



RENSTRA

RENCANA
STRATEGIS

2025 - 2029



LAPAS KELAS I SEMARANG

Kata Pengantar

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Syukur Alhamdulillah kita panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan keberkahan-Nya, yang memungkinkan tersusunnya Rencana Strategis (Renstra) Lembaga Pemasarakatan Kelas I Semarang Tahun 2025–2029. Dokumen ini disusun sebagai kompas arah pembangunan organisasi dalam lima tahun ke depan, sekaligus menjadi bagian integral dari Renstra Direktorat Jenderal Pemasarakatan serta Renstra Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan Tahun 2025–2029. Seluruh substansinya diselaraskan dengan kebijakan nasional yang tertuang dalam RPJMN 2025–2029 sebagai upaya mendukung visi, misi, dan agenda prioritas pemerintah.

Renstra ini diharapkan mampu menjadi pedoman yang jelas bagi seluruh jajaran Lembaga Pemasarakatan Kelas I Semarang dalam mewujudkan tata kelola pamasarakatan yang lebih efektif, profesional, dan berintegritas. Komitmen bersama, sinergi, serta semangat berinovasi menjadi kunci untuk menghadapi tantangan dan memperkuat kualitas pelayanan pamasarakatan yang berkeadilan dan humanis. Melalui rencana yang tersusun ini, kita berharap kinerja organisasi dapat terus meningkat, sejalan dengan tujuan strategis pamasarakatan di tingkat nasional.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Semarang, 10 Desember 2025

Kepala Lembaga Pemasarakatan



Ahmad Tohari

Daftar Isi

Kata Pengantar	1
Daftar Isi.....	2
Daftar Tabel.....	4
Daftar Gambar	5
BAB I PENDAHULUAN	6
1.1 Kondisi Umum.....	6
1.1.1 Latar Belakang Lapas Kelas I Semarang.....	7
1.1.2 Capaian Kinerja Lapas Kelas I Semarang Tahun 2020-2024	18
1.2 Potensi dan Permasalahan.....	28
1.2.1 Potensi	28
1.2.2 Permasalahan.....	30
1.2.3 Tantangan	34
BAB II VISI, MISI, TUJUAN, SASARAN DAN MANAJEMEN RISIKO.....	29
2.1 Visi dan Misi.....	38
2.1.1 Visi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan.....	38
2.1.2 Nilai-Nilai Utama Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan	38
2.1.3 Misi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan	39
2.2 Tujuan.....	41
2.3 Sasaran Kegiatan.....	42
2.4 Manajemen Risiko / Identifikasi Indikasi Risiko	45
BAB III TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN	50
3.1 Target Kinerja.....	50
3.2 Kerangka Pendanaan.....	53
3.3 Roadmap	59
BAB IV MONITORING, EVALUASI, DAN PENGENDALIAN.....	62

4.1 Monitoring	63
4.2 Evaluasi	63
4.3 Pengendalian	64
BAB V PENUTUP	65
LAMPIRAN	68

Daftar Tabel

Tabel I.1 Capaian Kinerja Lapas Semarang Tahun 2020-2024	18
Tabel I.2 Analisis Potensi dan Permasalahan (Internal dan Eksternal)	31
Tabel II.1 Sasaran Kegiatan Lapas Kelas I Semarang Tahun 2025-2029	43
Tabel II.2 Tabel Manajemen Risiko.....	45
Tabel III.1 Target kinerja Lapas Kelas I Semarang	50
Tabel III.2 Kerangka Pendanaan Lapas Kelas I Semarang.....	53
Tabel III.3 Kerangka Pendanaan Lapas Kelas I Semarang Tahun 2025	54
Tabel III.4 Sasaran kegiatan dan pendanaan Lapas Kelas I Semarang Tahun 2026-2029	55
Tabel III.5 Roadmap Lapas Kelas I Semarang Tahun 2025- 2029.....	60
Tabel V.1 Matriks Kinerja dan Pendanaan Lapas Kelas I Semarang.....	68
Tabel V.2 Matriks manajemen Risiko Lapas Kelas I Semarang	74

Daftar Gambar

Gambar I.1 Struktur Organisasi Lapas Kelas I Semarang.....	10
Gambar I.2 Jumlah Pegawai Tahun 2020-2024	12
Gambar I.3 Jumlah Sumber Daya Manusia Berdasarkan Jabatannya.....	14
Gambar I.4 Rata-Rata Penghuni Tahun 2020-2024	15
Gambar II.1 Kaitan Asta Cita dan Misi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan.....	39
Gambar II.2 Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Strategis Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan.....	40

RENCANA STRATEGIS LAPAS KELAS I SEMARANG

TAHUN 2025-2029

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Kondisi Umum

Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Semarang (Lapas Semarang) merupakan Unit Pelaksana Teknis di bawah Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Jawa Tengah yang memegang peran penting dalam menjalankan fungsi pembinaan, pengamanan, dan pelayanan bagi narapidana dan tahanan. Sebagai salah satu lapas dengan klasifikasi tertinggi, Lapas Semarang tidak hanya berfokus pada proses pembinaan, tetapi juga bertanggung jawab memastikan keamanan, ketertiban, dan tata pemasyarakatan berjalan sesuai standar yang berlaku. Seluruh proses pelayanan, pembinaan, bimbingan kemasyarakatan, perawatan, hingga pengawasan terhadap warga binaan diarahkan untuk mendukung tercapainya reintegrasi sosial yang manusiawi dan berkelanjutan.

Pelaksanaan pemasyarakatan di wilayah menjadi kewenangan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Jawa Tengah sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasyarakatan Nomor 4 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan. Sementara itu, struktur organisasi Lapas Kelas I Semarang masih mengacu pada Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor M.HH-05.0T.01.01 Tahun 2011, yang merupakan perubahan atas sebelumnya terkait organisasi dan tata kerja pemasyarakatan. Struktur tersebut terdiri dari berbagai unsur pelaksana dan jabatan fungsional yang bekerja dalam mendukung keberlangsungan operasional pemasyarakatan sehari-hari.

Sebagai institusi pemasyarakatan yang memiliki kompleksitas tugas cukup tinggi, Lapas Kelas I Semarang dituntut untuk terus memperkuat kapasitas kelembagaannya. Penguatan tersebut meliputi peningkatan kualitas SDM, modernisasi sarana dan prasarana, serta efisiensi tata internal agar mampu menjawab tantangan pemasyarakatan yang semakin dinamis. Kemampuan untuk beradaptasi secara cepat, bekerja secara baik dan menjalankan tugas secara akuntabel menjadi kunci agar Lapas Semarang dapat memberikan pelayanan yang lebih baik dan mendukung tujuan besar pemasyarakatan nasional.

1.1.1 Latar Belakang

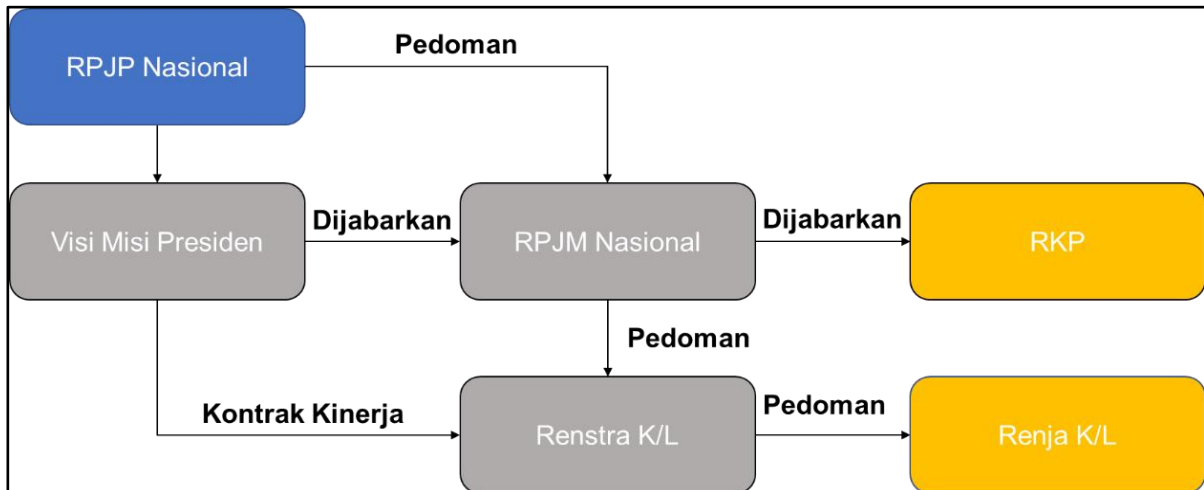
Rencana Strategis (Renstra) adalah dokumen perencanaan yang digunakan oleh kementerian atau lembaga (K/L) untuk menetapkan tujuan, sasaran, arah kebijakan dan strategi, kerangka kelembagaan, target kinerja serta kerangka pendanaan, dan program kerja selama periode lima tahun (Kementerian PPN/Bappenas, 2023). Renstra K/L mempedomani dan menjabarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) dan merupakan bagian dari sistem perencanaan pembangunan nasional. Menurut Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 80 Tahun 2025 tentang Penyusunan Rencana Strategis dan Rencana Kerja Kementerian/Lembaga, Renstra dirancang dan ditetapkan setiap 5 (lima) tahun sekali.

Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) Kelas I Semarang sebagai Unit Pelaksana Teknis di bawah Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan memiliki kewajiban untuk menyusun dokumen Rencana Strategis (Renstra) sebagai pedoman dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi selama periode lima tahun. Renstra merupakan dokumen perencanaan yang disusun oleh kementerian atau lembaga (K/L) untuk menetapkan tujuan, sasaran, arah kebijakan, strategi, kerangka kelembagaan, target kinerja, kerangka pendanaan, serta program kerja dalam satu periode perencanaan lima tahunan (Kementerian PPN/Bappenas, 2023). Penyusunan Renstra K/L berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) dan menjadi bagian integral dalam sistem perencanaan pembangunan nasional. Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2025 tentang Penyusunan Rencana Strategis dan Rencana Kerja Kementerian/Lembaga, Renstra ditetapkan setiap lima tahun sebagai pedoman arah pembangunan organisasi.

Rencana Strategis Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan Tahun 2025–2029 telah ditetapkan melalui Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasyarakatan Nomor 11 Tahun 2025. Selaras dengan dokumen tersebut, Pedoman Penyusunan Renstra Satuan Kerja di lingkungan Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan juga telah diterbitkan melalui regulasi khusus yang memandu setiap satuan kerja dalam menyusun dokumen perencanaan internal. Pedoman tersebut memastikan bahwa arah perencanaan setiap satuan kerja berjalan terarah, terpadu, dan berkesinambungan mulai dari tingkat pusat hingga pelaksana teknis di daerah. Dengan demikian, perencanaan dan implementasi program pada UPT Pemasyarakatan dapat berjalan selaras dengan visi, misi, dan tujuan organisasi, serta mendukung pencapaian sasaran strategis secara menyeluruh.

Sejalan dengan ditetapkannya Renstra Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan, Renstra Direktorat Jenderal Pemasyarakatan untuk periode 2025–2029 juga telah ditetapkan melalui Keputusan Direktur Jenderal Pemasyarakatan. Kedua dokumen tersebut menjadi acuan

utama bagi Kantor Wilayah dan seluruh Unit Pelaksana Teknis Pemasarakatan dalam menyusun Renstra Satuan Kerja masing-masing. Renstra Satuan Kerja selanjutnya digunakan sebagai dasar penyusunan rencana kerja tahunan serta dokumen penganggaran selama periode 2025–2029..



Gambar I.1. Alur Keterkaitan Dokumen Perencanaan

Sumber: Permen PPN/Bappenas Nomor 10 Tahun 2023

Salah satu aspek penting dalam penyusunan Renstra Satuan Kerja adalah memastikan sinkronisasi dan keselarasan dengan Renstra Direktorat Jenderal Pemasarakatan serta Renstra Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan. Hal ini harus dilakukan sesuai dengan tugas, fungsi, dan karakteristik masing-masing satuan kerja. Sebagai bagian dari Ditjen Pemasarakatan, Lapas Kelas I Semarang wajib mengikuti arah kebijakan, strategi, serta target kinerja yang telah ditetapkan, dan menjadikannya sebagai dasar dalam penyusunan dokumen perencanaan dan penganggaran tahunan.



Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Semarang (Lapas Semarang) merupakan Unit Pelaksana Teknis di bawah Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Jawa Tengah yang memegang peran penting dalam menjalankan fungsi pembinaan, pengamanan, dan pelayanan bagi narapidana dan tahanan. Sebagai salah satu lapas dengan klasifikasi tertinggi, Lapas Semarang tidak hanya berfokus pada proses pembinaan, tetapi juga bertanggung jawab memastikan keamanan, ketertiban, dan tata pemasyarakatan berjalan sesuai standar yang berlaku. Seluruh proses pelayanan, pembinaan, bimbingan kemasyarakatan, perawatan, hingga pengawasan terhadap warga binaan diarahkan untuk mendukung tercapainya reintegrasi sosial yang manusiawi dan berkelanjutan.

Pelaksanaan pemasyarakatan di wilayah menjadi kewenangan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Jawa Tengah sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasyarakatan Nomor 4 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan. Sementara itu, struktur organisasi Lapas Kelas I Semarang masih mengacu pada Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor M.HH-05.0T.01.01 Tahun 2011, yang merupakan perubahan atas aturan sebelumnya terkait organisasi dan tata kerja pemasyarakatan. Struktur tersebut terdiri dari berbagai unsur pelaksana dan jabatan fungsional yang bekerja dalam mendukung keberlangsungan operasional pemasyarakatan sehari-hari.

Sebagai institusi pemasyarakatan yang memiliki kompleksitas tugas cukup tinggi, Lapas Kelas I Semarang dituntut untuk terus memperkuat kapasitas kelembagaannya. Penguatan tersebut meliputi peningkatan kualitas SDM, modernisasi sarana dan prasarana, serta efisiensi tata internal agar mampu menjawab tantangan pemasyarakatan yang semakin dinamis. Kemampuan untuk beradaptasi secara cepat, bekerja secara baik, dan menjalankan tugas secara akuntabel menjadi kunci agar Lapas Semarang dapat memberikan pelayanan yang lebih baik dan mendukung tujuan besar pemasyarakatan nasional.



