenai tata cara pelanggaran keimigrasian secara umum telah diberikan pada saat Pendidikan Tehnis Keimigrasian atau di Akademi Imigrasi setelah itu tidak ada pelatihan khusus.
- Tujuan pemberian sanksi sudah jelas untuk memberi efek jera kepada orang asing yang melakukan pelanggaran.
- Pertimbangannya adalah jenis pelanggaran yang dilakukan, serta faktor lain seperti kemanusiaan dan asas manfaat.

Butir Sumber Daya:

a. Sumber Daya Manusia

- Tidak ada persyaratan khusus dalam hal jenjang pendidikan untuk ditempatkan pada seksi wasdakim.

- Sarjana ilmu hukum tidak menjadi pilihan utama dalam penempatan pejabat imigrasi pada seksi wasdakim.
- Tidak ada pendidikan khusus yang diberikan kepada pejabat imigrasi yang ditempatkan pada seksi wasdakim karena semua pejabat imigrasi sudah melalui pendidikan teknis keimigrasian termasuk didalamnya mengenai teknis keimigrasian dibidang pengawasan dan penindakan.
- Tidak semua pejabat imigrasi yang ditempatkan di seksi wasdakim memiliki kartu/ sertifikat PPNS
- Tahapan tindakan yudisial di lakukan penyidikan oleh pejabat imigrasi kemudian diserahkan ke kepolisian sebagai penyidik tunggal dan apabila sudah dianggap sempurna kemudian diserahkan ke kejaksaan sebagai penuntut umum.

b. Sumber Daya Finansial:

- Anggaran untuk penindakan diambilkan dari dana anggaran pengawasan karena mata anggaran khusus untuk penindakan tidak ada.
- Selama ini dana yang dianggarkan cukup karena jarang bahkan tidak pernah melaksanakan pemberian sanksi melalui tindakan yudisial.

Butir Disposisi:

- Pemberian sanksi terhadap pelanggaran keimigrasian memang berada ditangan pejabat imigrasi namun rawan tidaknya terjadi penyimpangan tergantung dari oknum pejabatnya saja.
- Setiap pemeriksaan didasari atas pengawasan lapangan dan laporan dari masyarakat atau instansi terkait lainnya.
- Faktor yang mempengaruhi pemberian sanksi adalah jenis pelanggaran yang dilakukan dan apakah ada faktor kesengajaan atau tidak dalam melakukan pelanggaran tersebut
- Pemberian sanksi terhadap pelanggaran keimigrasian memang lebih banyak diselesaikan melalui tindakan keimigrasian jarang sekali menggunakan pasal pidana, ini semata-mata agar tidak

memakan waktu penyelesaian suatu kasus yang lama dan agar situasi ini tidak dimanfaatkan oleh orang asing untuk berlama-lama tinggal di Indonesia.

Butir Struktur Birokrasi:

- Standar Operasional Prosedur dalam penanganan pelanggaran keimigrasian adalah juklak dan juknis.
- Sudah cukup jelas dan tidak akan menimbulkan persepsi yang berbeda karena juknis/ juklak itu merupakan perintah yang harus dilaksanakan sesuai dengan yang tertuang di juklak/ juknis tersebut.
- Sebenarnya sudah jelas dalam UU No. 9 tahun 92 mana yang harus melalui tindakan yudisial dan mana yang melalui tindakan keimigrasian, kalau dianalisa semua jenis pelanggaran keimigrasian memang bisa dikenakan pasal 42 mengenai tindakan keimigrasian.
- Tidak ada sosialisasi mengenai prosedur tetap dalam menangani pelanggaran keimigrasian.
- Tidak ada kendala dalam menangani pemberian sanksi pelanggaran keimigrasian.

5.1.1.6. Wawancara dengan Informan F

Wawancara dengan Informan F mendapatkan data sebagai berikut:

Butir Komunikasi:

- Prosedur penerapan pemberian sanksi tidak disosialisasikan, hanya juklak/ juknis dikirim ke tiap kantor Imigrasi saja setelah itu tidak ada lagi bentuk sosialisasi secara tatap muka.
- Tidak ada kriteria yang jelas tentang jenis pelanggaran apa yang harus melalui tindakan yudisial dan yang melalui tindakan keimigrasian.
- Pelatihan khusus untuk tata cara penanganan terhadap pelanggaran keimigrasian sejak selesai dari Pendidikan Tehnis Keimigrasian tidak pernah dilakukan.

- Tujuan dari pemberian sanksi adalah memberikan efek jera bagi para pelanggar dan menegakkan hukum keimigrasian.
- Yang menjadi pertimbangan adalah Undang-undang keimigrasian dan aturan lain yang berada dibawahnya.

Butir Sumber Daya:

a. Sumber Daya Manusia.

- Tidak ada persyaratan jenjang pendidikan bagi pejabat imigrasi yang akan ditempatkan di seksi wasdakim.
- Sarjana ilmu hukum juga tidak menjadi prioritas utama dalam menempatkan pejabat imigrasi pada seksi wasdakim.
- Tidak ada pendidikan khusus yang diberikan kepada pejabat imigrasi yang akan ditempatkan di seksi wasdakim.
- Tidak semua pejabat imigrasi di seksi wasdakim memiliki kualifikasi sebagai PPNS.
- Tahapan tindakan yudisial yaitu setelah disidik oleh pejabat imigrasi kemudian diserahkan ke kepolisian dan apabila dianggap berkas lengkap diteruskan ke kejaksaan sebagai penuntut umum.

b. Sumber Daya Finansial

- Ada anggaran khusus untuk penindakan dan berada disalah satu poin pada mata anggaran pengawasan namun memang sebaiknya disediakan mata anggaran yang dikhususkan untuk penindakan.
- Selama ini cukup, karena belum pernah melakukan tindakan yudisial.
- Semestinya tidak rawan terjadi penyimpangan karena aturannya sudah jelas dan apabila terjadi penyimpangan itu tergantung dari oknum pejabat imigrasi tersebut.
- Setiap pemeriksaan tentunya didasari oleh pengawasan lapangan terlebih dahulu atau laporan dari masyarakat.
- Yang menjadi dasar pertimbangan adalah aturan hukum yang dilanggar.
- Semua tindakan yang diberikan sudah sesuai dengan Undang-undang baik itu tindakan keimigrasian maupun tindakan yudisial

kaena semua berdasarkan dengan pasal-pasal yang ada di Undang-undang no. 9 tahun 92.

Butir Struktur Birokrasi:

- SOP dalam pemberian sanksi yaitu juklak dan juknis dari Direktorat Jenderal Imigrasi.
- Juklak dan juknis itu adalah perintah dari atasan yang dituangkan kedalam tulisan yang harus dilaksanakan jadi semestinya tidak menimbulkan persepsi yang berbeda pada jajaran pejabat imigrasi.
- Memang tindakan keimigrasian ini luas cakupannya dapat memasukkan semua jenis pelanggaran keimigrasian, pelanggaran pasal-pasal pidana pun dapat dimasukkan kedalam pasal tindakan keimigrasian ini.
- Tidak ada sosialisasi mengenai prosedur tetap penanganan pelanggaran keimigrasian ini.
- Kendala yang dihadapi adalah faktor dana pendukung dalam melakukan penindakan.

5.1.1.7. Wawancara dengan Informan G

Wawancara dengan Informan G mendapatkan data sebagai berikut:

Butir Komunikasi:

- Prosedur penerapan kebijakan pemberian sanksi pelanggaran keimigrasian sudah disosialisasikan dalam bentuk Juklak dan Juknis ke seluruh kantor imigrasi sebagai Unit Pelaksana Tehnis (UPT).
- Tidak ada kriteria yang jelas yang mana pemberian sanksi yang harus melalui tindakan yudisial dan yang boleh melalui tindakan keimigrasian, sema jenis pelanggaran bisa dimasukkan kedalam tindakan keimigrasian.
- Tata cara penanganan pelanggaran keimigrasian telah diberikan melalui materi perkuliahan pada saat mengikuti Pendidikan Tehnis Keimigrasian (PTK) dan Akademi Imigrasi.

- Tujuan dari pemberian sanksi tentunya untuk menegakkan hukum keimigrasian dan memberikan efek jera kepada orang asing yang melakukan pelanggaran.
- Yang menjadi pertimbangan dalam memberikan sanksi yaitu ringan beratnya pelanggaran yang dilakukan serta sengaja atau karena ketidaktahuan sehingga melanggar aturan.

Butir Sumber Daya:

a. Sumber Daya Manusia.