Gambar I.2 Struktur Organisasi Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Semarang

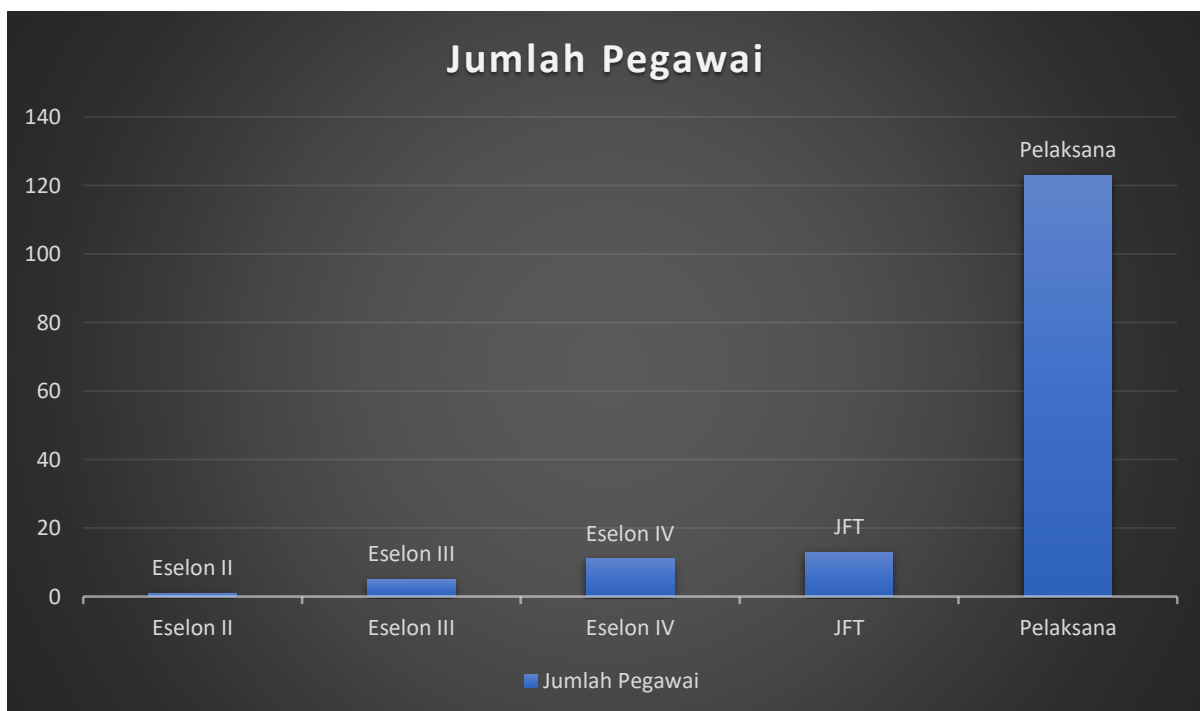
Dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi pada Lapas Kelas I Semarang, maka sesuai dengan Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasyarakatan Nomor 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan mengatur bahwa struktur organisasi Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Semarang adalah sebagai berikut :

- Bagian Tata Usaha merupakan unit fundamental dalam Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Semarang yang bertugas memastikan seluruh proses administrasi berlangsung secara tertib, efektif, dan akuntabel. Sebagai pusat manajemen internal, Bagian Tata Usaha memegang peranan penting dalam mendukung kelancaran tugas operasional pemasyarakatan melalui penyelenggaraan urusan kepegawaian, keuangan, dan administrasi umum. Ketiga fungsi tersebut tidak hanya menjadi bagian rutin dari tata kelola

- pemerintahan, tetapi juga menjadi fondasi utama dalam mewujudkan pelayanan birokrasi modern yang responsif dan berbasis teknologi informasi.
- b. Bidang Pembinaan Narapidana mempunyai tugas melaksanakan pembinaan pemasyarakatan narapidana. Adapun fungsinya antara lain: melakukan registrasi dan membuat statistik serta dokumentasi sidik jari narapidana; memberikan bimbingan pemasyarakatan; mengurus kesehatan dan memberikan perawatan bagi narapidana. Bidang Pembinaan Narapidana terdiri dari: Seksi Registrasi; Seksi Bimbingan Kemasyarakatan; Seksi Perawatan Narapidana. Adapun dari Seksi Registrasi mempunyai tugas melakukan pencatatan dan membuat statistik serta dokumentasi sidik jari narapidana, kemudian Seksi Bimbingan Kemasyarakatan mempunyai tugas memberikan bimbingan dan penyuluhan rohani serta memberikan latihan olah raga, peningkatan pengetahuan, asimilasi, cuti dan penglepasan narapidana, dan Seksi Perawatan Narapidana mempunyai tugas mengurus kesehatan dan memberikan perawatan narapidana.
- c. Bidang Kegiatan Kerja mempunyai tugas memberikan bimbingan kerja, mempersiapkan sarana kerja dan mengelola hasil kerja. Bidang Kegiatan Kerja mempunyai tugas: memberikan bimbingan latihan kerja bagi narapidana; mempersiapkan fasilitas sarana kerja; mengelola hasil kerja. Bidang Kegiatan Kerja terdiri dari: Seksi Bimbingan Kerja; Seksi Sarana Kerja; Seksi Pengelolaan Hasil Kerja. Adapun Seksi Bimbingan Kerja mempunyai tugas memberikan petunjuk dan bimbingan latihan kerja bagi narapidana, kemudian Seksi Sarana Kerja mempunyai tugas mempersiapkan fasilitas sarana kerja, dan Seksi Pengelolaan Hasil Kerja mempunyai tugas mengelola hasil kerja.
- d. Bidang Administrasi Keamanan dan Tata Tertib mempunyai fungsi mengatur jadwal tugas, penggunaan perlengkapan dan pembagian tugas pengamanan, menerima laporan harian dan berita acara dari satuan pengamanan yang bertugas serta menyusun laporan berkala dibidang keamanan dan menegakkan tata tertib. Bidang Administrasi Keamanan dan Tata Tertib mempunyai tugas: Mengatur jadwal tugas, penggunaan perlengkapan dan pembagian tugas pengamanan; Menerima laporan harian dan berita acara dari satuan pengamanan yang bertugas serta menyiapkan laporan berkala dibidang keamanan dan menegakkan tata tertib. Bidang Administrasi Keamanan dan Tata Tertib terdiri dari: Seksi

Keamanan; Seksi Pelaporan dan Tata Tertib. Adapun Seksi Keamanan mempunyai tugas mengatur jadwal tugas, penggunaan perlengkapan dan pembagian tugas pengamanan, dan Seksi Pelaporan dan Tata Tertib mempunyai tugas menerima laporan harian dan berita acara dari satuan pengamanan yang bertugas serta mempersiapkan laporan berkala dibidang keamanan dan menegakkan tata tertib.

- e. Kesatuan Pengamanan Lembaga Pemasyarakatan mempunyai tugas menjaga keamanan dan ketertiban Lapas. Kesatuan Pengamanan Lapas mempunyai fungsi; melakukan penjagaan dan pengawasan terhadap Narapidana; melakukan pemeliharaan keamanan dan ketertiban; melakukan pengawalan, penerimaan, penempatan dan pengeluaran narapidana; membuat laporan harian dan berita acara pelaksanaan pengamanan



Jumlah pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Semarang menunjukkan dinamika yang cukup berfluktuasi selama periode 2020 hingga 2024. Pada tahun 2020, jumlah pegawai tercatat sebanyak **132 orang**, kemudian meningkat menjadi **153 pegawai** pada tahun 2021. Kenaikan ini berlanjut pada tahun 2022 dengan jumlah pegawai mencapai **156 orang**, yang

merupakan jumlah tertinggi dalam lima tahun terakhir. Namun pada tahun 2023 terjadi sedikit penurunan menjadi **155 pegawai**, dan menurun menjadi **149 pegawai** pada tahun 2024.

Perubahan jumlah pegawai ini menggambarkan adanya penyesuaian kebutuhan SDM yang dilakukan secara berkala mengikuti tuntutan operasional, dinamika beban kerja, serta kebijakan pengelolaan sumber daya aparatur. Meskipun terjadi fluktuasi, pengelolaan pegawai tetap diarahkan pada penguatan kompetensi, efektivitas penugasan, dan pemerataan beban kerja agar seluruh tugas pokok di bidang pemasyarakatan dapat dilaksanakan secara optimal.

Hingga tahun terakhir pencatatan, jumlah total pegawai Lapas Kelas I Semarang adalah **153 orang**, dengan komposisi sebagai berikut:

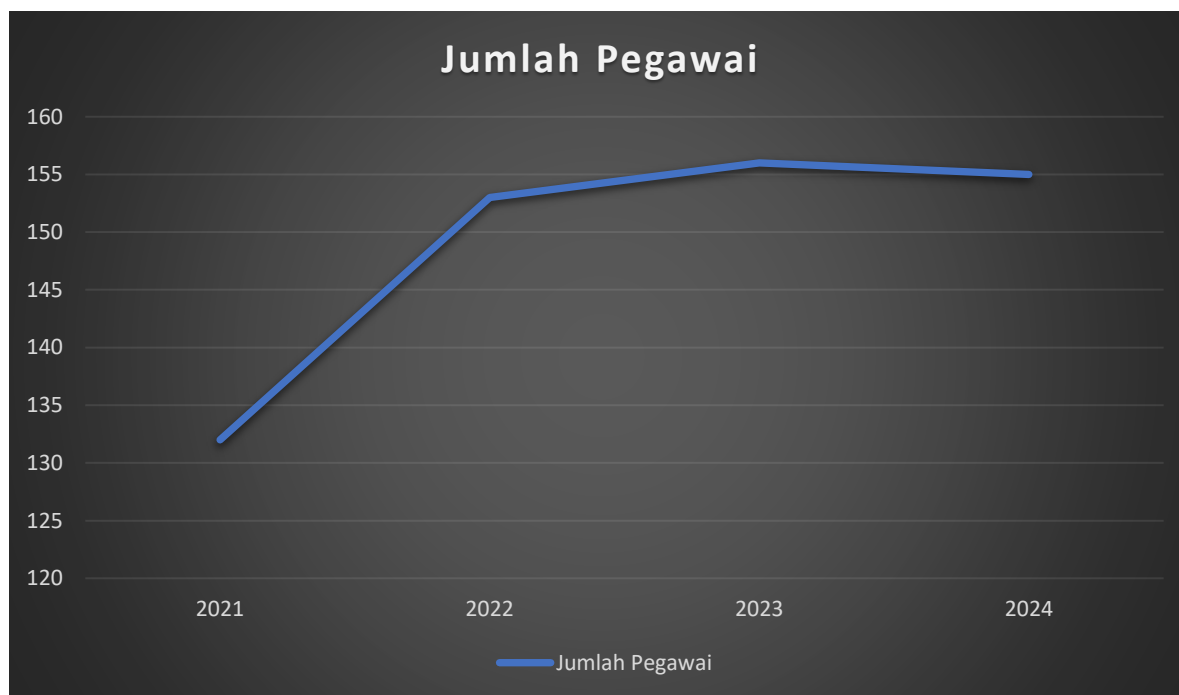
- **1 pejabat Eselon II**
- **5 pejabat Eselon III**
- **11 pejabat Eselon IV**
- **13 pejabat dalam Jabatan Fungsional Tertentu (JFT)**
- **123 pegawai Pelaksana**
- **1 personel BKO**

Komposisi struktural dan fungsional ini mencerminkan bahwa sebagian besar pegawai bertugas sebagai pelaksana teknis yang berperan penting dalam mendukung pelaksanaan pelayanan, pembinaan, pengamanan, serta administrasi pemasyarakatan.

Selain aspek kepegawaian, kondisi blok hunian juga menjadi poin penting dalam menilai kinerja operasional pemasyarakatan. Data menunjukkan bahwa jumlah Warga Binaan Pemasyarakatan (WBP) di Lapas Kelas I Semarang mengalami penurunan signifikan dalam empat tahun terakhir. Pada tahun 2021, jumlah WBP tercatat sebanyak **1.964 orang**, kemudian menurun menjadi **1.882 orang** pada tahun 2022. Tren penurunan ini berlanjut pada tahun 2023 dengan jumlah hunian sebanyak **1.710 orang**, dan turun pada tahun 2024 menjadi **1.649 orang**.

Penurunan jumlah WBP ini dipengaruhi oleh berbagai kebijakan pemasyarakatan yang diterapkan secara nasional, termasuk percepatan pemberian hak integrasi, pelaksanaan program asimilasi tertentu, serta penyesuaian aturan terkait pemidanaan dan pembinaan narapidana. Namun demikian, meskipun tren hunian menunjukkan penurunan, tantangan overcrowded masih menjadi perhatian utama mengingat kapasitas Lapas Kelas I Semarang terbatas, dibandingkan jumlah WBP yang ada.

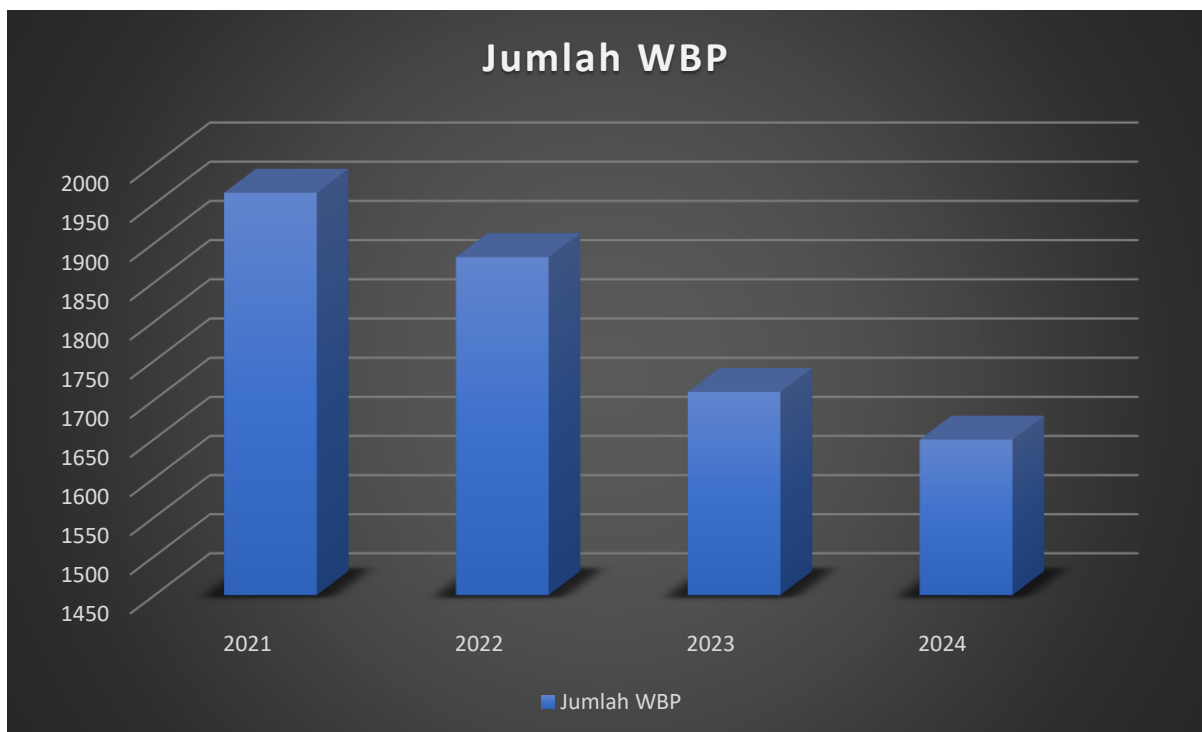
Oleh karena itu, penguatan tata pemasyarakatan terus dilakukan, termasuk optimalisasi program pembinaan, peningkatan kualitas layanan, penguatan pengamanan, serta penataan manajemen SDM untuk memastikan bahwa pelayanan pemasyarakatan dapat berjalan secara manusiawi, efektif, dan berkelanjutan.