- Tidak ada persyaratan khusus dalam hal jenjang pendidikan untuk menempatkan pejabat imigrasi pada seksi wasdakim.
- Sarjana ilmu hukum tidak diprioritaskan untuk menduduki posisi dibagian wasdakim, semua disiplin ilmu dapat ditempatkan pada seksi wasdakim karena pada saat Pendidikan Tehnis Keimigrasian (PTK) hal-hal yang bersifat teknis dalam keimigrasian telah diajarkan selama mengikuti pendidikan.
- Tidak ada pendidikan khusus yang diberikan kepada pejabat imigrasi yang ditempatkan di seksi wasdakim.
- Tidak semua pejabat imigrasi dibagian wasdakim sudah memiliki kualifikasi sebagai PPNS, hal ini karena pengiriman pejabat imigrasi untuk mengikuti pendidikan PPNS dilakukan secara bertahap karena membutuhkan dana yang tidak sedikit.
- Setelah disidik dan dianggap lengkap kemudian diserahkan kepada kepolisian kemudian dilanjutkan ke kejaksaan, namun pelaksanaannya tidak semudah yang dibayangkan.

b. Sumber Daya Finansial.

- Dana khusus untuk penanganan pelanggaran tidak ada namun apabila dibutuhkan bisa diambilkan dari dana pengawasan.
- Dana yang dibutuhkan untuk tindakan yudisial sebenarnya tidak besar, yang paling utama adalah keinginan baik untuk melaksanakan kebijakan tersebut.

Butir Disposisi:

- Pemberian sanksi pelanggaran keimigrasian berada ditangan pejabat imigrasi memang sangat besar godaan yang mungkin ada tetapi hal tersebut dikembalikan lagi kepada mentalitas pejabat imigrasi yang menangani suatu kasus.
- Pemeriksaan suatu kasus diawali dengan pengawasan lapangan dan juga partisipasi masyarakat dalam memberikan informasi kepada pihak imigrasi.
- Yang menjadi pertimbangan dalam pemberian sanksi adalah jenis pelanggaran yang dilakukan oleh orang asing tersebut apakah termasuk jenis pelanggaran atau masuk kategori kejahatan.
- Ketepatan pemberian sanksi sangat tergantung dari hasil pemeriksaan atau penyidikan yang dilakukan oleh pejabat imigrasi.
- Kebijakan pemberian sanksi memang belum diterapkan dengan benar karena lebih banyak diselesaikan melalui tindakan keimigrasian namun hal ini juga tidak lepas dari begitu lamanya waktu dan tenaga yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu kasus melalui tindakan yudisial. Dan perlu diketahui bahwa tindakan keimigrasian juga merupakan bagian dari penegakan hukum keimigrasian.
- Tidak ada SOP dalam menangani pelanggaran keimigrasian, pedoman dalam menangani suatu kasus adalah Undang-undang no.9 tahun 92 serta juklak/ juknis Direktorat.
- Dalam pemberian sanksi sebenarnya sudah ada aturan yang jelas mengenai yang mana jenis pelanggaran yang diselesaikan melalui tindakan yudisial dan yang melalui tindakan keimigrasian tapi menurut Undang-undang semua jenis pelanggaran keimigrasian dapat diselesaikan melalui tindakan keimigrasian, jadi kebijakan sepenuhnya diserahkan kepada pejabat dilapangan apakah akan diselesaikan melalui tindakan keimigrasian atau melalui tindakan yudisial.

- Tidak ada sosialisasi mengenai prosedur tetap dalam menangani pemberian sanksi pelanggaran keimigrasian.
- Kendala yang dihadapi tidak ada, hanya masalah *good will* pejabat imigrasi saja memberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

5.1.1.8. Wawancara dengan Informan H

Wawancara dengan Informan H mendapatkan data sebagai berikut:

Butir Komunikasi:

- Tidak ada sosialisasi prosedur penerapan pemberian sanksi terhadap pelanggaran keimigrasian.
- Tidak ada instruksi mengenai kriteria yang jelas mengenai jenis pelanggaran yang harus diselesaikan melalui tindakan yudisial dan yang melalui tindakan keimigrasian, kewenangan untuk memberikan sanksi diserahkan sepenuhnya kepada masing-masing kepala kantor imigrasi.
- Tidak ada pelatihan yang diberikan yang berhubungan dengan tata cara penanganan terhadap pelanggaran keimigrasian.
- Tujuan atau sasaran pemerintah dalam pemberian sanksi untuk menegakkan hukum keimigrasian dan agar orang asing mempunyai rasa hormat kepada negara Indonesia.
- Pertimbangan dalam pemberian sanksi pelanggaran keimigrasian adalah berat atau ringannya suatu pelanggaran yang dilakukan.

Butir Sumber Daya:

a. Sumber Daya Manusia.

- Tidak ada persyaratan jenjang pendidikan untuk pejabat imigrasi ditempatkan di seksi wasdakim.
- Tidak ada kebijakan pimpinan untuk mengutamakan sarjana ilmu hukum dalam penempatan pejabat imigrasi di seksi wasdakim, memang akan lebih baik apabila sarjana hukum diprioritaskan karena sebagian besar tugas seksi wasdakim adalah penegakan hukum keimigrasian.

- Tidak ada pendidikan khusus yang diberikan kepada pejabat imigrasi yang ditempatkan pada seksi wasdakim.
- Tidak semuanya pejabat imigrasi yang ditempatkan di seksi wasdakim telah memiliki kualifikasi sebagai PPNS.
- Tahapan penanganan pelanggaran keimigrasian melalui tindakan yudisial, setelah diproses oleh seksi wasdakim kemudian diserahkan ke kepolisian dan selanjutnya ke Kejaksaan untuk dilimpahkan ke pengadilan.

b. Sumber Daya Finansial.

- Tidak ada anggaran khusus yang disediakan untuk menangani pemberian sanksi pelanggaran keimigrasian.

Butir Disposisi:

- Pemberian sanksi pelanggaran keimigrasian berada ditangan pejabat imigrasi apakah akan diberikan sanksi pidana atau sanksi administratif (tindakan keimigrasian), hal ini memang rawan untuk terjadi penyimpangan oleh karena itu peranan kepala kantor untuk mengawasi jalannya suatu penyidikan dapat mengurangi kemungkinan terjadinya penyimpangan.
- Setiap pemeriksaan diawali dari data hasil pengawasan yang dilakukan oleh aparat imigrasi dan juga instansi terkait yang tergabung dalam tim SIPORA juga peran serta masyarakat.
- Faktor-faktor yang mendasari suatu pemberian sanksi yang paling utama adalah rasa kemanusiaan.
- Kebijakan pemberian sanksi belum diterapkan dengan benar hal ini dapat dilihat dari minimnya kasus pelanggaran yang diselesaikan melalui tindakan yudisial.

Butir Struktur Birokrasi:

- SOP dalam penanganan pelanggaran keimigrasian adalah juklak dan juknis Dirjenim.
- Sudah jelas dan tidak akan menimbulkan persepsi yang berbeda karena juklak/ juknis tersebut merupakan prosedur baku yang harus dilaksanakan.

- Belum ada aturan yang jelas yang menyebutkan bahwa jenis pelanggaran apa saja yang harus melalui tindakan yudisial dan yang dapat melalui tindakan keimigrasian.
- Sosialisasi prosedur tetap tersebut hanya melalui penyebaran juklak dan juknis setelah itu tidak ada lagi sosialisasi dalam bentuk seminar atau symposium
- Kendala yang dihadapi adalah minimnya dana yang disediakan untuk biaya penindakan, bgaimana mungkin kita melaksanakan pemberian sanksi secara maksimal apabila tidak didukung dana yang mencukupi.

5.1.1.9. Wawancara dengan informan I

Wawancara dengan Informan I memperoleh informasi sebagai berikut:

Butir Komunikasi :

- Kebijakan pemberian sanksi terhadap pelanggaran Keimigrasian hanya disosialisasikan dalam bentuk pendistribusian juklak/ juknis, namun sosialisasi dalam arti bertatap muka dalam suatu acara berupa seminar, workshop atau sejenisnya untuk membahas masalah dan cara mengatasi kendala yang mungkin dihadapi dalam pelaksanaan dilapangan tidak pernah ada.
- Kriterianya sudah jelas dituangkan dalam Undang-undang No.9 tahun 1992, ada dua opsi yang dapat ditempuh yaitu pemberian sanksi melalui tindakan Keimigrasian dan tindakan Yudisial, namun dalam penerapannya lebih sering ditempuh melalui tindakan Keimigrasian karena alasan lebih efisien.
- Pelatihan khusus dalam menangani pemberian sanksi memang tidak ada, tata cara penindakan diperoleh pada saat pejabat imigrasi masih mengikuti Pendidikan Tehnis Keimigrasian dan Akademi Imigrasi.
- Tujuan dan sasaran pemberian sanksi adalah untuk menegakkan aturan keimigrasian agar keberadaan orang asing di Indonesia tidak mendatangkan masalah tetapi membawa manfaat.

- Yang menjadi pertimbangan dalam pemberian sanksi adalah tergantung dari jenis pelanggaran yang dilakukan, apakah pelanggaran berat atau ringan. Hal ini tentunya akan diketahui setelah adanya proses penyidikan yang dilakukan oleh pejabat imigrasi.

Butir Sumber Daya:

a. Sumber Daya Manusia.

- Tidak ada persyaratan khusus yang harus dimiliki oleh pejabat imigrasi untuk ditempatkan pada seksi pengawasan dan penindakan.
- Sarjana ilmu hukum tidak menjadi pilihan utama, karena pada saat perekrutan menjadi pejabat imigrasi tidak dikhususkan untuk pegawai yang sudah sarjana hukum.
- Semua pendidikan yang diberikan ke pejabat imigrasi sama, tidak terkecuali pejabat yang ditempatkan di bagian wasdakim, jadi tidak ada pendidikan khusus bagi mereka yang ditempatkan di seksi wasdakim.
- Memang salah satu yang menjadi kendala dalam melakukan tugas dibagian wasdakim karena tidak semua pejabat imigrasi yang ditempatkan dibagian wasdakim telah bersertifikasi sebagai PPNS.
- Tahapan penanganan pelanggaran keimigrasian melalui tindakan yudisial yaitu dilakukan penyidikan atas hasil pemantauan dan apabila dianggap cukup bukti maka diserahkan ke kepolisian sebagai penyidik tunggal dalam pidana umum, kemudian dilimpahkan ke kejaksaan untuk dilanjutkan ke pengadilan.

b. Sumber Daya Finansial.

- Tidak ada mata anggaran khusus yang disiapkan untuk proses penindakan, namun dana pengawasan dapat dipergunakan, tergantung pelaksana dilapangan untuk mengatur supaya dana yang disiapkan dapat memenuhi semua pelaksanaan tugas keimigrasian.

Butir Disposisi:

- Mentalitas pejabat imigrasi sebagai pelaksana kebijakan memang harus dikedepankan karena wewenang pemberian sanksi ada pada pejabat imigrasi, sehingga kerawanan terhadap penyalahgunaan wewenang untuk kepentingan tertentu dapat diminimalkan.
- Pengawasan/ penyidikan diawali dengan proses pengawasan atau pemantauan lapangan terlebih dahulu, laporan dari instansi terkait dan masyarakat juga menjadi salah satu faktor penting dalam pelaksanaan pengawasan.
- Kebijakan pemberian sanksi sudah sesuai dengan aturan yang ada meskipun memang ada ketimpangan antara pemberian sanksi melalui tindakan yudisial dan tindakan keimigrasian namun ini bukan suatu hal yang salah karena Undang-undang tentang Keimigrasian membolehkan kedua cara tersebut.

Butir Struktur Birokrasi:

- Tidak ada Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam menangani pelanggaran keimigrasian, belum jelas jenis pelanggaran yang harus melalui tindakan yudisial atau tindakan keimigrasian. Selama ini yang menjadi dasar atau payung hukum dari pemberian sanksi selalu berpedoman pada UU No.9 tahun 1992.
- Persepsi yang berbeda bukanlah hal yang mendasar, hanya bagaimana kemauan pejabat imigrasinya saja dalam menerapkan pemberian sanksi.
- Sudah jelas didalam Undang-Undang No 9 thn 92, ada 1 (satu) pasal yang mengatur tentang tindakan keimigrasian dan 14 (empat belas) pasal yang melalui proses yudisial, namun dalam prakteknya pasal tindakan keimigrasian yang sering dilakukan karena semua jenis pelanggaran keimigrasian dapat dikenakan pasal ini.
- Kendala utama yang dihadapi adalah kemauan keras dari pejabat imigrasi untuk lebih mengedepankan proses yudisial daripada

proses keimigrasian apabila ingin menegakkan kewibawaan institusi.

5.1.2. Hasil Kuesioner.

5.1.2.1. Butir Komunikasi.

Untuk melaksanakan kebijakan pemerintah dalam hal pemberian sanksi pelanggaran keimigrasian, pendistribusian SK Menteri Kehakiman RI No: M. 02-PW.09.02 tahun 1995 tentang pemberian sanksi pelanggaran Keimigrasian harus dilaksanakan.

Tabel 5.1.2.1.1
Data statistik Pendistribusian SK Menteri Kehakiman

	Frequency	Percent	Valid Percent
Sangat Setuju	7	53.8	53.8
Setuju	6	46.2	46.2
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	13	100.0	100.0

Sumber : hasil penelitian (diolah peneliti)

Dari hasil kuesioner yang ditampilkan pada tabel tentang pendistribusian SK Menteri Kehakiman mengenai prosedur pemberian sanksi, 7 pejabat imigrasi (pejim) (53.8%) menjawab sangat setuju, dan 6 pejabat imigrasi menjawab (46.2%) menjawab setuju, tidak ada pejabat imigrasi yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju, ini mengindikasikan bahwa pendistribusian SK Menteri yang berisikan kebijakan pemberian sanksi sudah terlaksana dengan baik sehingga semua pejabat imigrasi sebagai implementor kebijakan sudah mengetahui apa yang diharapkan oleh pembuat kebijakan.

Kemudian untuk melaksanakan SK Menteri tersebut maka diterbitkan SE dari Dirjen Imigrasi sebagai tindak lanjut dari kebijakan pemerintah, yang juga harus didistribusikan ke seluruh Unit Pelaksana Tehnis (UPT).

Tabel 5.1.2.1.2
Data statistik kuesioner Pendistribusian Surat Edaran Dirjen Imgrasi

	Frequency	Percent	Valid Percent
Sangat Setuju	7	53.8	53.8
Setuju	6	46.2	46.2
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	13	100.0	100.0

Sumber : hasil penelitian (diolah peneliti)

Melihat tabel tentang pendistribusian Surat Edaran Dirjen sebagai tindak lanjut dari SK Menteri Kehakiman, 7 pejabat imigrasi (53.8%) menyatakan sangat setuju, 6 pejabat imigrasi (46.2) menyatakan setuju dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju, mengindikasikan bahwa seluruh pejabat imigrasi telah menerima Surat Edaran Dirjen tentang pemberian sanksi pelanggaran Keimigrasian.

Juklak/ Juknis No. F.337.IL.02.01 thn 1995 sebagai pedoman tata cara penyidikan tindak pidana keimigrasian juga harus didistribusikan ke seluruh Unit Pelaksana Tehnis (UPT).

Tabel 5.1.2.1.3
Data statistik kuesioner Pendistribusian Juklak/ Juknis

	Frequency	Percent	Valid Percent
Sangat Setuju	6	46.2	46.2
Setuju	7	53.8	53.8
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	13	100.0	100.0

Sumber : hasil penelitian (diolah peneliti)

Tabel menunjukkan bahwa 6 Pejabat imigrasi (pejim) (46.2%) menyatakan sangat setuju dan 7 pejim (53.8%) menyatakan setuju dan tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju, ini berarti pendistribusian juklak/ juknis Dirjen sebagai pedoman dalam pemberian sanksi pelanggaran keimigrasian sudah dilaksanakan dengan baik,

sehingga setiap pejim sudah memiliki pedoman dalam menerapkan kebijakan tersebut.

Pemberian sanksi pelanggaran keimigrasian apakah tiap UPT memiliki Prosedur Tetap

Tabel 5.1.2.1.4
Data statistik kuesioner Prosedur Tetap penanganan pelanggaran Keimigrasian

	Frequency	Percent	Valid Percent
Sangat Setuju	2	15.4	15.4
Setuju	5	38.4	38.4
Tidak Setuju	6	46.2	46.2
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	13	100.0	100.0

Sumber : hasil penelitian (diolah peneliti)

Dilihat dari tabel 2 pejim (15.4%) sangat setuju, 5 pejim (38.4%) setuju, 6 pejim (46.2%) menyatakan tidak setuju, 0% yang menyatakan sangat tidak setuju, ini mengindikasikan bahwa tidak semua Unit Pelaksana Tehnis (UPT) memiliki prosedur tetap dalam penanganan pelanggaran keimigrasian, seharusnya setiap UPT memiliki prosedur tetap karena pedoman berupa juklak/ juknis sudah didistribusikan keseluruh UPT, berdasarkan juklak/ juknis inilah setiap pimpinan di UPT menuangkannya kedalam prosedur tetap sebagai dasar dalam setiap proses pemberian sanksi pelanggaran Keimigrasian.