Sedangkan, jumlah pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Semarang dalam lima tahun terakhir menunjukkan pola fluktuatif yang mencerminkan dinamika organisasi serta proses penataan sumber daya manusia di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Pada tahun 2021, jumlah pegawai tercatat sebanyak 132 orang. Jumlah ini kemudian mengalami peningkatan yang cukup signifikan pada tahun 2022 menjadi 153 pegawai, sejalan dengan kebijakan penguatan unit pelaksana teknis pemasyarakatan melalui alokasi pegawai baru dari proses rekrutmen nasional serta redistribusi pegawai antar-UPT.

Tren peningkatan pegawai berlanjut pada tahun 2023 dengan bertambahnya jumlah pegawai menjadi 156 orang. Kenaikan ini menunjukkan adanya kebutuhan organisasi untuk memperkuat kualitas layanan pemasyarakatan, khususnya pada aspek pengamanan, pembinaan, dan tata usaha, sehingga diperlukan tambahan SDM untuk mendukung operasional harian yang semakin kompleks. Namun demikian, pada tahun 2024 jumlah pegawai sedikit menurun menjadi 155 orang. Penurunan ini terutama dipengaruhi oleh mutasi pegawai, promosi jabatan, serta beberapa pegawai yang memasuki masa purnabakti sehingga menyebabkan perubahan komposisi SDM secara alami.

Selanjutnya, pada tahun 2024 jumlah pegawai mengalami penurunan menjadi 149 orang. Dinamika ini menggambarkan bahwa proses manajemen SDM, termasuk pengadaan, distribusi, dan pengembangan pegawai, merupakan bagian dari siklus organisasi yang terus beradaptasi dengan kebutuhan dan prioritas kerja. Penurunan tersebut juga dapat mencerminkan adanya evaluasi internal terhadap efisiensi organisasi, kebutuhan pemenuhan jabatan fungsional, serta penyesuaian struktur dengan beban kerja yang ada. Secara keseluruhan, fluktuasi jumlah pegawai selama periode 2020–2024 menunjukkan bahwa Lapas Kelas I Semarang terus melakukan penyesuaian untuk menjaga efektivitas tugas dan fungsi pemasyarakatan meskipun berada dalam konteks perubahan jumlah SDM.



Selanjutnya adalah tren penurunan jumlah Warga Binaan Pemasyarakatan (WBP) di Lapas Kelas I Semarang selama beberapa tahun terakhir tidak terjadi secara kebetulan, melainkan merupakan hasil dari rangkaian kebijakan nasional yang berdampak langsung pada pola pemidanaan, mekanisme pembinaan, dan proses integrasi WBP. Penurunan jumlah penghuni dari 1.964 orang pada tahun 2021 menjadi 1.649 orang pada tahun 2024 mencerminkan perubahan mendasar di regulasi, tata pemasyarakatan, serta pendekatan peradilan pidana di Indonesia.

Salah satu peran utama yang mempengaruhi penurunan WBP adalah adanya reorientasi kebijakan pemidanaan yang lebih menekankan pada efektivitas, proporsionalitas, dan humanisasi pemidanaan. Melalui Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2022 tentang

Pemasyarakatan, pemerintah menegaskan bahwa pemidanaan tidak semata-mata berfokus pada penjatuan pidana penjara, melainkan juga mengedepankan pemberdayaan, pembinaan, dan reintegrasi sosial. Kebijakan ini diperkuat oleh Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) yang memperluas penerapan pidana alternatif, seperti pidana pengawasan, pidana kerja sosial, dan pidana denda. Perluasan pemidanaan ini mengurangi jumlah perkara yang berakhir dengan pemenjaraan sehingga berdampak langsung pada menurunnya jumlah narapidana baru yang masuk ke Lapas. Di sisi lain, regulasi teknis seperti PP Nomor 32 Tahun 1999 sebagaimana diubah dengan PP 99 Tahun 2012 juga mengatur tata cara pelaksanaan hak WBP sehingga memperkuat kebijakan pembinaan yang berorientasi pada pengurangan overcrowding.

Penurunan jumlah WBP juga dipengaruhi oleh optimalisasi pelaksanaan hak integrasi. Kementerian Hukum dan HAM melalui Direktorat Jenderal Pemasyarakatan secara konsisten memperluas akses WBP terhadap hak-hak seperti asimilasi, pembebasan bersyarat, cuti menjelang bebas, dan cuti bersyarat. Pelaksanaan hak integrasi tersebut semakin akuntabel berkat penerapan Sistem Penilaian Pembinaan Narapidana (SPPN) yang menilai WBP secara objektif berdasarkan perilaku, partisipasi dalam program pembinaan, serta aspek risiko individual. Sejalan dengan amanat UU Nomor 22 Tahun 2022 yang menempatkan hak integrasi sebagai bagian integral dari strategi pembinaan berkelanjutan atau *continuum of care*, semakin banyak WBP yang dapat melanjutkan tahapan pembinaan di luar Lapas melalui pengawasan Balai Pemasyarakatan. Hal ini secara signifikan menurunkan hunian Lapas dari tahun ke tahun.

Selain itu, penerapan konsep *restorative justice* yang semakin diperluas sejak tahun 2021 turut menjadi penyebab menurunnya jumlah WBP yang masuk ke Lapas. Kebijakan ini diterapkan pada perkara-perkara tertentu, terutama tindak pidana ringan, tindak pidana dengan kerugian kecil, pelaku pertama kali, dan perkara yang memungkinkan adanya pemulihan hubungan antara pelaku dan korban. Instrumen hukum seperti Peraturan Kepolisian Nomor 8 Tahun 2021, Surat Edaran Jaksa Agung mengenai Penghentian Penuntutan Berdasarkan Keadilan Restoratif, serta Surat Edaran Mahkamah Agung tentang Pedoman Pemidanaan Berbasis Restorative Justice memberikan legitimasi hukum bagi penyelesaian perkara tanpa harus menjatuhkan pidana penjara. Dengan demikian, jumlah perkara yang menghasilkan narapidana baru menjadi lebih sedikit.

Transformasi digital dalam peradilan pidana juga memiliki peran signifikan. Penerapan seperti e-Berp, e-Court, dan e-Litigasi, serta integrasi data antar instansi penegak hukum meningkatkan efisiensi proses penanganan perkara. Dampak positif dari digitalisasi ini adalah berkurangnya penumpukan tahanan pada masa transisi status dan meningkatnya kecepatan

pemindahan WBP yang telah memperoleh putusan tetap. Dengan lancarnya alur administrasi, Lapas dapat menjaga kestabilan hunian dan mengurangi risiko overcrowding.

Dalam konteks masyarakat, program nasional pengendalian overcrowding juga menjadi pendorong utama penurunan jumlah WBP. Berbagai instruksi, surat edaran, dan kebijakan teknis yang dikeluarkan oleh Direktorat Jenderal Masyarakat mendorong setiap Lapas/Rutan untuk memaksimalkan pemberian hak integrasi, mempercepat pemindahan WBP berdasarkan klasifikasi risiko, mengoptimalkan koordinasi dengan penegak hukum, serta memastikan penerapan dan pemisahan yang sesuai ketentuan. Pelaksanaan kebijakan ini secara langsung menurunkan tekanan pada kapasitas hunian dan membuat jumlah WBP lebih terkendali.

Penurunan jumlah WBP secara bertahap memberikan dampak strategis terhadap perencanaan Lapas Kelas I Semarang. Dengan menurunnya jumlah penghuni, rasio antara petugas dan WBP menjadi lebih proporsional, sehingga kualitas pembinaan dan pengawasan dapat ditingkatkan. Efektivitas pengamanan juga semakin terjaga mengingat jumlah penghuni yang lebih terkendali memudahkan pemantauan dan pengelolaan blok hunian. Selain itu, penurunan WBP berkontribusi pada efisiensi penggunaan anggaran, khususnya pada pengeluaran untuk kebutuhan makan, layanan pembinaan, serta pemeliharaan sarana. Kondisi ini juga memungkinkan peningkatan kualitas pelayanan, termasuk penyederhanaan layanan integrasi, informasi, dan dokumentasi masyarakat.

Secara keseluruhan, tren penurunan WBP bukan hanya menggambarkan perubahan jumlah penghuni, tetapi juga mencerminkan transformasi masyarakat menuju arah yang lebih efektif, manusiawi, dan adaptif terhadap perkembangan hukum nasional. Tren ini sekaligus menjadi pertimbangan penting dalam penyusunan arah kebijakan, sasaran strategis, dan kinerja dalam Renstra Lapas Kelas I Semarang untuk periode mendatang.

1.1.2 Capaian Kinerja 2020-2024 Lapas Kelas I Semarang

Tabel I.1 Capaian Kinerja Lapas Semarang Tahun 2020-2024

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	2020		2021		2022		2023		2024	
			Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1.	Meningkatnya Pelayanan Perawatan Narapidana/ Tahanan/Anak, Pengendalian Penyakit Menular dan Peningkatan Kualitas Hidup Narapidana Peserta Rehabilitasi	1. Persentase pemenuhan layanan makanan bagi Tahanan /Narapidana/ Anak sesuai dengan standar	N/A	N/A	70%	100%	75%	100%	80%	100%	85%	95%
		2. Persentase Tahanan / Narapidana/ Anak mendapatkan layanan kesehatan (preventif) secara berkualitas	N/A	N/A	92%	98%	93%	100%	94%	98%	95%	100%

Narkotika di wilayah	3. Persentase Tahanan dan Narapidana perempuan (ibu hamil dan menyusui) mendapat akses layanan kesehatan maternal	N/A	N/A	95%	100%	96%	100%	97%	100%	98%	100%
	4. Persentase Tahanan/ Narapidana/ Anak yang mengalami gangguan mental dapat tertangani	N/A	N/A	70%	100%	70%	100%	80%	100%	90%	100%

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	2020		2021		2022		2023		2024	
			Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
		5. Persentase tahanan/narapidana lansia yang mendapatkan layanan kesehatan sesuai standar	N/A	N/A	80%	100%	80%	100%	85%	100%	90%	100%
		6. Persentase tahanan/narapidana/ anak berkebutuhan khusus (Disabilitas) yang mendapatkan layanan kesehatan sesuai standar	N/A	N/A	80%	100%	80%	100%	85%	100%	90%	100%

		7. Persentase keberhasilan penanganan penyakit menular HIV-AIDS (ditekan jumlah virusnya) dan TB Positif (berhasil sembuh)	N/A	N/A	70%	100%	70%	100%	80%	100%	90%	100%
		8. Persentase peserta rehabilitasi (pecandu/ penyalahguna/ korban penyalahgunaan narkotika) yang kualitas hidupnya meningkat	N/A	N/A	23%	27%	25%	100%	27%	100%	29%	100%
		9. Progres perizinan klinik pada Lapas/ Rutan/ LPKA	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	25%	100%

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	2020		2021		2022		2023		2024	
			Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
2.	Meningkatnya Pelayanan Pembinaan Kepribadian, Pelatihan Vokasi, Pendidikan dan Penanganan Narapidana Resiko Tinggi	1. Persentase narapidana yang memperoleh nilai baik dengan predikat memuaskan pada instrument penilaian kepribadian	N/A	N/A	60%	90%	65%	90%	70%	93%	75%	93%
		4. Persentase narapidana yang mendapatkan hak remisi	N/A	N/A	97%	99%	98%	99%	99%	100%	100%	100%
		5. Persentase narapidana yang mendapatkan hak integrasi	N/A	N/A	75%	99%	80%	99%	85%	100%	100%	100%

		4. Persentase Narapidana resiko tinggi yang berubah perilakunya menjadi Sadar, Patuh dan Disiplin	N/A	N/A	13%	30%	15%	30%	17%	100%	19%	100%
		5. Persentase narapidana yang memperoleh Pendidikan dan pelatihan vokasi bersertifikasi	N/A	N/A	25%	100%	28%	100%	31%	100%	34%	100%
		6. Persentase narapidana yang bekerja dan produktif	N/A	N/A	64%	80%	67%	80%	72%	100%	77%	100%

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	2020		2021		2022		2023		2024	
			Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
3.	Meningkatnya Pelayanan Keamanan dan Ketertiban di wilayah sesuai standar	Persentase pengaduan yang ditindaklanjuti sesuai standar	N/A	N/A	75%	100%	80%	100%	85%	100%	90%	100%
		Persentase gangguan kamtib yang dapat dicegah	N/A	N/A	60%	100%	70%	100%	80%	100%	90%	100%
		Persentase kepatuhan dan disiplin terhadap tata tertib oleh Tahanan/Narapidana/ Anak pelakugangguan kamtib	N/A	N/A	75%	100%	80%	100%	85%	100%	90%	100%
		Persentase pemulihan kondisi keamanan pasca gangguan kamtib secara tuntas	N/A	N/A	60%	100%	70%	100%	80%	100%	90%	100%

4.	Meningkatnya Dukungan Layanan Manajemen Satker	Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di lingkup UPT Pemasarakatan	N/A	N/A	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
		Indeks kepuasan unit kerja lingkup UPT Pemasarakatan terhadap layanan kesekretariatan	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	3,1

Secara keseluruhan, capaian kinerja pada seluruh sasaran kegiatan menunjukkan bahwa Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Semarang mampu menjalankan tugas pelayanan pemasyarakatan dengan sangat baik. Meskipun target kinerja sejak tahun 2021 terus meningkat setiap tahunnya, realisasi yang dicapai selalu berada di atas target. Kondisi ini menggambarkan bahwa penyelenggaraan layanan di Lapas Kelas I Semarang berlangsung efektif, stabil, dan didukung oleh kapasitas kelembagaan yang memadai.