Salah satu penunjang keberhasilan pelaksanaan suatu kebijakan adalah diawali dengan adanya pengarahannya berupa symposium, workshop atau sejenisnya.

Tabel 5.1.2.1.5
Data statistik kuesioner pelaksanaan symposium/ workshop

	Frequency	Percent	Valid Percent
Sangat Setuju	1	7.7	7.7
Setuju	3	23.0	23.0
Tidak Setuju	5	38.6	38.6
Sangat Tidak Setuju	4	30.7	30.7

Total	13	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Sumber : hasil peneliti (diolah peneliti)

Tabel menunjukkan hanya 1 pejim (7.7%) yang menyatakan sangat setuju dan 3 pejim (23.0%) yang menyatakan setuju, selebihnya 5 pejim (38.6%) menyatakan tidak setuju dan 4 pejim (30.7%) sangat tidak setuju, ini mengindikasikan bahwa sosialisasi kebijakan pemberian sanksi belum berjalan maksimal atau sangat minim diadakan oleh Direktorat Jenderal Imigrasi, sosialisasi ini sangat penting dilakukan agar para implementor tidak memiliki persepsi yang berbeda dalam menerapkan kebijakan sehingga kebijakan tersebut dapat terlaksana sesuai dengan yang diharapkan oleh pemerintah.

Sebelum proses penanganan pemberian sanksi terhadap pelanggaran Keimigrasian, adanya pengarahan dari pimpinan merupakan penunjang keberhasilan penerapan kebijakan.

Tabel 5.1.2.1.6
Data statistik kuesioner pelaksanaan pengarahan pimpinan

	Frequency	Percent	Valid Percent
Sangat Setuju	1	7.7	7.7
Setuju	11	84.6	84.6
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	7.7	7.7
Total	13	100.0	100.0

Sumber : hasil penelitian (diolah peneliti)

Dilihat dari tabel sangat setuju 1 pejim (7.7%), setuju 11 pejim (84.6%), 0% tidak setuju dan 1 pejim (7.7%) sangat tidak setuju, mengindikasikan bahwa pimpinan sudah memberikan pengarahan dalam pelaksanaan suatu proses pemberian sanksi pelanggaran keimigrasian.

Penjelasan mengenai sasaran atau tujuan penerapan kebijakan pemberian sanksi pelanggaran keimigrasian

Tabel 5.1.2.1.7
Data statistik kuesioner penjelasan sasaran/ tujuan

	Frequency	Percent	Valid Percent
Sangat Setuju	-	-	-
Setuju	7	54.0	54.0
Tidak Setuju	6	46.0	46.0
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	13	100.0	100.0

Sumber : hasil penelitian (diolah peneliti)

Dilihat dari tabel 7 pejim (54.0%) menyatakan setuju dan 6 pejim (46.0%) menyatakan tidak setuju, hal ini mengindikasikan bahwa tidak semua pejim mendapatkan penjelasan mengenai sasaran/ tujuan pemberian sanksi pelanggaran keimigrasian. Penjelasan mengenai sasaran/ tujuan pemberian sanksi harus diberikan oleh pimpinan agar dalam proses penanganan pemberian sanksi sudah mempunyai arah yang jelas yang akan dituju.

5.1.2.2. Butir Sumber Daya (Sumber Daya Manusia)

Kuantitas dan kualitas pegawai/ pejabat imigrasi sebagai implementor sangat menentukan dalam keberhasilan implementasi kebijakan.

Tabel 5.1.2.2.1
Data statistik kuesioner ketersediaan kuantitas pegawai/ pejabat Imigrasi yang memadai sebagai pelaksana kebijakan

	Frequency	Percent	Valid Percent
Sangat Setuju	-	-	-
Setuju	11	84.6	84.6
Tidak Setuju	1	7.7	7.7
Sangat Tidak Setuju	1	7.7	7.7
Total	13	100.0	100.0

Sumber : hasil penelitian (diolah peneliti)

Dilihat dari tabel 11 pejim (84.6%) menyatakan setuju, 1 pejim (7.7%) tidak setuju dan 1 (7.7%) sangat tidak setuju, mengindikasikan

bahwa jumlah (kuantitas) pejim yang berada dibagian penindakan sudah mencukupi untuk mengimplementasikan kebijakan pemberian sanksi.

Tabel 5.1.2.2.2

Data statistik kuesioner ketersediaan kualitas pegawai/ pejabat Imigrasi yang memadai sebagai pelaksana kebijakan

	Frequency	Percent	Valid Percent
Sangat Setuju	-	-	-
Setuju	9	69.2	69.2
Tidak Setuju	4	30.8	30.8
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	13	100.0	100.0

Sumber : hasil penelitian (diolah penelitian)

Tabel menunjukkan 9 pejim (69.2%) setuju dan 4 pejim (30.8%) tidak setuju, mengindikasikan bahwa kualitas pejim/ pegawai yang berada dibagian penindakan sudah terpenuhi.

Tabel 5.1.2.2.3

Data statistik kuesioner ketersediaan kuantitas penyidik pegawai/pejabat Imigrasi yang memadai disetiap UPT

	Frequency	Percent	Valid Percent
Sangat Setuju	1	7.7	7.7
Setuju	4	30.7	30.7
Tidak Setuju	8	61.6	61.6
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	13	100.0	100.0

Sumber : hasil penelitian (diolah peneliti)

Dilihat dari tabel 1 pejim (7.7%) menyatakan sangat setuju, 4 pejim (30.7%) setuju dan 8 pejim (61.6%) menyatakan tidak setuju, mengindikasikan bahwa jumlah (kuantitas) penyidik dibagian penindakan belum mencukupi kebutuhan dibagian penindakan, ini dapat menimbulkan masalah dalam proses penyidikan karena tidak semua pejabat imigrasi/ pegawai yang berhak melakukan penyidikan, hanya pejim/ pegawai yang memiliki sertifikasi sebagai penyidik yang sah menurut hukum untuk melakukan penyidikan.

Tabel 5.1.2.2.4
Data statistik kuesioner ketersediaan kualitas penyidik pegawai/pejabat
Imigrasi yang memadai disetiap UPT

	Frequency	Percent	Valid Percent
Sangat Setuju	1	7.7	7.7
Setuju	4	30.7	30.7
Tidak Setuju	8	61.6	61.6
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	13	100.0	100.0

Sumber : hasil penelitian (diolah peneliti)

Demikian halnya dengan kualitas penyidik, jika melihat tabel 1 pejim (7.7%) menyatakan setuju, 4 pejim (30.7%) setuju namun yang menyatakan tidak setuju ada 8 pejim (61.6%). Hasil ini mengindikasikan bahwa kualitas penyidik yang dimiliki oleh bagian penindakan belum mencukupi untuk pelaksanaan proses pemberian sanksi keimigrasian. Kualitas penyidik yang baik sangat berpengaruh pada ketajaman hasil penyidikan yang dilakukan, hasil penyidikan yang dilakukan oleh pejabat imigrasi inilah yang menjadi dasar dalam pemberian sanksi pelanggaran keimigrasian.

Penguasaan bahasa asing oleh pegawai/ pejabat Imigrasi juga merupakan faktor penting.

Tabel 5.1.2.2.5
Data statistik kuesioner penguasaan bahasa asing oleh pegawai/ pejabat
Imigrasi di setiap UPT

	Frequency	Percent	Valid Percent
Sangat Setuju	2	15.4	15.4
Setuju	2	15.4	15.4
Tidak Setuju	9	69.2	69.2
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	13	100.0	100.0

Sumber : hasil penelitian (diolah peneliti)

Dilihat dari tabel 2 pejim (15.4%) sangat setuju, 2 pejim (15.4%) setuju, dan 9 pejim (69.2%) menyatakan tidak setuju, mengindikasikan bahwa pejim/ pegawai yang menguasai bahasa asing sangat minim

padahal penguasaan bahasa asing sangat menunjang dalam hal penyidikan yang berkualitas kepada orang asing yang melakukan pelanggaran, penguasaan bahasa asing ini sangat penting karena pada umumnya orang asing yang berada di Indonesia tidak dapat berbahasa Indonesia, apabila pejabat imigrasi/ pegawai tidak menguasai bahasa asing, akan mendapatkan kendala dalam berkomunikasi pada saat penyidikan sehingga dapat mempengaruhi hasil penyidikan yang akan berimbas pada ketidaktepatan pemberian sanksi.

5.1.2.3. Sumber Daya (Sumber Daya Finansial)

Selain SDM, dibutuhkan sumber daya finansial yang memadai untuk menunjang operasionalisasi kebijakan.

Tabel 5.1.2.3.1

Data statistik kuesioner ketersediaan dana proses penyidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent
Sangat Setuju	-	-	-
Setuju	11	84.6	84.6
Tidak Setuju	2	15.4	15.4
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	13	100.0	100.0

Sumber : hasil penelitian (diolah peneliti)

Tabel menunjukkan 11 pejim (84.6%) setuju hanya 2 pejim yang menyatakan tidak setuju, mengindikasikan bahwa dana yang disediakan pemerintah untuk proses pemberian sanksi sudah tersedia dan mencukupi.

Tabel 5.1.2.3.2

Data statistik kuesioner ketersediaan dana untuk biaya hidup tersangka selama dalam proses penyidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent
Sangat Setuju	1	7.7	7.7
Setuju	11	84.6	84.6
Tidak Setuju	1	7.7	7.7
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	13	100.0	100.0

Sumber : hasil penelitian (diolah peneliti)

Tabel menunjukkan 1 pejim (7.7%) sangat setuju 11 pejim (84.6%) setuju, hanya 1 pejim (7.7%) menyatakan tidak setuju, mengindikasikan bahwa dana untuk biaya hidup untuk orang asing yang sedang diproses penyidikan sudah tersedia dan mencukupi.

Tabel 5.1.2.3.3
Data statistik kuesioner ketersediaan dana pemeliharaan sarana pendukung yang dimiliki

	Frequency	Percent	Valid Percent
Sangat Setuju	-	-	-
Setuju	8	61.5	61.5
Tidak Setuju	5	38.5	38.5
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	13	100.0	100.0

Sumber : hasil penelitian (diolah peneliti)

Dilihat dari tabel pejim yang menyatakan setuju 8 (61.5%), tidak setuju 5 (38.5%) , hal ini mengindikasikan bahwa dana untuk pemeliharaan sarana pendukung implementasi kebijakan sudah terpenuhi.

Tabel 5.1.2.3.4
Data statistik kuesioner pemberian insentif dalam kaitan operasionalisasi pemberian sanksi pelanggaran Keimigrasian

	Frequency	Percent	Valid Percent
Sangat Setuju	-	-	-
Setuju	2	15.4	15.4
Tidak Setuju	8	61.5	61.5
Sangat Tidak Setuju	3	23.1	23.1
Total	13	100.0	100.0

Sumber : hasil penelitian (diolah peneliti)

Tabel menunjukkan 2 pejim (15.4%) setuju, 8 pejim (61.5%) tidak setuju dan 3 pejim (23.1%) mengindikasikan bahwa tidak ada pemberian insentif khususnya kepada pejim/ pegawai sebagai reward atau penghargaan selaku implementor kebijakan pemberian sanksi, padahal pemberian insentif ini dapat merangsang kinerja pejim/ pegawai untuk bekerja lebih giat dan lebih baik.

5.1.2.4. Peralatan Kerja.

Dukungan peralatan kerja yang memadai merupakan salah satu faktor pendukung keberhasilan penerapan suatu kebijakan, dalam hal ini ketersediaan alat kerja seperti komputer, tape recorder dan kamera.

Tabel 5.1.2.4.1

Data statistik kuesioner ketersediaan komputer sebagai alat penunjang proses penyidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent
Sangat Setuju	1	7.7	7.7
Setuju	10	76.9	76.9
Tidak Setuju	2	15.4	15.4
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	13	100.0	100.0

Sumber : hasil penelitian (diolah peneliti)

Dilihat dari tabel 1 pejim (7.7%) menyatakan sangat setuju, 10 pejim (76.9%) setuju, dan hanya 2 pejim (15.4%) yang menyatakan tidak setuju, adalah indikasi bahwa sarana komputer untuk kepentingan proses penyidikan sudah tersedia sehingga dapat menunjang kelancaran proses penyidikan pelanggaran Keimigrasian.

Tabel 5.1.2.4.2

Data statistik kuesioner ketersediaan tape recorder untuk kepentingan proses penyidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent
Sangat Setuju	-	-	-
Setuju	6	46.1	46.1
Tidak Setuju	7	53.9	53.9
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	13	100.0	100.0

Sumber : hasil penelitian (dioalah peneliti)

Lain halnya dengan sarana tape recorder yang masih kurang terpenuhi, hal ini dapat dilihat dari tabel 6 pejim (46.1%) menyatakan setuju, 7 pejim (53.9) tidak setuju, walaupun pengaruhnya terhadap proses penyidikan tidak terlalu berarti, namun sarana ini akan membantu tugas pejabat imigrasi dalam melakukan tugasnya.

Tabel 5.1.2.4.3
Data statistik kuesioner ketersediaan kamera untuk kepentingan proses penyidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent
Sangat Setuju	1	7.7	7.7
Setuju	8	61.5	61.5
Tidak Setuju	4	30.8	30.8
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	13	100.0	100.0

Sumber : hasil penelitian (diolah peneliti)

Melihat tabel 1 pejim (7.7%) menyatakan sangat setuju, 8 pejim (61.5 %) setuju, dan 4 pejim (30.8%) yang tidak setuju, mengindikasikan bahwa sarana pengambilan photo tersangka sudah terpenuhi.

Tabel 5.1.2.4.4
Data statistik kuesioner sarana penyimpanan dan kemudahan pengambilan arsip untuk kepentingan proses penyidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent
Sangat Setuju	1	7.7	7.7
Setuju	12	92.3	92.3
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	13	100.0	100.0

Sumber : hasil penelitian (diolah peneliti)

Dari tabel terlihat 1 pejim (7.7%) menyatakan sangat setuju, 12 pejim (92.3%) setuju, mengindikasikan bahwa sarana penyimpanan dan kemudahan pengambilan arsip sudah terpenuhi dengan baik sehingga tidak menjadi kendala dalam proses penanganan suatu pelanggaran Keimigrasian.

5.1.2.5. Penunjang kerja dan Sarana.

Tabel 5.1.2.5.1
Data statistik kuesioner ketersediaan kendaraan operasional pengawasan/ penindakan

	Frequency	Percent	Valid Percent
Sangat Setuju	2	15.4	15.4
Setuju	10	76.9	76.9

Tidak Setuju	1	7.7	7.7
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	13	100.0	100.0

Sumber : hasil penelitian (diolah peneliti)

Dilihat dari tabel 2 pejim (15.4%) menyatakan sangat setuju, 10 pejim (76.9%) setuju, 1 pejim (7.7%) tidak setuju, diindikasikan bahwa mobil operasional sudah tersedia untuk menunjang kelancaran proses penerapan kebijakan.

Tabel 5.1.2.5.2

Data statistik kuesioner ketersediaan ruangan khusus untuk proses penyidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent
Sangat Setuju	1	7.7	7.7
Setuju	6	46.2	46.2
Tidak Setuju	4	30.8	30.8
Sangat Tidak Setuju	2	15.3	15.3
Total	13	100.0	100.0

Sumber : hasil penelitian (diolah peneliti)

Dilihat dari tabel 1 pejim (7.7%) sangat setuju, 6 pejim (46.2%) setuju, 4 pejim (30.8%) tidak setuju, 2 pejim (15.3%) sangat tidak setuju, mengindikasikan bahwa sebagian besar UPT telah memiliki ruang khusus untuk pemeriksaan namun ada beberapa UPT pada lokasi penelitian yang belum memiliki ruangan khusus untuk pemeriksaan.

Tabel 5.1.2.5.3

Data statistik kuesioner ketersediaan ruang detensi (tahanan) untuk proses penyidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent
Sangat Setuju	-	-	-
Setuju	9	69.2	69.2
Tidak Setuju	3	23.1	23.1
Sangat Tidak Setuju	1	7.7	7.7
Total	13	100.0	100.0

Sumber : hasil penelitian (diolah peneliti)

Dari tabel menunjukkan bahwa 9 pejim (69.2%) setuju, 3 pejim (23.1%) tidak setuju, dan 1 pejim (7.7%) sangat tidak setuju, mengindikasikan bahwa ketersediaan ruang detensi (ruang tahanan) untuk orang asing yang disangka melakukan pelanggaran Keimigrasian telah tersedia.