Pada **Sasaran Kegiatan 1**, yaitu layanan perawatan dan, termasuk pengendalian penyakit menular dan pembinaan bagi peserta rehabilitasi narkoba, kinerja yang ditunjukkan sangat kuat. Sejak 2021 hingga 2024, seluruh berada pada kisaran 98%–100%. Penanganan berbagai kebutuhan kelompok rentan, lansia, disabilitas serta keberhasilan pengendalian HIV/AIDS dan TB juga menunjukkan capaian maksimal. Perolehan perizinan klinik yang mencapai 100% di tahun 2024 semakin menegaskan peningkatan mutu fasilitas yang sesuai dengan agenda prioritas nasional.

Pada **Sasaran Kegiatan 2**, yang berfokus pada pembinaan kepribadian, pelatihan vokasional, pemenuhan hak-hak narapidana seperti remisi dan integrasi, serta penanganan narapidana risiko tinggi, capaian kinerja juga sangat memuaskan. Seluruh sejak 2021 melampaui target, menunjukkan bahwa kegiatan pembinaan di Lapas Kelas I Semarang berjalan dengan baik dan memberikan dampak langsung terhadap kesiapan narapidana.

Sementara itu, **Sasaran Kegiatan 3** yang berkaitan dengan keamanan dan ketertiban juga menunjukkan hasil yang sangat stabil. Kinerja pada penanganan pengaduan, pencegahan gangguan kamtib, peningkatan disiplin penghuni, hingga pemulihan kondisi pascagangguan secara konsisten mencapai 100%. Hasil ini mencerminkan keamanan yang terkelola dengan baik, didukung oleh pengawasan dan respons cepat terhadap potensi gangguan.

Pada **Sasaran Kegiatan 4**, yaitu dukungan manajemen satuan kerja, capaian kinerja tetap tinggi. Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi mencapai 100% selama empat tahun berturut-turut, menunjukkan komitmen kuat dalam memperbaiki tata dan integritas organisasi. Selain itu, indeks kepuasan unit kerja terhadap layanan kesekretariatan pada tahun 2024 mencapai skor 3,95, yang menandakan bahwa kualitas layanan internal sudah berada pada kategori baik.

Secara umum, rentang capaian kinerja Lapas Kelas I Semarang selama 2021–2024 mencerminkan kemampuan organisasi dalam memenuhi target-target pelayanan pemasyarakatan secara konsisten. Mayoritas kinerja tidak hanya tercapai, tetapi juga melampaui sasaran yang telah ditetapkan. Walaupun demikian, peningkatan kapasitas sumber daya manusia, penguatan sarana dan prasarana, serta pengembangan program

pembinaan tetap menjadi prioritas agar capaian positif ini dapat berkelanjutan, terutama di tantangan seperti overkapasitas dan kebutuhan layanan bagi kelompok rentan.

1.2 Potensi dan Permasalahan

Dalam proses penyusunan **Rencana Strategis (Renstra) Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Semarang**, diperlukan pemahaman yang komprehensif mengenai potensi internal, kondisi operasional, serta tantangan yang dihadapi satuan kerja. Pemahaman ini menjadi landasan penting untuk memastikan keberhasilan pelaksanaan kebijakan pemasyarakatan yang ditetapkan oleh Direktorat Jenderal Pemasyarakatan. Sebagai unit pelaksana teknis dengan klasifikasi tertinggi di wilayahnya, Lapas Kelas I Semarang memiliki peran strategis dalam menerjemahkan arah kebijakan Ditjenpas ke dalam praktik operasional yang efektif dan terukur. Oleh karena itu, analisis terhadap kekuatan dan peluang yang dimiliki menjadi tahapan yang sangat krusial.

Potensi yang ada antara lain mencakup sumber daya manusia yang cukup berpengalaman, beragam program pembinaan kepribadian dan kemandirian yang telah berjalan dengan baik, serta fasilitas pendukung yang terus ditingkatkan sesuai kebutuhan operasional. Selain itu, kepercayaan, sinergi yang terbangun dengan berbagai pihak eksternal turut memperkuat posisi Lapas Kelas I Semarang sebagai institusi yang adaptif di sisi lain, peluang dapat dilihat dari dukungan kebijakan Ditjenpas, perkembangan teknologi pemasyarakatan, dan semakin terbukanya kerja sama lintas sektor yang memungkinkan optimalisasi kualitas pelayanan, pembinaan, dan pengamanan.

Namun demikian, pemetaan terhadap permasalahan dan tantangan tetap menjadi bagian penting dalam penyusunan Renstra. Beberapa isu strategis yang dihadapi Lapas Kelas I Semarang mencakup potensi overkapasitas, keterbatasan sarana dan prasarana tertentu, kebutuhan peningkatan kompetensi petugas sesuai perkembangan tugas, serta dinamika karakteristik warga binaan yang semakin kompleks. Dengan memahami kondisi tersebut secara mendalam, strategi yang disusun dapat lebih tepat sasaran dan tepat guna, sehingga pelaksanaan tugas pemasyarakatan dapat berjalan lebih efektif, efisien, dan berkelanjutan.

1.2.1. Potensi

a. Potensi Bidang Sumber Daya Manusia

1. Ketersediaan SDM yang cukup memadai dengan komposisi pegawai yang proporsional, sehingga mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pemasyarakatan di berbagai bidang.

2. Struktur organisasi yang lengkap dan tersusun sesuai kebutuhan unit masyarakatan kelas I, memungkinkan pembagian tugas yang lebih terarah serta penguatan fungsi teknis
3. Pegawai memiliki pengalaman yang kuat dalam pelaksanaan pembinaan dan pengamanan WBP, sehingga adaptif terhadap dinamika dan tantangan masyarakatan di unit berisiko tinggi seperti Lapas Kelas I Semarang.

b. Potensi Bidang Penegakan dan Pelayanan Hukum

1. Pemanfaatan **Sistem Database Masyarakatan (SDP)** yang berjalan optimal dan menjadi basis utama dalam pengelolaan data WBP serta administrasi masyarakatan.
2. Implementasi digitalisasi layanan, seperti pendaftaran kunjungan online, monitoring petugas berbasis teknologi, dan layanan administrasi digital lainnya yang meningkatkan transparansi dan efektivitas pelayanan.
3. Terbangunnya koordinasi yang baik dengan Aparat Penegak Hukum (APH) dan instansi eksternal—Kejaksaan, Kepolisian, Pengadilan—sehingga proses administrasi dan pelayanan hukum WBP dapat diselesaikan secara cepat dan akurat.

c. Potensi Bidang Pembinaan dan Bimbingan WBP

1. Tersedianya program pembinaan yang komprehensif, meliputi pembinaan kepribadian, kemandirian, keagamaan, serta kegiatan positif lain yang telah berjalan secara konsisten di Lapas Kelas I Semarang.
2. Ketersediaan mitra eksternal, seperti dinas daerah, pelatihan, dunia usaha, dan organisasi sosial yang mendukung penguatan kompetensi, keterampilan, dan kesiapan sosial WBP.

d. Potensi Bidang Administrasi dan Tata Usaha

1. Pengelolaan administrasi yang tertib, didukung persuratan dan kearsipan yang telah terdigitalisasi melalui Aplikasi **Srikandi**, sehingga mendorong efisiensi dan akuntabilitas tata internal.
2. Pengelolaan keuangan yang sesuai ketentuan dan terintegrasi melalui Aplikasi **SAKTI**, sehingga menjamin transparansi, ketertiban anggaran, dan akurasi laporan keuangan satuan kerja.

1.2.2 Permasalahan

Berikut adalah daftar permasalahan yang mungkin dihadapi dan menjadi tantangan bagi Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Semarang:

Permasalahan di Bidang Sumber Daya Manusia

1. Distribusi pegawai belum sepenuhnya ideal karena pegawai diperbantukan atau melaksanakan tugas di instansi lain, sehingga mengurangi kekuatan personel di unit induk.
2. Beban kerja petugas pengamanan masih tinggi. Dengan jumlah petugas yang terbatas dan kebutuhan pengawasan pada seluruh blok hunian, kondisi ini menjadi tantangan tersendiri mengingat kapasitas penghuni Lapas Kelas I Semarang yang besar.
3. Masih terdapat kebutuhan peningkatan kompetensi, terutama dalam penguasaan teknologi informasi terkait digitalisasi layanan, sehingga kemampuan petugas dapat selaras dengan arah modernisasi pemasyarakatan.

b. Permasalahan di Bidang Penegakan dan Pelayanan Hukum

1. Beberapa kebijakan belum sepenuhnya selaras dengan tantangan terkini, seperti meningkatnya jumlah penghuni serta kebutuhan pendekatan pelayanan dan pembinaan yang lebih humanis dan adaptif.
2. Pembaruan kebijakan yang tidak selalu cepat menghambat respons satuan kerja terhadap dinamika lapangan yang berubah dengan cepat.
3. Integrasi antar pelayanan digital belum berjalan optimal, khususnya dalam sinkronisasi data antara **Sistem Database Pemasyarakatan (SDP)** dengan aplikasi pendukung lain yang digunakan di Lapas Kelas I Semarang.

c. Permasalahan di Bidang Pembinaan WBP

1. Keterbatasan anggaran pembinaan, terutama untuk pelatihan vokasi bersertifikat. Dengan jumlah WBP yang besar, anggaran yang tersedia belum mampu menjangkau seluruh peserta sehingga pembinaan belum merata.
2. Variasi program pembinaan belum sepenuhnya mencakup seluruh minat dan kemampuan WBP akibat keterbatasan instruktur, fasilitas, dan sumber daya pendukung lainnya.

d. Permasalahan Administrasi dan Tata Usaha

1. Proses administrasi masih memadukan metode manual dan digital, sehingga efisiensi kerja dan ketertiban dokumen belum optimal.
2. Pengelolaan kearsipan fisik masih membutuhkan perbaikan, terutama dalam penataan dokumen lama serta akselerasi digitalisasi arsip agar lebih mendukung akuntabilitas dan kemudahan akses.

Analisis Potensi dan Permasalahan (Internal dan Eksternal)

Tabel I.2 Analisis Potensi dan Permasalahan (Internal dan Eksternal)

	Internal	Eksternal
Potensi	Sumber Daya Manusia	Kerja Sama
	Kekuatan 165 pegawai	Kerja sama dengan pihak eksternal untuk mendukung pelatihan kemandirian serta kepribadian
	Petugas pengamanan adaptif dalam menangani kondisi lapangan	Dukungan dari Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan dalam pelaksanaan pemasyarakatan di UPT
	Sistem Informasi & Digitalisasi	Perkembangan Teknologi
	Pemanfaatan Sistem Database Pemasyarakatan (SDP) yang sudah berjalan baik	Kemajuan teknologi memudahkan penerapan sistem informasi layanan publik dan keamanan.
	Tersedia pendaftaran kunjungan online sehingga mempermudah pelayanan publik	Platform digital mendukung transparansi dan akuntabilitas.

	Tersedia sistem trolling petugas berbasis online untuk meningkatkan pengawasan	
	Pembinaan WBP	
	Tersedia kegiatan pembinaan kepribadian dan kemandirian dasar	
	Memiliki ruang dan fasilitas dasar untuk pelatihan vokasi tertentu	
	Terdapat beberapa mitra yang sudah bekerja sama secara berkala	
	Keamanan & Ketertiban	
	Pengamanan 24 jam dengan pembagian regu jaga yang cukup solid	
	Bantuan jaga dari pegawai staff yang secara rutin melakukan piket pada malam hari dan hari libur	
Permasalahan	Sumber Daya Manusia	Kerja Sama & Kemitraan
	Jumlah pegawai belum ideal dibandingkan beban kerja pembinaan dan pengamanan	Kerja sama terkadang tidak berkelanjutan sehingga tidak konsisten tiap tahun
	Keterbatasan pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai	

	Pembinaan WBP	Dukungan Masyarakat
	Anggaran pelatihan vokasi hanya mampu melatih lebih kurang 80 WBP per tahun	Adanya sentimen negatif sebagian masyarakat terhadap lembaga pemasyarakatan maupun terhadap WBP yang mengikuti program reintegrasi
Program pembinaan belum mencakup seluruh minat dan keterampilan WBP	Kurangnya pemahaman masyarakat mengenai sistem pemasyarakatan yang modern, humanis, dan berbasis pembinaan sehingga menimbulkan stigma serta resistensi sosial.	
	Sarana dan Prasarana	Perkembangan Teknologi
	Beberapa fasilitas pembinaan, kesehatan, dan pengamanan membutuhkan peremajaan	Adaptasi teknologi membutuhkan pembiayaan yang tidak kecil.
	Daya listrik yang tersedia belum mencukupi kebutuhan operasional Lapas	Ancaman keamanan siber pada sistem informasi pemasyarakatan
Instalasi kelistrikan memerlukan penataan ulang		

	Mesin X-Ray pada area portir sudah lama tidak berfungsi akibat kerusakan parah.	
	Keamanan & Ketertiban	Kebijakan Pemerintah
	Potensi gangguan kamtib meningkat seiring tingginya jumlah WBP	Perubahan regulasi yang cepat membutuhkan penyesuaian SDM dan anggaran
	Peralatan pendukung pengamanan belum sepenuhnya modern	Keterbatasan alokasi anggaran dari pusat untuk kegiatan pembinaan dan fasilitas UPT

1.2.3 Tantangan

Hasil identifikasi potensi dan permasalahan menunjukkan bahwa Lapas Kelas I Semarang menghadapi sejumlah tantangan strategis dalam menyelenggarakan fungsi pemasyarakatan. Tantangan ini berasal dari dinamika internal organisasi maupun kondisi eksternal yang memengaruhi kinerja satuan kerja.