Tabel 5.1.2.5.4
Data statistik kuesioner kelayakan ruang detensi (tahanan) untuk proses penyidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent
Sangat Setuju	-	-	-
Setuju	5	38.5	38.5
Tidak Setuju	7	53.8	53.8
Sangat Tidak Setuju	1	7.7	7.7
Total	13	100.0	100.0

Sumber : hasil penelitian (diolah peneliti)

Dari tabel terlihat bahwa 5 pejim (38.5%) menyatakan setuju, 7 pejim (53.8%) tidak setuju, dan 1 pejim (7.7%) sangat tidak setuju, ini mengindikasikan ruang detensi di UPT secara keseluruhan belum layak. Dikhawatirkan adanya keluhan dari para orang asing yang terdetensi sehingga dapat memunculkan ketidakpuasan dari para orang asing atau dari Kedubes orang asing yang terdetensi.

Tabel 5.1.2.5.5
Data statistik kuesioner kelengkapan fasilitas ruang detensi (tahanan) untuk proses penyidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent
Sangat Setuju	-	-	-
Setuju	4	30.8	30.8
Tidak Setuju	7	53.8	53.8
Sangat Tidak Setuju	2	15.4	23.1
Total	13	100.0	100.0

Sumber : hasil penelitian (diolah peneliti)

Dilihat dari tabel 4 pejim (30.8%) setuju, 7 pejim (53.8 %) tidak setuju, 2 pejim (15.4%) sangat tidak setuju mengindikasikan bahwa fasilitas ruang detensi bagi para orang asing belum memadai.

5.1.2.6. Butir Disposisi.

Tabel 5.1.2.6.1

Data statistik kuesioner setiap proses penyidikan didasari atas hasil pemantauan/ informasi yang diperoleh dari pihak terkait

	Frequency	Percent	Valid Percent
Sangat Setuju	1	7.7	7.7
Setuju	12	92.3	92.3
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	13	100.0	100.0

Sumber : hasil penelitian (diolah peneliti)

Tabel menunjukkan bahwa 1 pejim (7.7%) menyatakan sangat setuju, 12 pejim (92.3%) menyatakan setuju, mengindikasikan bahwa setiap penyidikan memang didasari atas hasil pemantauan dan informasi dari masyarakat atau instansi terkait, sehingga proses penyidikan tidak dilakukan tanpa dasar yang kuat.

Tabel 5.1.2.6.2

Data statistik kuesioner telah adanya jenis pelanggaran dan sanksinya yang dipasang disetiap UPT

	Frequency	Percent	Valid Percent
Sangat Setuju	2	15.4	15.4
Setuju	1	7.7	7.7
Tidak Setuju	10	76.9	76.9
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	13	100.0	100.0

Sumber : hasil penelitian (diolah peneliti)

Dari tabel terlihat bahwa 2 pejim (15.4%) menyatakan sangat setuju, 1 pejim (7.7%) setuju dan sebagian besar yaitu 10 pejim (76.9%) menyatakan tidak setuju, sehingga dapat diindikasikan bahwa jenis pelanggaran berikut sanksinya belum terpampang pada UPT, pemasangan jenis pelanggaran dan sanksinya ini dianggap perlu karena akan sering terlihat oleh pejim sehingga kemungkinan lupa terhadap suatu jenis pelanggaran dan sanksinya dapat diminimalkan, selain itu agar transparansi proses pemeriksaan dapat terlihat.

Tabel 5.1.2.6.3
Data statistik kuesioner pengetahuan pejabat imigrasi tentang jenis pelanggaran dan sanksi yang seharusnya diberikan

	Frequency	Percent	Valid Percent
Sangat Setuju	1	7.7	7.7
Setuju	12	92.3	92.3
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	13	100.0	100.0

Sumber : hasil penelitian (diolah peneliti)

Dari tabel terlihat 1 pejim (7.7%) menyatakan sangat setuju, dan 12 pejim (92.3%) setuju, dapat diindikasikan bahwa seluruh pejabat imigrasi yang tersebar pada UPT di daerah Jawa Tengah sudah mengerti tentang jenis pelanggaran dan sanksi yang seharusnya diberikan.

Tabel 5.1.2.6.4

Data statistik kuesioner bahwa setiap sanksi yang diberikan merupakan hasil dari pemeriksaan yang dilakukan pejabat imigrasi di seksi wasdakim

	Frequency	Percent	Valid Percent
Sangat Setuju	-	-	-
Setuju	13	100.0	100.0
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	13	100.0	100.0

Sumber : hasil penelitian (diolah peneliti)

Dari tabel sangat jelas bahwa pemberian sanksi pelanggaran keimigrasian didasari atas hasil pemeriksaan pejabat imigrasi yang bertugas di seksi wasdakim, hal ini terlihat dari 13 pejim yang dijadikan sebagai sampel 100% menyatakan setuju. Jadi keberhasilan penerapan kebijakan pemberian sanksi tergantung dari hasil kerja pejim yang bertugas di seksi wasdakim.

Tabel 5.1.2.6.5
Data statistik kuesioner sanksi yang diberikan tergantung kejelian dari pejabat imigrasi yang melaksanakan proses penyidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent
Sangat Setuju	7	53.8	53.8
Setuju	6	46.2	46.2
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	13	100.0	100.0

Sumber : hasil penelitian (diolah peneliti)

Dilihat dari tabel 7 pejim (53.8%) menyatakan sangat setuju dan 6 pejim lainnya (46.2%) setuju, hal ini mengindikasikan bahwa kejelian pejabat imigrasi dalam melakukan pemeriksaan atau penyidikan memang sangat mempengaruhi sanksi yang akan diberikan terhadap orang asing yang melanggar aturan Keimigrasian, karena setiap sanksi yang akan diberikan adalah hasil analisa kepala kantor terhadap laporan penyidikan yang dilakukan oleh pejabat imigrasi dibagian wasdakim.

Tabel 5.1.2.6.6
Data statistik kuesioner bahwa aspek penting dalam menentukan sanksi adalah pengetahuan yang baik tentang hukum khususnya hukum keimigrasian

	Frequency	Percent	Valid Percent
Sangat Setuju	6	46,2	46.2
Setuju	7	53.8	53.8
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	13	100.0	100.0

Sumber : hasil penelitian (diolah peneliti)

Dilihat dari tabel 6 pejim (46.2%) menyatakan sangat setuju, dan 7 pejim menyatakan setuju, ini mengindikasikan bahwa pengetahuan pejabat imigrasi dalam hal hukum khususnya hukum keimigrasian mutlak dimiliki agar tidak keliru menerapkan sanksi terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh orang asing.

5.1.2.7. Butir Birokrasi.

Tabel 5.1.2.7.1

Data statistik kuesioner mengenai prosedur tetap dalam pemberian sanksi

	Frequency	Percent	Valid Percent
Sangat Setuju	-	-	-
Setuju	8	61.5	61.5
Tidak Setuju	5	38.5	38.5
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	13	100.0	100.0

Sumber : hasil penelitian (diolah peneliti)

Dari tabel dapat dilihat 8 pejim (61.5%) menyatakan setuju dan selebihnya 5 pejim (38.5%) menyatakan tidak setuju, dapat diindikasikan bahwa standar prosedur operasional penanganan pelanggaran sanksi Keimigrasian sebagian besar sudah ada namun belum secara keseluruhan UPT memiliki standar prosedur operasional.

Tabel 5.1.2.7.2

Data statistik kuesioner pejabat imigrasi mempunyai kualifikasi sebagai PPNS

	Frequency	Percent	Valid Percent
Sangat Setuju	1	7.7	7.7
Setuju	8	61.5	61.5
Tidak Setuju	4	30.8	30.8
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	13	100.0	100.0

Sumber : hasil penelitian (diolah peneliti)

Dilihat dari tabel menunjukkan 1 pejim (7.7%) menyatakan sangat setuju, 8 pejim (61.5%) setuju, 4 pejim (30.8%) tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar sudah memiliki kartu/ sertifikat PPNS namun belum seluruh pejim yang bertugas dibagian wasdakim telah memiliki sertifikat PPNS

Tabel 5.1.2.7.3
Data statistik kuesioner transparansi penyidikan pelanggaran keimigrasian

	Frequency	Percent	Valid Percent
Sangat Setuju	-	-	-
Setuju	13	100.0	100.0
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	13	100.0	100.0

Sumber : hasil penelitian (diolah peneliti)

Dilihat dari tabel, 13 pejim yang dijadikan sebagai populasi penelitian seluruhnya 100% menyatakan setuju hal ini mengindikasikan bahwa penyidikan pelanggaran Keimigrasian sudah dilakukan secara transparan.