Penguatan Kapasitas dan Profesionalisme SDM

Petugas pemasyarakatan di Lapas Kelas I Semarang dituntut untuk memiliki kemampuan yang semakin kompleks, mengingat tantangan operasional dan karakteristik WBP yang sangat beragam. Penguasaan teknologi pengamanan, pemahaman manajemen risiko, literasi digital, serta metode pembinaan yang terstandarisasi menjadi kebutuhan utama.

Jumlah pegawai yang belum proporsional dengan jumlah WBP menyebabkan beban kerja tinggi, terutama pada bidang pengamanan, pelayanan dan pengelolaan data berbasis TI. Kondisi ini menegaskan perlunya peningkatan kompetensi melalui, pelatihan khusus, sertifikasi teknis, dan pembinaan karier yang lebih terarah.

b. Tingginya Tingkat Hunian dan Dampaknya terhadap Layanan

Sebagai salah satu Lapas terbesar di wilayah Jawa Tengah, hunian di Lapas Kelas I Semarang sering berada di atas kapasitas ideal. Kepadatan hunian memunculkan berbagai risiko, seperti:

1. meningkatnya potensi gangguan keamanan,
2. keterbatasan ruang layanan, pembinaan, dan fasilitas
3. menurunnya kenyamanan dan kualitas lingkungan hunian,
4. beban kerja petugas yang menjadi semakin berat.

Overcrowded juga berdampak langsung pada efektivitas program pembinaan, karena sarana, tenaga pengajar, dan ruang aktivitas tidak sebanding dengan jumlah WBP yang harus dilayani.

Terbatasnya Anggaran Pembinaan

Jumlah WBP yang terus bertambah tidak diiringi dengan peningkatan anggaran pembinaan. Akibatnya, berbagai program pelatihan keterampilan, pembinaan kepribadian, dan kegiatan kemandirian belum dapat menjangkau seluruh WBP. Banyak kegiatan pembinaan hanya dapat dilaksanakan untuk WBP karena keterbatasan biaya, fasilitas, dan tenaga pendamping.

Untuk memastikan pemerataan pembinaan, diperlukan strategi aktif memperluas jejaring kemitraan, baik dengan dunia usaha, komunitas, maupun pihak pemilik program CSR agar pelatihan dapat diselenggarakan tanpa pembiayaan besar dari anggaran negara.

Penanganan WBP Rentan dan Berisiko Tinggi

Lapas Kelas I Semarang mengelola populasi WBP dengan karakteristik yang sangat beragam, termasuk:

1. lansia,
2. WBP dengan penyakit kronis,
3. penyandang disabilitas,
4. WBP risiko tinggi seperti kasus narkoba atau tindak pidana berat.

Kelompok rentan ini memerlukan perlakuan khusus dan fasilitas yang memadai. Pengawasan penanganan psikososial, serta penerapan standar keamanan tambahan menjadi tantangan tersendiri. Keterbatasan ruang layanan dan fasilitas medis di dalam Lapas menambah kompleksitas pengelolaan kelompok WBP ini.

Masih Kuatnya Stigma Masyarakat

Stigma terhadap mantan WBP dan proses pembinaan pemasyarakatan masih menjadi hambatan serius. Dampak dari stigma tersebut meliputi:

1. rendahnya penerimaan terhadap WBP yang sedang menjalani integrasi,
2. sulitnya memperoleh kesempatan kerja pasca bebas,
3. terbatasnya dukungan komunitas dan mitra usaha,
4. resistensi terhadap program asimilasi dan reintegrasi sosial.

Perkembangan Teknologi dan Risiko Keamanan Siber

Pemanfaatan teknologi informasi di Lapas Kelas I Semarang semakin meningkat, baik untuk mendukung layanan administrasi maupun pengamanan. Namun, perkembangan ini juga membawa risiko baru seperti:

1. ancaman kebocoran data WBP,
2. potensi peretasan jaringan,
3. penyalahgunaan akses
4. keterbatasan perangkat keras dan SDM TI.

Kondisi ini menuntut penguatan manajemen keamanan siber, peningkatan kapasitas teknis petugas, serta pembaruan peralatan dan barang agar layanan berbasis digital dapat berjalan aman dan optimal.

Sarana dan Prasarana yang Perlu Diperbarui

Sebagian sarana dan prasarana di Lapas Kelas I Semarang masih memerlukan pembaruan untuk mengimbangi tuntutan operasional yang semakin tinggi. Beberapa kendala yang dihadapi antara lain:

1. kapasitas yang belum stabil untuk mendukung perangkat pengamanan seperti CCTV, pemindai, dan komputerisasi,
2. beberapa peralatan keamanan yang sudah tidak berfungsi optimal dan membutuhkan perbaikan melalui mekanisme Ditjen Pemasyarakatan,

3. kapasitas ruang pembinaan, layanan, dan fasilitas lainnya yang belum sebanding dengan jumlah WBP.

Keterbatasan sarpras ini berdampak pada efektivitas pemeriksaan, pengendalian keamanan, dan pelaksanaan program pembinaan.

Berbagai tantangan tersebut menunjukkan perlunya penguatan manajemen Lapas Kelas I Semarang secara menyeluruh. Peningkatan kualitas SDM, pembaruan sarana prasarana, pemanfaatan teknologi secara aman, serta sinergi menjadi penting dalam memastikan pelaksanaan tugas pemasyarakatan yang modern, humanis, dan berintegritas. Upaya ini merupakan bagian dari agenda strategis untuk mendukung arah kebijakan Direktorat Jenderal Pemasyarakatan dalam lima tahun ke depan.

BAB II

VISI, MISI, TUJUAN, SASARAN DAN MANAJEMEN RISIKO

LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS I SEMARANG

2.1. Visi dan Misi

Visi dan Misi merupakan satu kesatuan arah pembangunan Kementerian/Lembaga dalam Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional. Visi menggambarkan kondisi ideal yang ingin dicapai pada akhir periode perencanaan sebagai penjabaran dari Visi Presiden dan Wakil Presiden sebagaimana tercantum dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN), yang disesuaikan dengan tugas dan fungsi Kementerian/Lembaga. Selanjutnya, Misi dirumuskan sebagai upaya-upaya strategis dan terarah yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi tersebut, sekaligus menjadi pedoman dalam penetapan tujuan, sasaran, dan program prioritas guna mendukung pencapaian agenda pembangunan nasional.

2.1.1 Visi

Visi Presiden dan Wakil Presiden 2025–2029 adalah **“Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045”**. Visi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan disusun agar selaras dengan visi tersebut, yakni: **“Terwujudnya Penegakan Hukum dan Pelayanan Keimigrasian dan Pemasarakatan yang Berintegritas, Berkeadilan, serta Mendukung Keamanan Nasional yang Tangguh Menuju Indonesia Emas 2045.”**

Sebagai unit Eselon I di bawah Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Direktorat Jenderal Pemasarakatan mengemban visi yang sama. Begitu pula Lembaga Pemasarakatan Kelas I Semarang sebagai satuan kerja di lingkungan Ditjen Pemasarakatan, yang turut menjalankan dan mendukung pencapaian visi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan.

Pemaknaan Visi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan bagi Direktorat Jenderal Pemasarakatan dan satuan kerja Pemasarakatan adalah dalam pelaksanaan penegakan hukum bidang perlakuan dibutuhkan proses yang transparan dan berkeadilan. Transparan berarti keterbukaan dalam proses pengambilan keputusan serta penyampaian informasi. Transparansi akan membentuk pola pemerintahan yang baik serta mendorong partisipasi aktif dari masyarakat. Transparansi juga dapat menjamin kepastian hukum yang adil, dan terstandarisasi; serta mewujudkan birokrasi yang sesuai dengan prinsip *good governance*.

Berkeadilan artinya memberikan perlakuan yang sama kepada setiap orang di depan hukum, baik dalam konteks memberikan pelayanan sesuai regulasi yang berlaku dan penegakan hukum.

Selanjutnya visi tersebut juga mencerminkan kebutuhan terimplementasikannya sistem yang modern dan pelayanan yang humanis. Modern mencerminkan komitmen dalam memberikan pelayanan publik berbasis teknologi yang terintegrasi, didukung oleh sistem yang efektif, efisien, namun berdampak. Penegakan dan pelayanan hukum yang humanis Adalah sesuai dengan aturan yang berlaku; transparan dalam sistem, data dan informasi – terkait kebijakan, proses hingga hasil; menjamin aksesibilitas dan akuntabilitas publik sesuai dengan ketentuan perundang-undangan; serta berupaya menciptakan kepastian hukum. Selain itu, bentuk pendekatan humanis dan adaptif yang juga dilakukan dengan membangun sinergitas antara pemerintah, pemerintah daerah, masyarakat dan akademisi sehingga terjalin sistem integrasi sosial yang lebih baik.

Dalam lima tahun ke depan, Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan berorientasi untuk menjadi institusi terbaik di kawasan dalam penyelenggaraan fungsi keimigrasian dan pemasarakatan. Orientasi ini diwujudkan melalui berbagai transformasi kelembagaan, digitalisasi layanan, penguatan SDM, serta kolaborasi lintas sektor dan internasional.

Selaras dengan Visi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan terdapat peran serta nilai-nilai utama Kementerian yang wajib dipedomani satuan kerja dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sehari-hari dalam rangka mewujudkan pelayanan dan penegakan hukum yang berintegritas, berkeadilan, serta Mendukung Keamanan Nasional yang Tangguh. Adapun nilai-nilai utama yang juga menjadi landasan bersikap dan pondasi budaya kerja di satuan kerja Pemasarakatan dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Adapun nilai utama tersebut dirumuskan dalam singkatan PRIMA (Profesional, Responsif, Integritas, Modern, dan Akuntabel)

2.1.2 Misi

Pemerintahan Presiden dan Wakil Presiden terpilih periode 2024 – 2029 memiliki visi “Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045”, dengan 8 misi asta cita, 17 program prioritas, dan 8 program hasil terbaik cepat. Adapun 8 misi asta cita presiden dan wakil presiden yang kemudian diterjemahkan menjadi 8 Prioritas Nasional (PN) mencakup:

1. Memperkokoh ideologi Pancasila, demokrasi, dan hak asasi manusia (HAM).

2. Memantapkan sistem pertahanan keamanan negara dan mendorong kemandirian bangsa melalui swasembada pangan, energi, air, ekonomi kreatif, ekonomi hijau, dan ekonomi biru.
3. Meningkatkan lapangan kerja yang berkualitas, mendorong kewirausahaan, mengembangkan industri kreatif, dan melanjutkan pengembangan infrastruktur.
4. Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda, dan penyandang disabilitas.
5. Melanjutkan hilirisasi dan industrialisasi untuk meningkatkan nilai tambah di dalam negeri.
6. Membangun dari desa dan dari bawah untuk pemerataan ekonomi dan pemberantasan kemiskinan.
7. Memperkuat reformasi politik, hukum, dan birokrasi, serta memperkuat pencegahan dan pemberantasan korupsi dan narkoba.
8. Memperkuat penyelarasan kehidupan yang harmonis dengan lingkungan, alam, dan budaya, serta peningkatan toleransi antarumat beragama untuk mencapai masyarakat yang adil dan makmur.

Sesuai dengan tugas dan fungsi yang diemban oleh Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan dan telah disepakati dengan Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional (PPN)/Bappenas, dari 8 Prioritas Nasional (PN) atau Asta Cita, disepakati bahwa Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan mendukung secara langsung pencapaian Asta Cita 1 dan 7 yaitu: (1) memperkokoh ideologi Pancasila, demokrasi, dan hak asasi manusia (HAM); dan (7) memperkuat reformasi politik, hukum, dan birokrasi, serta memperkuat pencegahan dan pemberantasan korupsi dan narkoba.

Berdasarkan 2 misi presiden yang diejawantahkan melalui asta cita tersebut, maka kemudian diturunkan 2 (dua) Misi Direktorat Jenderal Pemasarakatan dan satuan kerja Pemasarakatan yang juga selaras dengan misi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan. Adapun Misi tersebut adalah sebagai berikut:

1. **Misi 1.** Mewujudkan penegakan hukum dan pelayanan bidang keimigrasian dan pemasarakatan yang berintegritas dan berkeadilan.
2. **Misi 2.** Mewujudkan tata kelola penyelenggaraan keimigrasian dan pemasarakatan yang modern, profesional, dan berintegritas.

Adapun penjabarannya sebagai berikut :

1. Misi 1. Mewujudkan Penegakan Hukum dan Pelayanan Bidang Keimigrasian dan Pemasarakatan yang Berintegritas dan Berkeadilan.

Misi pertama sejalan dengan Asta Cita 1 yaitu Memperkokoh ideologi Pancasila, demokrasi, dan hak asasi manusia (HAM). Perwujudan Asta Cita 1 dalam konteks Pemasarakatan adalah satuan kerja harus menjalankan seluruh fungsi Pemasarakatan secara profesional, transparan, serta bebas dari penyalahgunaan wewenang. Pelayanan kepada masyarakat wajib diberikan sesuai peraturan dan prosedur yang berlaku, akuntabel, serta menjunjung prinsip keadilan dan kepastian hukum (tidak diskriminatif). Dalam penegakan hukum, satuan kerja dituntut untuk melakukan pengawasan orang asing, tindakan administratif, serta proses penegakan hukum lainnya secara objektif dan proporsional sesuai ketentuan yang berlaku.

2. Misi 2. Mewujudkan Tata Kelola Penyelenggaraan Keimigrasian dan Pemasarakatan yang Modern, Profesional, dan Berintegritas.

Misi kedua sejalan dengan Asta Cita 7 yaitu Memperkuat reformasi politik, hukum, dan birokrasi, serta memperkuat pencegahan dan pemberantasan korupsi dan narkoba. Perwujudan Asta Cita 7 adalah terkait upaya mengembangkan penyelenggaraan layanan dan penegakan hukum yang berbasis teknologi, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan dan kepuasan Masyarakat, serta kemudaha berusaha. Satuan kerja dituntut meningkatkan kualitas SDM melalui pelatihan berkelanjutan, penerapan standar operasional yang jelas, serta penggunaan sistem informasi yang terintegrasi guna mempercepat proses kerja dan meminimalkan potensi penyimpangan. Selain itu, setiap pegawai wajib menegakkan nilai integritas, akuntabilitas, dan transparansi dalam setiap tahapan pelayanan maupun pengawasan.