Tabel 5.1.2.7.4
Data statistik kuesioner pemberian sanksi adalah wewenang mutlak dari kepala kantor imigrasi

	Frequency	Percent	Valid Percent
Sangat Setuju	-	-	-
Setuju	12	92.3	92.3
Tidak Setuju	1	7.7	7.7
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	13	100.0	100.0

Sumber : hasil penelitian (diolah peneliti)

Dilihat dari tabel 12 pejim (92.3%) menyatakan setuju, dan hanya 1 pejim (7.7%) yang tidak setuju, mengindikasikan bahwa pemberian sanksi terhadap pelanggaran Keimigrasian memang merupakan wewenang penuh dari kepala kantor, namun tetap didasari dari hasil pemeriksaan atau penyidikan yang dilakukan oleh pejabat imigrasi yang bertugas dibagian penyidikan.

Tabel 5.1.2.7.5
Data statistik kuesioner kesediaan pimpinan dalam pengawasan proses penyidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent
Sangat Setuju	-	-	-
Setuju	11	84.6	84.6
Tidak Setuju	2	15.4	15.4
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	13	100.0	100.0

Sumber : hasil penelitian (diolah peneliti)

Mengenai kesediaan pimpinan dalam mengawasi proses penyidikan, 11 pejim (84.6%) menyatakan setuju, 2 pejim tidak setuju, mengindikasikan bahwa pimpinan dalam hal ini kepala kantor di tiap UPT yang dijadikan sebagai lokasi penelitian, telah melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan proses penyidikan pelanggaran keimigrasian

5.2. Pembahasan.

Sebelum membahas hasil penelitian dikaitkan dengan keempat aspek yang terdapat dalam teori George Edward III, agar hasil penelitian lebih komprehensif maka penulis akan menganalisa terlebih dahulu mengenai pelanggaran hukum keimigrasian yang termasuk dalam kategori “kejahatan keimigrasian” (tindak pidana keimigrasian) yang dapat diproses melalui tindakan yudisial namun oleh oknum pejabat imigrasi diberikan sanksi melalui tindakan keimigrasian (deportasi) yang merupakan sanksi dari pelanggaran hukum keimigrasian yang termasuk dalam kategori pelanggaran keimigrasian”.

Pejabat imigrasi sebagai ujung tombak penegakan hukum keimigrasian memang diberikan wewenang dalam menentukan apakah orang asing yang melakukan pelanggaran hukum keimigrasian diberikan sanksi melalui tindakan administratif (tindakan keimigrasian) atau proyustisia (tindakan yudisial). Kewenangan ini dituangkan dalam Keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia Nomor: M.02-PW.09.02 Tahun 1995 tentang Tata Cara

Pengawasan, Pengajuan Keberatan Orang Asing, dan Tindakan Keimigrasian, didalam Bab III Tindakan Yudisial dan Tindakan Keimigrasian bagian ketiga tentang wewenang penindakan, pasal 21 menyatakan:

Pasal 21

Tindakan Keimigrasian sebagaimana dimaksudkan dalam pasal 19 dilakukan oleh:

1. Pejabat Imigrasi di Tempat Pemeriksaan Imigrasi, sepanjang yang menyangkut ketentuan dalam pasal 6 ayat (3);
2. Kepala Kantor Imigrasi sebagaimana dimaksud dalam pasal 24 ayat (2) huruf a dan huruf b Undang-undang nomor 9 Tahun 1992 tentang Keimigrasian;
3. Kepala Kantor Wilayah Departemen Kehakiman dalam hal ini Koordinator Urusan Keimigrasian sebagaimana dimaksud dalam pasal 24 ayat (2) huruf a, b, dan c Undang-undang nomor 9 tahun 1992;
4. Direktur Jenderal Imigrasi terhadap orang asing pemegang izin Keimigrasian sebagaimana dimaksud dalam pasal 24 ayat (2) huruf a, b, c, dan d Undang-undang nomor 9 tahun 1992.

Kemudian kewenangan tersebut juga dicantumkan dalam Petunjuk Pelaksanaan Direktur Jenderal Imigrasi nomor: F.314.IL.02.10 tahun 1995 tentang Tata Cara Tindakan Keimigrasian.

Kewenangan yang besar ini tentunya mempunyai implikasi negatif diantaranya rawan terjadinya penyimpangan oleh pejabat imigrasi sebagai implementor, terutama pada saat proses pemeriksaan yang dilakukan oleh pejabat imigrasi dibagian seksi penindakan, karena dalam tahapan inilah pejabat imigrasi menghasilkan resume dan segala alat bukti yang menentukan yang dijadikan sebagai bahan pertimbangan oleh Kepala Kantor, Kepala Divisi dan Dirjen dalam menentukan orang asing tersebut diberikan sanksi administratif atau sanksi yudisial.

Hasil penelitian dilihat dari aspek-aspek keberhasilan suatu kebijakan menurut teori George Edwards III

a. Aspek Komunikasi (*Communication*)

Komunikasi merupakan faktor yang menentukan keberhasilan suatu kebijakan. Agar implementasi kebijakan dapat berjalan maka pihak yang bertanggung jawab dalam implementasi harus mengetahui dengan jelas apa yang harus dilakukan. Petunjuk atau perintah dalam implementasi kebijakan harus diteruskan kepada personil yang tepat

dengan jelas, akurat dan konsisten. Perintah harus secara jelas menerangkan kapan dan bagaimana suatu program dilaksanakan. Berbagai petunjuk dalam pelaksanaan kebijakan tidak boleh kontradiktif agar pelaksanaannya mudah untuk mengikutinya.

Menganalisa hasil wawancara dengan para informan dan tampilan data kuantitatif diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa aspek komunikasi (*Communication*) pada umumnya sudah dilaksanakan namun belum maksimal, hal ini diindikasikan dengan sosialisasi kebijakan pemberian sanksi melalui pendistribusian Peraturan Pemerintah no. 31 tahun 1994 tentang Pengawasan Orang Asing dan Tindakan Keimigrasian, Surat Edaran Menteri Kehakiman no. M.02-PW.09.02 tahun 1995 tentang tata cara pengawasan, pengajuan keberatan orang asing, dan tindakan keimigrasian, serta pendistribusian Juklak Dirjenim no. F-337.IL.02.01 tahun 1995 tentang tata cara penyidikan tindak pidana keimigrasian. Keseluruhan aturan diatas merupakan penjabaran dari kebijakan pemerintah dalam hal pemberian sanksi yang sumbernya dari Undang-undang Nomor. 9 tahun 1992 tentang Keimigrasian.

Hal ini sesuai dengan apa yang diutarakan Edwards dan Sharkansky (dalam Islamy, 1992: 18-19) bahwa kebijakan dapat ditetapkan secara jelas dalam bentuk peraturan perundang-undangan, pidato-pidato pejabat teras pemerintah ataupun dalam bentuk program-program, proyek-proyek dan tindakan yang dilakukan pemerintah⁴⁷

Apa yang harus dilakukan oleh *target groups* telah disosialisasi melalui pendistribusian peraturan pelaksanaan kebijakan, agar berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan semestinya ditindak lanjuti dengan adanya pelatihan berupa symposium, workshop ataupun seminar tentang pemberian sanksi pelanggaran keimigrasian sebagai sarana untuk mentransmisikan apa yang menjadi tujuan dan sasaran, namun hal ini tidak pernah dilaksanakan oleh Direktorat Jenderal Imigrasi karena dianggap Surat Keputusan dan Juklak tentang pemberian sanksi

⁴⁷ H. Tachjan, *op. cit.*, hlm. 16.

keimigrasian adalah merupakan perintah yang telah dimengerti oleh pejabat imigrasi sebagai implementor.

Target groups dalam hal ini pejabat imigrasi dalam implementasi kebijakan sanksi masih menimbulkan keragu-raguan karena belum ada kriteria yang jelas tentang jenis pelanggaran yang harus diselesaikan melalui tindakan yudisial dan yang dapat diselesaikan melalui tindakan keimigrasian.

Sasaran dan tujuan pemberian sanksi pelanggaran keimigrasian yaitu memberikan efek jera kepada orang asing agar tidak melanggar ketentuan keimigrasian serta menegakkan hukum keimigrasian agar citra dan kewibawaan Imigrasi dimata dunia dan masyarakat dapat terangkat telah diketahui oleh pejabat imigrasi sebagai implementor kebijakan pemberian sanksi keimigrasian.