Upaya ini didukung oleh peningkatan dukungan manajemen dalam mendukung penegakan hukum di bidang perlakuan, serta penyelenggaraan birokrasi yang modern, profesional dan berintegritas sebagai bagian dari komitmen terhadap prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*).

2.2. Tujuan

Untuk mewujudkan Visi dan Misi tersebut diturunkan menjadi tujuan. Tujuan yang akan dicapai oleh Direktorat Jenderal Pemasarakatan dan juga satuan kerja Pemasarakatan juga selaras dengan tujuan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan. Berdasarkan Visi dan Misi yang akan dicapai oleh Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, maka tujuan yang akan dicapai oleh Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan pada periode 2025 – 2029 sesuai dengan misi antara lain sebagai berikut:

Tujuan 1. Meningkatkan kualitas penegakan dan pelayanan hukum bidang keimigrasian dan pemasyarakatan dalam rangka menjaga tegaknya kedaulatan negara serta mewujudkan reintegrasi sosial, yang memiliki **Indikator Kinerja Tujuan 1**. Indeks penegakan dan pelayanan hukum bidang Imigrasi dan Pemasyarakatan.

Tujuan 2. Meningkatkan kualitas sistem keimigrasian dan pemasyarakatan yang modern, terintegrasi, dan akuntabel melalui pengembangan kompetensi dan peningkatan profesionalisme sumber daya manusia yang berintegritas, responsif, dan adaptif di bidang keimigrasian dan pemasyarakatan, yang memiliki **Indikator Kinerja Tujuan 2**. Indeks RB Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan.

2.3. Sasaran Strategis, Sasaran Program dan Sasaran Kegiatan

Sasaran Kegiatan adalah hasil yang akan dicapai dari suatu kegiatan dalam rangka pencapaian Sasaran Program yang mencerminkan berfungsinya Keluaran Kegiatan. Sasaran Kegiatan merupakan turunan dari Sasaran Strategis pada level Kementerian/Lembaga dan Sasaran Program pada level Unit Eselon I. Sasaran Kegiatan ini dilaksanakan oleh Unit Eselon II, Kanwil Ditjenim, serta UPT Pemasyarakatan di wilayah.

Sebelum sampai pada Sasaran Kegiatan Satuan Kerja Pemasyarakatan di Wilayah, penting bagi satker untuk memahami apakah Sasaran Strategis Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan, dan apakah Sasaran Program Direktorat Jenderal Pemasyarakatan. Perlu dipahami bahwa Sasaran Kegiatan di wilayah berkontribusi untuk tercapainya Sasaran Program dan Sasaran Strategis.

Sasaran strategis Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan adalah sebagai berikut:

1. Sasaran Strategis 1. **Meningkatnya Kualitas Penegakan Hukum dan Pelayanan Bidang Keimigrasian dan Pemasyarakatan** yang memiliki Indikator Indeks Penegakan Hukum dan Pelayanan Bidang Imigrasi dan Pemasyarakatan.
2. Sasaran Strategis 2. **Meningkatnya Tata Kelola Penyelenggaraan Keimigrasian dan Pemasyarakatan yang Berintegritas, Efektif, dan Efisien** yang memiliki Indikator Indeks RB Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan.

Pada Level Direktorat Jenderal Pemasyarakatan, Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Sasaran Strategis Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan diturunkan menjadi 2 (dua) Program yakni:

1. **Program Penegakan dan Pelayanan Hukum**
2. **Program Dukungan Manajemen**

Kedua Program tersebut memiliki Sasaran Program beserta Indikator sebagai berikut:

1. Program Penegakan dan Pelayanan Hukum

1) Sasaran Program 1. **Terwujudnya Pemenuhan Hak bagi Tahanan, Anak dan Warga Binaan Guna Terciptanya Warga Binaan yang Siap Bermasyarakat** dengan Indikator Indeks Penegakan Hukum Bidang Perlakuan

2. Program Dukungan Manajemen

1) Sasaran Program 1. **Meningkatnya Penerapan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Direktorat Jenderal Pemasyarakatan**, dengan Indikator Indeks Kinerja Dukungan Manajemen

Pada Level satuan kerja di wilayah, Sasaran Program diturunkan menjadi Sasaran Kegiatan yakni :

Tabel II.1 Sasaran Kegiatan Lapas Kelas I Semarang

Program/ kegiatan	Sasaran Kegiatan/Indikator Sasaran Kegiatan	Target				
		2025	2026	2027	2028	2029
(1)	(2)	(3)				
6170 – Program Penegakan dan Pelayanan Hukum						
SK 14	Meningkatnya Keberhasilan Pembinaan Narapidana dan Anak Binaan					
IKK 14.1	Persentase keberhasilan pembinaan kemandirian narapidana yang mendapatkan predikat Sangat Baik	40%	50%	60%	70%	80%
IKK 14.2	Persentase keberhasilan pembinaan kepribadian narapidana yang mendapatkan predikat Sangat Baik	60%	65%	70%	75%	80%
SK 15	Terwujudnya Keamanan dan Ketertiban di Satuan Kerja Pemasyarakatan					
IKK 15.1	Persentase pelaksanaan operasi intelijen	75%	80%	85%	90%	95%
IKK 15.2	Indeks Pencegahan	2,6	2,8	3	3,2	3,4
IKK 15.3	Indeks Penindakan	2,8	2,96	3,04	3,12	3,2
SK 16	Meningkatnya kualitas kesehatan Anak, Anak Binaan Tahanan dan Narapidana					
IKK 16.1	Persentase UPT Pemasyarakatan dengan indeks kesehatan lingkungan dengan kategori baik	10%	20%	30%	40%	50%
IKK 16.2	Persentase satker dengan indeks kesehatan fisik kategori baik	15%	22%	30%	37%	45%
IKK 16.3	Persentase meningkatnya penanganan kasus kesehatan mental (Jumlah penanganan kasus kesehatan mental dibagi jumlah kasus kesehatan mental)	8%	10%	12%	14%	16%
IKK 16.4	Persentase Peningkatan Kualitas Layanan Kesehatan pada Rumah Sakit di Lingkungan Pemasyarakatan	80%	85%	90%	95%	100%
6172 – Dukungan Manajemen dan Teknis Lainnya di Wilayah						
SK 19	Meningkatnya Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkup					

	Kewilayahan					
IKK 19.1	Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di Lingkup Kewilayahan	100%	100%	100%	100%	100%
IKK 19.2	Indeks Kepuasan Unit Kerja Lingkup UPT Pemasarakatan Terhadap Layanan Kesekretariatan di UPT Masing-Masing	3,51	3,52	3,53	3,54	3,55

2.4. Manajemen Risiko

Dalam peraturan terbaru mengenai Rencana Strategis K/L, terdapat ketentuan bahwa identifikasi manajemen risiko menjadi salah satu unsur pembeda dalam penyusunan Renstra K/L 2025–2029 dibanding periode sebelumnya. Hal ini ditegaskan dalam Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2025 tentang Penyusunan Renstra dan Rencana Kerja K/L, yang mengatur bahwa identifikasi risiko beserta langkah perlakuannya merupakan bagian integral dari mekanisme pengendalian dan evaluasi Renstra maupun Rencana Kerja K/L.

Dalam rangka mendukung implementasi manajemen risiko yang terintegrasi pada periode Renstra 2025–2029, Lapas Kelas I Semarang juga menyusun matriks manajemen risiko pada level kegiatan sebagai bagian dari mekanisme pengendalian dan evaluasi kinerja yang mengacu pada risiko strategis yang telah ditetapkan di tingkat kementerian dan Ditjen Pemasyarakatan.

- Tabel II.2 Tabel Manajemen Risiko

No	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Lapas Kelas I Semarang				
Program Penegakan dan Pelayanan Hukum				
1	Pelayanan			
	a. Tidak terlayannya WBP dengan gangguan mental secara maksimal	1. Melakukan layanan Kesehatan di klinik	Bidang Perawatan	1. Gangguan Mental dapat tertangani dengan penanganan yang sesuai
		2. Rujukan ke Rumah sakit Poli Jiwa		2. Penanganan dapat dilakukan secara optimal apabila tidak dapat ditangani di klinik Lapas
2	Pengamanan			

No	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
	a. Gangguan Keamanan dan Ketertiban	<p>1. Tingginya Tingkat pelanggaran disiplin oleh WBP</p> <p>2. Terjadinya penyelundupan barang – barang terlarang dari luar lapas ke dalam lapas</p> <p>3. Warga binaan mudah stress dan jenuh, yang memicu pelanggaran tata tertib</p>	Bidang Keamanan & Ketertiban	<p>1. Melakukan rotasi Blok Hunian secara berkala agar tidak terjadi dominasi di satu tempat & Menentukan kerawanan blok hunian</p> <p>2. Melakukan Pengecekan data pengunjung untuk menjadi sample, serta harus dicicipi petugas maupun pengunjung yang membawa makanan tersebut</p> <p>3. Memberikan ruang untuk warga binaan untuk bisa keluar dari sel dengan kegiatan yang positif, namun dengan pengawasan petugas</p>
3	Pembinaan			
	a. Presentase narapidana mendapatkan Hak Remisi	1. Keterlambatan pengiriman dokumen Petikan Putusan dan BA 17 milik WBP dari Penegak Hukum (Kejaksaan Pengadilan Negeri, Pengadilan	Bidang Pembinaan	1. Melakukan Koordinasi dengan APH agar dokumen bisa segera dikirimkan

No	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
		Tinggi, dan Mahkamah Agung)		
		2. Keluhan Warga Binaan terkait usulan Remisi dari pengusulan sampai SK Remisi turun		2. Berkoordinasi dengan Verifikator Kantor Wilayah dan Unit Eselon I untuk menanyakan Progress Usulan Remisi agar segera diproses
	b. Presentase narapidana yang bekerja	1. Kurang berminatnya narapidana dalam mengikuti pelatihan bersertifikat.	Bidang Kegiatan Kerja	1. Sosialisasi bidang kegiatan kerja kepada WBP tentang pentingnya pelatihan bersertifikat.
		2. Kurang konsistensinya narapidana dalam mengikuti pembinaan kemandirian		2. Melakukan Assesment narapidana yang memiliki skill/keahlian yang sesuai dengan unit yang ada di Bidang Kegiatan Kerja
4	Perawatan			
	a. Tidak adanya tenaga kesehatan dengan Kompetensi Geriatri (Perawatan Lansia	1. WBP lansia dengan penyakit degeneratif dan psikologis tidak mendapat penanganan yang sesuai	Seksi Perawatan	1. Melakukan kegiatan layanan kesehatan di Klinik dan kontrol kesehatan WBP lansia ke blok hunian

No	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
5	Pembimbing Kemasyarakatan			
	a. Rendahnya kesiapan warga binaan dalam menjalani reintegrasi sosial dan risiko residivisme	1. Pelibatan keluarga dan masyarakat sekitar/komunitas Masyarakat dalam pembimbingan;	Bidang Pembinaan	1. Menurunnya Tingkat residivisme
Program Dukungan Manajemen				
1	SDM			
	a. Tidak adanya system otomatis yang memonitor periode usulan KP/KGB Pegawai	1. Keterlambatan pengusulan KP/KGB 2. SK Pensiun yang ditetapkan tidak tepat waktu dan mendekati tanggal pegawai yang bersangkutan akan pensiun	Subbagian Kepegawaian	1. Membuat daftar KP/KGB secara manual dan membuat Daftar Urut KP/KGB 2. Memonitor secara berkala usulan Pensiun Pegawai
2	Tata Usaha			
	a. Pengarsipan SK Pensiun yang ditetapkan tidak tepat waktu dan mendekati tanggal pegawai yang bersangkutan akan pensiun	1. Pegawai Terlambat menerima SK Pensiun	Bagian Tata Usaha	1. Memonitor secara berkala usulan Pensiun Pegawai

No	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
3	Umum			
	a. Kurangnya perawatan fasilitas layanan publik	1. Fasilitas layanan publik belum memenuhi standar pelayanan prima	Subbagian Umum	1. Melakukan pengecekan dan pembersihan area layanan kunjungan secara berkala
4	BMN			
	a. Terjadinya Bug/error pada Pengarsipan BMN melalui Aplikasi SAKTI	1. Pengarsipan tidak bisa diproses sesuai jadwal, melalui aplikasi SAKTI	Subbagian Umum & Keuangan	1. Koordinasi dengan Kementerian Keuangan (KPPN Cabang)

BAB III

TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

3.1 Target Kinerja

Tabel III.1 Tabel Target Kinerja

SK / IKK	Sasaran Kegiatan / Indikator Kinerja Kegiatan
SK 14	Meningkatnya Keberhasilan Pembinaan Narapidana dan Anak Binaan
IKK 14.1	Persentase Keberhasilan Pembinaan Kemandirian Narapidana yang Mendapatkan Predikat Sangat Baik
IKK 14.2	Persentase keberhasilan pembinaan kepribadian narapidana yang mendapatkan predikat Sangat Baik
SK 15	Terwujudnya Keamanan dan Ketertiban di Satuan Kerja Pemasarakatan
IKK 15.1	Persentase pelaksanaan operasi intelijen
IKK 15.2	Indeks Pencegahan
IKK 15.3	Indeks Penindakan
SK 16	Meningkatnya kualitas kesehatan Anak Anak Binaan Tahanan dan Narapidana
IKK 16.1	Persentase UPT Pemasarakatan dengan indeks kesehatan lingkungan dengan kategori baik
IKK 16.2	Persentase satker dengan indeks kesehatan fisik kategori baik
IKK 16.3	Presentase meningkatnya penanganan kasus kesehatan mental (Jumlah penanganan kasus kesehatan mental dibagi jumlah kasus kesehatan mental)
IKK 16.4	Persentase Peningkatan Kualitas Layanan Kesehatan Pada Rumah Sakit Di Lingkungan Pemasarakatan

SK 19	Meningkatnya Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkup Kewilayahan
IKK 19.1	Persentase pelaksanaan rencana aksi reformasi birokrasi di lingkup kewilayahan
IKK 19.2	Indeks kepuasan unit kerja lingkup UPT Pemasarakatan terhadap layanan kesekretariatan di UPT masing-masing