Suatu organisasi kerja (*work organization*) dalam upaya mencapai tujuan (*goals*), selain perlu memiliki struktur dan kultur organisasi, perlu juga memiliki sumber daya (*resources*)⁴⁸

Dalam organisasi kerja, Schrode (1974 : 143) mengelompokkan sumber daya kedalam :

- *Human resources – can be classified in a variety of ways. Laborers, etc*
- *Physical resources – equipment, facilities, buildings, etc*
- *Money resources – cash on hand, debt financing, etc*
- *Data resources – historical, projective, cost, etc*⁴⁹

b. Aspek Sumber Daya (Resources)

Petunjuk-petunjuk dalam melakukan implementasi mungkin telah ditransmisikan dengan jelas, akurat dan konsisten, tetapi jika sumber daya yang dibutuhkan dalam implementasi kurang atau tidak tersedia maka implementasi kebijakan tidak akan berjalan efektif.

Variabel Sumber Daya (*Resources*) merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kebijakan pemberian sanksi pelanggaran keimigrasian sehingga pada umumnya pemberian sanksi pelanggaran

⁴⁸ H. Tachjan, *op. cit.*, hlm. 133.

⁴⁹ *Ibid.*, hlm. 133.

keimigrasian diselesaikan melalui tindakan keimigrasian, dari hasil wawancara dari para informan diatas dapat diindikasikan bahwa variabel sumber daya manusia yaitu pejabat imigrasi sebagai implementor tidak dibekali dengan pendidikan khusus atau pelatihan mengenai penanganan pemberian sanksi keimigrasian dan juga pejabat yang ditempatkan pada seksi penindakan berlatar belakang pendidikan yang berbeda-beda sehingga tidak menunjang kinerja di bagian penindakan, hal ini terlihat dari sarjana ilmu hukum tidak dijadikan pilihan utama dalam menempatkan pejabat imigrasi dibagian penindakan padahal sebagian besar pekerjaan yang akan dihadapi dibagian penindakan ini berhubungan dengan ilmu hukum.

Pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Pelatihan dan pengembangan penting karena keduanya merupakan cara yang digunakan oleh organisasi untuk mempertahankan, menjaga memelihara pegawai publik dalam organisasi dan sekaligus meningkatkan keahlian para pegawai untuk kemudian dapat meningkatkan produktivitasnya.⁵⁰

Adapun tujuan pelatihan menurut Henry Simamora, meliputi:

- Memperbaiki kinerja yaitu memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi
- Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya, menjadi kompeten dalam pegawai
- Membantu memecahkan persoalan operasional
- Mempersiapkan karyawan untuk promosi
- Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi.⁵¹

Kitab Undang-undang Hukum Acara Pidana mensyaratkan bahwa proses penyidikan harus dilakukan oleh penyidik kepolisian atau pegawai negeri yang memiliki serifikasi sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil, tak terkecuali aparat imigrasi dalam hal ini pejabat imigrasi

⁵⁰ Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003, hlm. 175.

⁵¹ Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah, *op. cit.*, hlm. 176

(implementor). Dari hasil wawancara ternyata tidak semua pejabat imigrasi yang ditempatkan dibagian penindakan mempunyai sertifikasi sebagai PPNS. Ini merupakan salah satu penghambat apabila pemberian sanksi akan dilakukan melalui tindakan yudisial karena selain disyaratkan oleh KUHAP, juga dengan sertifikasi PPNS ini maka hasil penyidikan akan lebih tajam dan dapat dipertanggungjawabkan hasilnya.

Sumber daya finansial sebagai salah satu hal yang menunjang keberhasilan implementasi suatu kebijakan, juga menjadi kendala terlaksana implementasi pemberian sanksi, dari hasil wawancara dengan para informan sebagian besar mereka mengatakan bahwa tidak ada mata anggaran yang dikhususkan untuk penindakan keimigrasian, selama ini apabila ada proses penindakan dananya diambil dari dana pengawasan. Salah satu sebab mengapa pejabat imigrasi memilih tindakan keimigrasian dalam menangani pelanggaran keimigrasian karena selain praktis dan tidak memakan waktu yang lama juga biaya yang dikeluarkan relatif tidak terlalu memberatkan.

c. Aspek Disposisi (*Dispositions*)

Sikap/disposisi adalah keberanian implementator mengambil langkah inisiatif pelaksanaan kebijakan. Namun keberanian juga sangat tergantung pada wewenang yang dimiliki, apakah memungkinkan untuk bertindak

Variabel yang ketiga adalah variabel Disposisi (*Dispositions*), watak dan komitmen yang dimiliki oleh implementor seperti komitmen dan kejujuran memegang peranan dalam keberhasilan pelaksanaan variabel ini. Penanganan pemberian sanksi terhadap pelanggaran keimigrasian sepenuhnya berada ditangan pejabat imigrasi sebagai implementor, dari hasil wawancara dengan informan sebagian besar menyatakan bahwa hal ini dapat menimbulkan kerawanan terhadap terjadinya penyimpangan karena pemberian sanksi tergantung dari hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh pejabat imigrasi, pada saat pemeriksaan inilah yang rawan terjadinya penyimpangan.

Penyimpangan ini acapkali terjadi pada saat pejabat imigrasi melakukan pemeriksaan untuk dijadikan resume yang dijadikan bahan pertimbangan oleh atasan untuk menentukan pemberian sanksi, dengan cara hasil pemeriksaan diarahkan untuk membantu orang asing yang melakukan tindakan pelanggaran hukum keimigrasian agar keputusan akhir adalah pemberian sanksi melalui tindakan administrasi (pendeportasian). Ini terjadi karena adanya keuntungan timbal balik yang diperoleh oleh kedua belah pihak, yaitu pejabat imigrasi dan orang asing yang melakukan pelanggaran.

Kebijakan pemberian sanksi terhadap pelanggaran keimigrasian telah diterapkan sesuai dengan Undang-undang keimigrasian meskipun hasil akhirnya (*goal*) sebagian besar diselesaikan melalui tindakan keimigrasian seperti deportasian dan bayar denda, namun ini bukan berarti menyalahi aturan karena pada pasal 42 tentang tindakan keimigrasian memang cakupannya sangat luas, semua jenis pelanggaran keimigrasian dapat diselesaikan melalui pasal ini, meskipun ada 14 (empat belas) pasal yang mengatur tentang tindakan yudisial dan sanksinya. Ini dikembalikan lagi karena rendahnya komitmen pejabat imigrasi untuk *proyustisia* (tindakan yudisial) dengan berbagai alasan diantaranya memilih jalan yang praktis yang tidak berbelit-belit. Apabila komitmen (*good will*) dari pejabat imigrasi sebagai implementor kebijakan pemberian sanksi ingin menerapkan pasal-pasal pemberian sanksi pelanggaran keimigrasian secara proporsional, semestinya pemberian sanksi melalui tindakan keimigrasian dan tindakan yudisial dapat berimbang dalam penerapannya, dan tidak terjadi ketimpangan sebagaimana yang terjadi sampai sekarang ini.

d. Aspek Struktur Birokrasi (Bureaucratic structure)

Implementasi kebijakan berkaitan dengan unit kerja organisasi, sehingga memerlukan langkah adanya birokrasi yang baik antar berbagai unit kerja organisasi. Maka keberhasilan implementasi kebijakan sulit diharapkan hasilnya secara maksimal.

Variabel terakhir dalam teori George Edward III adalah Struktur Birokrasi (*bureaucratic structure*) . Salah satu dari aspek struktur yang penting dari setiap organisasi agar penerapan kebijakan dapat terlaksana sesuai dengan yang diinginkan oleh pembuat kebijakan adalah adanya prosedur operasi yang standar (*standar operating procedures atau SOP*). *Standar operating procedures* dalam pemberian sanksi melalui tindakan keimigrasian adalah Petunjuk Pelaksanaan Direktur Jenderal Imigrasi Nomor: 314.IL.02.10 Tahun 1995 tentang Tata Cara Tindakan Keimigrasian, sedangkan *standar operating procedures* dalam pemberian sanksi melalui tindakan yudisial adalah Petunjuk Pelaksanaan Direktur Jenderal Imigrasi Nomor: 337.IL.02.01 Tahun 1995 tentang Tata Cara Peniyidikan Tindak Pidana Keimigrasian

Kedua Juklak ini berisikan tentang bagaimana cara yang harus ditempuh dalam pelaksanaan pemberian sanksi, namun didalam kedua juklak ini juga tidak terdapat kriteria pelanggaran yang dikategorikan sebagai kasus yang harus diselesaikan melalui tindakan yudisial atau kasus yang dapat diselesaikan melalui tindakan keimigrasian.