Program/kegiatan	Sasaran Kegiatan/Indikator Sasaran Kegiatan	Target				
		2025	2026	2027	2028	2029
(1)	(2)	(3)				
6170 – Program Penegakan dan Pelayanan Hukum						
SK 14	Meningkatnya Keberhasilan Pembinaan Narapidana dan Anak Binaan					
IKK 14.1	Persentase keberhasilan pembinaan kemandirian narapidana yang mendapatkan predikat Sangat Baik	40%	50%	60%	70%	80%
IKK 14.2	Persentase keberhasilan pembinaan kepribadian narapidana yang mendapatkan predikat Sangat Baik	60%	65%	70%	75%	80%
SK 15	Terwujudnya Keamanan dan Ketertiban di Satuan Kerja Masyarakat					
IKK 15.1	Persentase pelaksanaan operasi intelijen	75%	80%	85%	90%	95%
IKK 15.2	Indeks Pencegahan	2,6	2,8	3	3,2	3,4
IKK 15.3	Indeks Penindakan	2,8	2,96	3,04	3,12	3,2
SK 16	Meningkatnya kualitas kesehatan Anak, Anak Binaan Tahanan dan Narapidana					
IKK 16.1	Persentase UPT Masyarakat dengan indeks kesehatan lingkungan dengan kategori baik	10%	20%	30%	40%	50%
IKK 16.2	Persentase satker dengan indeks kesehatan fisik kategori baik	15%	22%	30%	37%	45%
IKK 16.3	Persentase meningkatnya penanganan kasus kesehatan mental (Jumlah penanganan kasus kesehatan mental dibagi jumlah kasus kesehatan mental)	8%	10%	12%	14%	16%
IKK 16.4	Persentase Peningkatan Kualitas Layanan Kesehatan pada Rumah Sakit di Lingkungan Masyarakat	80%	85%	90%	95%	100%
6172 – Dukungan Manajemen dan Teknis Lainnya di Wilayah						
SK 19	Meningkatnya Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkup Kewilayahan					
IKK 19.1	Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di Lingkup Kewilayahan	100%	100%	100%	100%	100%
IKK 19.2	Indeks Kepuasan Unit Kerja Lingkup UPT Masyarakat Terhadap Layanan Kesekretariatan di UPT Masing-Masing	3,51	3,52	3,53	3,54	3,55

3.2 Kerangka Pendanaan

A. Kerangka Pendanaan Program TA 2025

Tabel III.2 Kerangka Pendanaan Lembaga Pemasarakatan Kelas I Semarang Tahun 2025

Kode	Klasifikasi Rincian Output	Pagu 2025
6170.BDC	Fasilitasi dan Pembinaan Masyarakat	11.665.016.000
6170.BHB	Operasi Bidang Keamanan	53.740.000
6172.EBA	Layanan Dukungan Manajemen Internal	14.467.739.000
6172.EBC	Layanan Manajemen SDM Internal	34.539.000
6172.EBD	Layanan Manajemen Kinerja Internal	26.638.000
TOTAL PAGU		26.249.672.000

B. Kerangka Pendanaan Program TA 2025

Tabel III.3 Kerangka Pendanaan Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Semarang Tahun 2026-2029

Klasifikasi Rincian Output	Indikasi Kebutuhan Pendanaan			
	2026	2027	2028	2029
Fasilitasi dan Pembinaan Masyarakat	12.136.282.646	12.379.008.299	12.626.588.465	12.879.120.235
Operasi Bidang Keamanan	55.911.096	57.029.317	58.169.904	59.333.302
Layanan Dukungan Manajemen Internal	15.052.235	15.353.280	15.660.345	15.973.552
Layanan Manajemen SDM Internal	35.934.375	36.653.063	37.386.124	38.133.846
Layanan Manajemen Kinerja Internal	27.714.175	28.268.458	28.833.827	29.410.504
Total Pagu	12.270.894.529	12.516.312.419	12.766.638.668	13.021.971.441

Tabel III.4 Sasaran Kegiatan dan Kerangka Pendanaan

Sasaran Strategis/ Indikator		TARGET					Alokasi Anggaran (dalam ribu rupiah)					Total Alokasi	Pelaksana
		2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029		
(1)	(2)	(3)					(4)					(5)	(6)
SS 1	Meningkatnya Kualitas Penegakan Hukum dan Pelayanan Bidang Keimigrasian dan Pemasarakatan												
ISS 1.1	Indeks Penegakan Hukum dan Pelayanan Bidang Imigrasi dan Pemasarakatan	3,67	3,73	3,76	3,79	3,83							
SP 1	Terwujudnya Pemenuhan Hak bagi Tahanan, Anak dan Warga Binaan Guna Terciptanya Warga Binaan yang Siap Bermasyarakat												
ISP 1.1	Indeks Penegakan Hukum Bidang Perlakuan	2,86	2,99	3,11	3,23	3,35							

Lapas Kelas I Semarang													
SK 14	Meningkatnya Keberhasilan Pembinaan Narapidana dan Anak Binaan						47.590.000	48.590.000	49.590.000	50.590.000	51.590.000		
IKK 14.1	Persentase Keberhasilan Pembinaan Kemandirian Narapidana yang Mendapatkan Predikat Sangat Baik	40%	50%	60%	70%	80%						Seksi Kegiatan Kerja	

Sasaran Strategis/ Indikator		TARGET					Alokasi Anggaran (dalam ribu rupiah)					Total Alokasi	Pelaksana	
		2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029			
IKK 14.2	Persentase keberhasilan pembinaan kepribadian narapidana yang mendapatkan predikat Sangat Baik	60%	65%	70%	75%	80%								Seksi Bimbingan Narapidana dan Anak Didik
SK 15	Terwujudnya Keamanan dan Ketertiban di Satuan Kerja Pemasyarakatan					83.940.000	84.940.000	85.940.000	86.940.000	87.940.000				
IKK 15.1	Persentase pelaksanaan operasi intelijen	75%	80%	85%	90%	95%								1. Seksi Administrasi Keamanan dan Tata Tertib 2. Kesatuan Pengamanan
IKK 15.2	Indeks Pencegahan	2,6	2,8	3	3,2	3,4								
IKK	Indeks	2,8	2,96	3,04	3,12	3,2								

15.3	Penindakan																	Lembaga Pemasyarakatan
SK 16	Meningkatnya kualitas kesehatan Anak Anak Binaan Tahanan dan Narapidana						92.700.000	93.700.000	94.700.000	95.700.000	96.700.000							
IKK 16.1	Persentase UPT Masyarakat dengan indeks kesehatan lingkungan dengan kategori baik	10%	20%	30%	40%	50%												Seksi Bimbingan Narapidana dan Anak Didik
IKK 16.2	Persentase satker dengan indeks kesehatan fisik kategori baik	15%	22%	30%	37%	45%												Seksi Bimbingan Narapidana dan Anak Didik

3.3 Roadmap

Roadmap ini disusun sebagai panduan arah pengembangan Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Semarang untuk periode tahun 2025–2029. Dokumen ini memberikan pandangan yang lebih teknis dan operasional mengenai langkah strategis yang perlu dilaksanakan untuk memperkuat kapasitas organisasi dalam menjalankan fungsi pemasyarakatan secara optimal.

Penyusunan roadmap mencakup pengembangan pada berbagai aspek manajemen, mulai dari sarana dan prasarana, penguatan kelembagaan, peningkatan kualitas sumber daya manusia, perbaikan tata laksana, hingga pengembangan kerja sama dengan berbagai pemangku kepentingan. Setiap aspek diarahkan untuk mendukung peningkatan kualitas layanan pemasyarakatan, baik dalam bidang pembinaan, pengamanan, maupun administrasi.

Selain itu, roadmap ini juga memuat perencanaan strategis tahunan yang terintegrasi dengan proses penganggaran, penyusunan kebutuhan Barang Milik Negara (BMN), serta mekanisme evaluasi dan pemantapan berkala. Pendekatan ini diharapkan dapat memastikan bahwa seluruh program dan kegiatan yang direncanakan berjalan sesuai sasaran, terukur, dan selaras dengan kinerja yang telah ditetapkan.

Melalui roadmap ini, Lapas Kelas I Semarang menegaskan komitmennya untuk terus bertransformasi menjadi satuan kerja pemasyarakatan yang modern, berintegritas, dan adaptif terhadap perkembangan kebutuhan pelayanan publik serta dinamika sistem

Tabel III.5 Roadmap Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Semarang Tahun 2025-2029

Satuan Kerja	Aspek	2025	2026	2027	2028	2029
Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Semarang	Sarana dan Prasarana	Pengecatan blok hunian Lapas & Perbaikan ruang rapat dan pertemuan	Pengecatan tembok keliling bangunan Lapas & Perbaikan sistem pembuangan limbah dan kebersihan area dapur	Renovasi ruang pelayanan kunjungan	Usulan renovasi peninggian tembok keliling luar dan pos jaga & Usulan Penambahan daya listrik	Proses usulan renovasi peninggian tembok keliling luar dan pos jaga & Proses usulan Penambahan daya listrik
	Barang Milik Negara (BMN) dan Perangkat Operasional	Pengadaan Kursi, Meja, dan AC	-	Usulan pengadaan Videotron untuk ruang rapat	Proses usulan pengadaan Videotron untuk ruang rapat	pengadaan Videotron untuk ruang rapat
	Kerja Sama	Perjanjian Kerja Sama dengan BLK/Disnaker untuk pelatihan kerja WBP & Kerja sama dengan lembaga keagamaan untuk pendalaman pembinaan kepribadian	Perluasan kerja sama dengan sektor swasta untuk pelatihan vokasional bersertifikasi	Kerja sama CSR untuk penguatan fasilitas publik Lapas	Kerja sama dengan UMKM lokal untuk pemasaran hasil karya WBP	Kemitraan lanjutan dengan instansi terkait untuk peningkatan pelayanan
	Sumber Daya Manusia (SDM)	Rotasi internal untuk optimalisasi beban kerja	Pelatihan peningkatan kompetensi pegawai	Perjanjian Kerjasama dengan kepolisian untuk penguatan petugas pengamanan	Rotasi internal untuk optimalisasi beban kerja	Kerjasama dengan pemadam Kebakaran guna pelatihan petugas terkait bencana kebakaran

	Tata Laksana	Penyusunan SOP baru menyesuaikan perubahan nomenklatur kementerian	Digitalisasi proses layanan kunjungan dan pembinaan	Peningkatan digitalisasi proses layanan kunjungan dan pembinaan	Optimalisasi tata naskah dinas digital	Evaluasi dan pemutakhiran keseluruhan SOP berbasis pengalaman implementasi
--	--------------	--	---	---	--	--

BAB IV

MONITORING, EVALUASI, DAN PENGENDALIAN

Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pengendalian mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP). Adapun obyek dari monitoring, evaluasi, dan pengendalian ini adalah Tim Reformasi Birokrasi serta Tim SPIP Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Semarang. Dalam monitoring, evaluasi, dan pengendalian ini, dibutuhkan 3 (tiga) siklus penting sebagai berikut:

1. Perencanaan, meliputi kegiatan dalam rangka penetapan target, pemilihan metode dan penentuan langkah-langkah kerja yang akan dilaksanakan serta SDM yang akan dibutuhkan dalam pelaksanaan monitoring dan evaluasi;
2. Pelaksanaan, meliputi kegiatan pelaksanaan langkah-langkah kerja yang berdasarkan standar monitoring dan evaluasi yang berlaku;
3. Pelaksanaan, meliputi kegiatan pelaksanaan langkah-langkah kerja yang berdasarkan standar monitoring dan evaluasi yang berlaku;

Tujuan monitoring, evaluasi, dan pengendalian atas penyelenggaraan program/kegiatan ini adalah:

1. Mendapatkan informasi akurat tentang kemajuan pelaksanaan program/kegiatan pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Semarang, sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dalam Road Map;
2. Mendorong terciptanya transparansi pada proses pelaksanaan program/kegiatan dalam Road Map;
3. Menilai tingkat keberhasilan pelaksanaan dalam periode 2025-2029;
4. Menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan dan kegagalan dalam pelaksanaan program/kegiatan Road Map;
5. Memberikan saran/rekomendasi berkaitan dengan "reward and punishment" sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Adapun ruang lingkup monitoring dan evaluasi Road Map Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Semarang Tahun 2025-2029 adalah:

1. Pemantauan kemajuan pelaksanaan program/kegiatan di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Semarang yang ditetapkan dalam dokumen Road Map Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Semarang Tahun 2025- 2029;

2. Penilaian kemajuan pelaksanaan beserta pencapaian dan evaluasi dampak strategis pelaksanaan kegiatan secara keseluruhan terhadap Lembaga Pemasarakatan Kelas I Semarang.

Dampak dari monitoring, evaluasi, dan pengendalian ini adalah efisiensi dan optimalisasi penggunaan anggaran, peningkatan kualitas pelayanan publik serta peningkatan kapasitas dan akuntabilitas kinerja Lembaga Pemasarakatan Kelas I Semarang.

4.1. Monitoring

Monitoring adalah kegiatan pemantauan secara berkala terhadap pelaksanaan program dan kegiatan Satker. Monitoring dilakukan untuk memastikan bahwa seluruh aktivitas berjalan sesuai dengan rencana, jadwal, serta penggunaan sumber daya yang telah ditetapkan. Monitoring dilakukan melalui:

1. Pelaporan rutin bulanan/triwulanan/semesteran yang disampaikan kepada pimpinan;
2. Analisis progress kinerja dan serapan anggaran untuk mengidentifikasi kesenjangan antara target dan realisasi;
3. Rapat koordinasi internal sebagai forum untuk membahas capaian, hambatan, serta Langkah tindak lanjut jangka pendek.

4.2. Evaluasi

Evaluasi merupakan kegiatan penilaian yang lebih mendalam untuk mengukur tingkat keberhasilan pelaksanaan program, kegiatan, dan pencapaian indikator kinerja. Evaluasi dilakukan berdasarkan data hasil monitoring, capaian indikator, serta hasil analisis risiko. Evaluasi Renstra Satker dilaksanakan dalam tiga bentuk:

1. Evaluasi Tahunan untuk menilai ketercapaian target tahunan, efektivitas strategi, serta efisiensi penggunaan sumber daya;
2. Evaluasi Tengah Periode (Mid-Term Review) dilakukan pada pertengahan periode Renstra untuk menilai relevansi visi, misi, strategi, serta melakukan penyesuaian apabila terjadi perubahan lingkungan strategis atau kebijakan nasional;
3. Evaluasi Akhir Periode dilakukan pada tahun terakhir periode renstra untuk menilai capaian tujuan dan sasaran secara menyeluruh, serta memberikan rekomendasi bagi penyusunan Renstra periode berikutnya

4.3. Pengendalian

Pengendalian adalah tindak lanjut yang dilakukan berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi, guna memastikan sasaran strategis dapat dicapai. Pengendalian mencakup Tindakan korektif, penyempurnaan strategi, serta penyesuaian program dan kegiatan bila diperlukan. Aspek pengendalian meliputi:

1. Tindakan Korektif Jangka Pendek. Perbaikan segera terhadap deviasi (penyimpangan) yang ditemukan dalam monitoring rutin, misalnya keterlambatan pelaksanaan kegiatan atau serapan anggaran;
2. Penyesuaian Strategi dan Arah Kebijakan. Apabila hasil evaluasi menunjukkan bahwa strategi yang diterapkan kurang efektif dalam mencapai sasaran;
3. Revisi Dokumen Perencanaan. Jika terdapat perubahan kebijakan nasional, lingkungan strategis, atau alokasi sumber daya maka Satker dapat melakukan penyesuaian sesuai mekanisme yang berlaku;
4. Pemanfaatan Hasil Evaluasi. Seluruh hasil evaluasi wajib digunakan sebagai masukan pada penyusunan Renja tahunan dan Renstra periode selanjutnya.

BAB V

PENUTUP

Renstra Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Semarang disusun dengan berpedoman pada berbagai regulasi perencanaan nasional maupun kementerian agar arah kebijakan organisasi selaras dengan kebijakan pemerintah pusat. Penyusunan dokumen ini tidak hanya menjadi kewajiban, tetapi juga menjadi pedoman strategis bagi Lapas Kelas I Semarang dalam menetapkan tujuan, sasaran, program, dan arah pengembangan kinerja selama periode lima tahun.

Pertama, penyusunan Renstra ini mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) yang memuat visi, misi, arah kebijakan, strategi, serta prioritas nasional. RPJMN menjadi utama yang mengarahkan seluruh Kementerian/Lembaga untuk memastikan pelaksanaan berada dalam satu koridor yang terintegrasi.

Kedua, Renstra Lapas Kelas I Semarang juga berpedoman pada Rencana Strategis Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan Tahun 2025–2029, sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2025 tentang Penyusunan Rencana Strategis dan Rencana Kerja Kementerian/Lembaga. Dokumen tersebut memuat visi, misi, tujuan, sasaran strategis, serta kebijakan yang relevan dengan tugas dan fungsi Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan, sehingga Renstra Lapas harus selaras agar pelaksanaan tugas pemasyarakatan berjalan efektif dan konsisten.

Ketiga, penyusunan Renstra ini merujuk pada Rencana Strategis Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Tahun 2025–2029, yang ditetapkan melalui Keputusan Direktur Jenderal Pemasyarakatan Nomor PAS-62.PR.01.01 Tahun 2025. Dokumen ini menjadi pedoman langsung bagi seluruh Unit Pelaksana Teknis Pemasyarakatan dalam menetapkan target, strategi, dan inovasi pelayanan pemasyarakatan.

Keempat, seluruh proses penyusunan mengikuti sistematika yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri PPN/Kepala Bappenas Nomor 10 Tahun 2023 tentang Tata Cara Penyusunan Renstra Kementerian/Lembaga Tahun 2025–2029. Dengan pedoman ini, Renstra Lapas Kelas I Semarang disusun secara terstruktur, mulai dari analisis kondisi umum, penetapan isu strategis, hingga penyusunan sasaran dan program prioritas.

Melalui dasar-dasar tersebut, Renstra Lapas Kelas I Semarang menjadi dokumen strategis yang komprehensif, selaras dengan kebijakan nasional, dan mampu memberikan arah yang jelas dalam meningkatkan kualitas layanan pemasyarakatan selama periode 2025–2029.

Sebagai unit pelaksana teknis dibawah Direktorat Jenderal Pemasarakatan, Lembaga Pemasarakatan Kelas I Semarang berupaya untuk mewujudkan yang menjadi visi dan tujuan Direktorat Jenderal Pemasarakatan. Adapun visi Direktorat Jenderal Pemasara adalah “Terwujudnya Penegakan Hukum dan Pelayanan Bidang Keimigrasian dan Pemasarakatan yang Berintegritas, Berkeadilan, dan Mendukung Keamanan Nasional Tangguh Menuju Indonesia Emas 2045” selaras dengan visi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan. Adapun Misi Direktorat Jenderal Pemasarakatan yaitu :

1. Mewujudkan penegakan hukum dan pelayanan bidang keimigrasian dan pemasarakatan yang berintegritas dan berkeadilan;
2. Mewujudkan tata kelola penyelenggaraan keimigrasian dan pemasarakatan yang modern, profesional, dan berintegritas;

Tujuan Direktorat Jenderal Pemasarakat adalah :

1. Meningkatkan kualitas penegakan dan pelayanan hukum bidang keimigrasian dan pemasarakatan dalam rangka menjaga tegaknya kedaulatan negara serta mewujudkan reintegrasi sosial;
2. Meningkatkan kualitas sistem keimigrasian dan pemasarakatan yang modern, terintegrasi, dan akuntabel melalui pengembangan kompetensi dan peningkatan profesionalisme sumber daya manusia yang berintegritas, responsif, dan adaptif di bidang keimigrasi dan pemasarakatan.

Adapun visi, misi, dan tujuan Direktorat Jenderal Pemasarakatan disusun dan ditetapkan selaras serta sejalan dengan visi, misi, dan tujuan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, sehingga setiap arah kebijakan, program, dan langkah strategis yang dilaksanakan di lingkungan pemasarakatan memiliki keterpaduan, kesinambungan, dan konsistensi dengan mandat kementerian. Penyesuaian ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa seluruh unit pelaksana teknis dan jajaran pemasarakatan bekerja dalam satu kerangka transformasi kelembagaan, peningkatan kualitas pelayanan, serta optimalisasi peran pemasarakatan dalam sistem peradilan pidana yang modern, humanis, akuntabel, dan berorientasi pada reintegrasi sosial.

Rencana Strategis Lembaga Pemasarakatan Kelas I Semarang Tahun 2025-2029 menjadi acuan dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) dan Rencana Kerja Anggaran (RKA). Diperlukan komitmen dan integritas tinggi dari seluruh jajaran Lembaga Pemasarakatan Kelas I Semarang untuk mewujudkan amanah yang diupayakan dalam dokumen Renstra ini,

sehingga dapat terwujudnya penyelenggaraan anggaran yang akuntabel, berkualitas dan bernilai kebermanfaatan bagi masyarakat.

LAMPIRAN I MATRIKS KINERJA DAN PENDANAAN

Tabel V.1 Matriks Kinerja dan Pendanaan Lapas Kelas I Semarang

Sasaran Strategis/ Indikator		TARGET					Alokasi Anggaran (dalam ribu rupiah)					Total Alokasi	Pelaksana
		2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029		
(1)	(2)	(3)					(4)					(5)	(6)
SS 1	Meningkatnya Kualitas Penegakan Hukum dan Pelayanan Bidang Keimigrasian dan Pemasarakatan												
ISS 1.1	Indeks Penegakan Hukum dan Pelayanan Bidang Imigrasi dan Pemasarakatan	3,67	3,73	3,76	3,79	3,83							
SP 1	Terwujudnya Pemenuhan Hak bagi Tahanan, Anak dan Warga Binaan Guna Terciptanya Warga Binaan yang Siap Bermasyarakat												
ISP 1.1	Indeks Penegakan Hukum Bidang Perlakuan	2,86	2,99	3,11	3,23	3,35							

Lapas Kelas I Semarang													
SK 14	Meningkatnya Keberhasilan Pembinaan Narapidana dan Anak Binaan						47.590.000	48.590.000	49.590.000	50.590.000	51.590.000		
IKK 14.1	Persentase Keberhasilan Pembinaan Kemandirian Narapidana yang Mendapatkan Predikat Sangat Baik	40%	50%	60%	70%	80%						Seksi Kegiatan Kerja	

Sasaran Strategis/ Indikator		TARGET					Alokasi Anggaran (dalam ribu rupiah)					Total Alokasi	Pelaksana
		2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029		
IKK 14.2	Persentase keberhasilan pembinaan kepribadian narapidana yang mendapatkan predikat Sangat Baik	60%	65%	70%	75%	80%							Seksi Bimbingan Narapidana dan Anak Didik
SK 15	Terwujudnya Keamanan dan Ketertiban di Satuan Kerja Pemasarakatan					83.940.000	84.940.000	85.940.000	86.940.000	87.940.000			
IKK 15.1	Persentase pelaksanaan operasi intelijen	75%	80%	85%	90%	95%							Seksi Administrasi Keamanan dan Tata Tertib Kesatuan Pengamanan Lembaga
IKK 15.2	Indeks Pencegahan	2,6	2,8	3	3,2	3,4							

IKK 15.3	Indeks Penindakan	2,8	2,96	3,04	3,12	3,2								Pemasyarakatan
SK 16	Meningkatnya kualitas kesehatan Anak Anak Binaan Tahanan dan Narapidana						92.700.000	93.700.000	94.700.000	95.700.000	96.700.000			
IKK 16.1	Persentase UPT Pemasyarakatan dengan indeks kesehatan lingkungan dengan kategori baik	10%	20%	30%	40%	50%								Seksi Bimbingan Narapidana dan Anak Didik
IKK 16.2	Persentase satker dengan indeks kesehatan fisik kategori baik	15%	22%	30%	37%	45%								Seksi Bimbingan Narapidana dan Anak Didik

LAMPIRAN II MATRIKS MANAJEMEN RISIKO

Tabel V.2 Matriks manajemen Risiko Lapas Kelas I Semarang

No	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Lapas Kelas I Semarang				
Program Penegakan dan Pelayanan Hukum				
1	Pelayanan			
	a. Tidak terlayannya WBP dengan gangguan mental secara maksimal	1. Melakukan layanan Kesehatan di klinik 2. Rujukan ke Rumah sakit Poli Jiwa	Bidang Perawatan	1. Gangguan Mental dapat tertangani dengan penanganan yang sesuai 2. Penanganan dapat dilakukan secara optimal apabila tidak dapat ditangani di klinik Lapas
2	Pengamanan			

No	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
	b. Gangguan Keamanan dan Ketertiban	<p>1. Tingginya Tingkat pelanggaran disiplin oleh WBP</p> <p>2. Terjadinya penyelundupan barang – barang terlarang dari luar lapas ke dalam lapas</p> <p>3. Warga binaan mudah stress dan jenuh, yang memicu pelanggaran tata tertib</p>	Bidang Keamanan & Ketertiban	<p>1. Melakukan rotasi Blok Hunian secara berkala agar tidak terjadi dominasi di satu tempat & Menentukan kerawanan blok hunian</p> <p>2. Melakukan Pengecekan data pengunjung untuk menjadi sample, serta harus dicicipi petugas maupun pengunjung yang membawa makanan tersebut</p> <p>3. Memberikan ruang untuk warga binaan untuk bisa keluar dari sel dengan kegiatan yang positif, namun dengan pengawasan petugas</p>
3	Pembinaan			

No	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
	c. Presentase narapidana mendapatkan Hak Remisi	1. Keterlambatan pengiriman dokumen Petikan Putusan dan BA 17 milik WBP dari Penegak Hukum (Kejaksaan Pengadilan Negeri, Pengadilan Tinggi, dan Mahkamah Agung)	Bidang Pembinaan	1. Melakukan Koordinasi dengan APH agar dokumen bisa segera dikirimkan
		2. Keluhan Warga Binaan terkait usulan Remisi dari pengusulan sampai SK Remisi turun		2. Berkoordinasi dengan Verifikator Kantor Wilayah dan Unit Eselon I untuk menanyakan Progress Usulan Remisi agar segera diproses
	d. Presentase narapidana yang bekerja	1. Kurang berminatnya narapidana dalam mengikuti pelatihan bersertifikat.	Bidang Kegiatan Kerja	1. Sosialisasi bidang kegiatan kerja kepada WBP tentang pentingnya pelatihan bersertifikat.

No	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
		2. Kurang konsistensinya narapidana dalam mengikuti pembinaan kemandirian		2. Melakukan Assesment narapidana yang memiliki skill/keahlian yang sesuai dengan unit yang ada di Bidang Kegiatan Kerja
4	Perawatan			
	a. Tidak adanya tenaga kesehatan dengan Kompetensi Geriatri (Perawatan Lansia)	1. WBP lansia dengan penyakit degeneratif dan psikologis tidak mendapat penanganan yang sesuai	Seksi Perawatan	1. Melakukan kegiatan layanan kesehatan di Klinik dan kontrol kesehatan WBP lansia ke blok hunian
Program Dukungan Manajemen				

No	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
1	SDM			
	a. Tidak adanya system otomatis yang memonitor periode usulan KP/KGB Pegawai	1.Keterlambatan pengusulan KP/KGB	Subbagian Kepegawaian	1. Membuat daftar KP/KGB secara manual dan membuat Daftar Urut KP/KGB
		2. SK Pensiun yang ditetapkan tidak tepat waktu dan mendekati tanggal pegawai yang bersangkutan akan pensiun		2. Memonitor secara berkala usulan Pensiun Pegawai
2	Tata Usaha			
	a. Pengarsipan SK Pensiun yang ditetapkan tidak tepat waktu dan mendekati tanggal pegawai yang bersangkutan akan pensiun	1. Pegawai Terlambat menerima SK Pensiun	Bagian Tata Usaha	1. Memonitor secara berkala usulan Pensiun Pegawai

No	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Risiko	Indikator Keberhasilan
3	Umum			
	a. Kurangnya perawatan fasilitas layanan publik	1. Fasilitas layanan public belum memenuhi standar pelayanan prima	Subbagian Umum	1.Melakukan pengecekan dan pembersihan area layanan kunjungan secara berkala
4	BMN			
	a. Terjadinya Bug/error pada Pengarsipan BMN melalui Aplikasi SAKTI	1. Pengarsipan tidak bisa diproses sesuai jadwal, melalui aplikasi SAKTI	Subbagian Umum & Keuangan	1. Koordinasi dengan Kementerian Keuangan (KPPN Cabang)