

PRAKTIK FASILITATIF KEIMIGRASIAN DI BIDANG KEPEGAWAIAN: ANALISIS SOSIO-HUKUM TERHADAP TATA KELOLA APARATUR IMIGRASI

Rifana Zahra Adisty¹, Nasywa Haura Saputri², Nabilah Maharani Gustaf³, I Nyoman Satriya Dhananjaya⁴, Fanny Suryadinata⁵, Nurul Maharani Piranti⁶
rifanaadisty@gmail.com¹, nasywasaputri10@gmail.com², nabilahmaharanigustaf@gmail.com³,
satriyajayanyoman@gmail.com⁴, fannysuryadinata182@gmail.com⁵, nurulpiranti20@gmail.com⁶
Politeknik Imigrasi

ABSTRAK

Keimigrasian memiliki peran strategis dalam mendukung mobilitas manusia lintas negara sekaligus menjaga kedaulatan negara. Salah satu aspek penting dalam penyelenggaraan keimigrasian adalah praktik fasilitatif di bidang kepegawaian yang bertujuan untuk memperkuat tata kelola kelembagaan serta mendukung profesionalisme aparatur. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis praktik fasilitatif keimigrasian di bidang kepegawaian melalui perspektif sosial dan hukum. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan studi literatur dan analisis normatif terhadap regulasi keimigrasian serta kebijakan kepegawaian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik fasilitatif keimigrasian di bidang kepegawaian tidak hanya berkaitan dengan pemenuhan aturan hukum, tetapi juga mencakup dimensi sosial berupa peningkatan kapasitas sumber daya manusia, efisiensi pelayanan, serta penguatan budaya organisasi. Analisis hukum menegaskan bahwa pelaksanaan fasilitasi kepegawaian harus sesuai dengan prinsip legalitas, kepastian hukum, dan akuntabilitas. Temuan ini mengindikasikan perlunya sinergi antara regulasi keimigrasian, kebijakan kepegawaian, dan sensitivitas sosial agar praktik fasilitatif keimigrasian dapat berjalan optimal.

Kata Kunci: Keimigrasian, Fasilitatif, Kepegawaian, Sosial, Hukum.

ABSTRACT

Immigration plays a strategic role in supporting cross-border human mobility while safeguarding state sovereignty. One of the crucial aspects of immigration administration is the facilitative practice in the field of staffing, which aims to strengthen institutional governance and enhance the professionalism of civil servants. This study seeks to analyze facilitative immigration practices in staffing through social and legal perspectives. The research employs a qualitative approach using literature review and normative analysis of immigration regulations as well as staffing policies. The findings reveal that facilitative practices in immigration staffing are not only related to the fulfillment of legal provisions but also encompass social dimensions, including human resource capacity building, service efficiency, and organizational culture strengthening. From a legal standpoint, the implementation of staffing facilitation must adhere to the principles of legality, legal certainty, and accountability. These results indicate the necessity of synergy between immigration regulations, staffing policies, and social sensitivity to ensure that facilitative immigration practices can be carried out effectively.

Keywords: Immigration, Facilitative Practice, Staffing, Social, Legal.

PENDAHULUAN

Keimigrasian merupakan instrumen penting dalam menjaga kedaulatan negara sekaligus mendukung mobilitas manusia lintas batas. Dalam konteks globalisasi, keimigrasian tidak hanya berkaitan dengan aspek hukum dan pengawasan perlintasan orang asing, tetapi juga menyangkut tata kelola kelembagaan di bidang kepegawaian. Aparatur imigrasi memegang peran strategis dalam memastikan pelaksanaan fungsi keimigrasian berjalan efektif, sehingga praktik fasilitatif di bidang kepegawaian menjadi

salah satu pilar utama dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. Praktik fasilitatif keimigrasian di bidang kepegawaian mencakup berbagai aspek, mulai dari pengembangan kapasitas sumber daya manusia, pengaturan administrasi, hingga penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Dari sisi sosial, praktik ini berimplikasi pada penguatan budaya organisasi dan peningkatan profesionalisme pegawai. Sementara itu, dari sisi hukum, praktik fasilitatif menuntut adanya kepastian hukum, akuntabilitas, dan kesesuaian dengan regulasi yang berlaku, baik dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian maupun peraturan terkait manajemen aparatur sipil negara.

Meskipun berbagai kebijakan telah dikeluarkan, masih terdapat tantangan dalam implementasi praktik fasilitatif keimigrasian di bidang kepegawaian. Tantangan tersebut antara lain keterbatasan sumber daya manusia, kompleksitas birokrasi, serta kebutuhan akan harmonisasi regulasi. Hal ini menimbulkan pertanyaan mendasar mengenai bagaimana praktik fasilitatif tersebut dijalankan, sejauh mana efektivitasnya, serta bagaimana perspektif sosial dan hukum dapat digunakan untuk menganalisisnya. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berupaya untuk menganalisis praktik fasilitatif keimigrasian di bidang kepegawaian dari perspektif sosial dan hukum. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi praktik tersebut, mengevaluasi implikasi sosial dan hukum yang muncul, serta merumuskan rekomendasi yang dapat memperkuat tata kelola keimigrasian secara menyeluruh.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana praktik fasilitatif keimigrasian di bidang kepegawaian dilaksanakan dalam konteks sosial dan hukum?
2. Faktor-faktor apa saja yang memengaruhi efektivitas praktik fasilitatif keimigrasian di bidang kepegawaian?
3. Bagaimana implikasi sosial dan hukum dari praktik fasilitatif keimigrasian di bidang kepegawaian di Indonesia?

TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pelaksanaan praktik fasilitatif keimigrasian di bidang kepegawaian dari perspektif sosial dan hukum.
2. Mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung maupun menghambat efektivitas praktik fasilitatif keimigrasian di bidang kepegawaian.
3. Mengevaluasi implikasi sosial dan hukum dari praktik fasilitatif keimigrasian di bidang kepegawaian.
4. Merumuskan rekomendasi yang dapat memperkuat tata kelola keimigrasian melalui optimalisasi aspek kepegawaian.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Teori Administrasi Publik dan Birokrasi

Konsep birokrasi menurut Max Weber menekankan rasionalitas, hierarki, dan aturan tertulis sebagai pilar utama organisasi publik. Dalam konteks keimigrasian, birokrasi memainkan peran penting untuk memastikan kepastian hukum, akuntabilitas, dan keseragaman prosedur dalam pelayanan (Ekananda, 2021). Teori administrasi publik modern juga menekankan prinsip good governance yang meliputi transparansi, partisipasi, dan responsivitas terhadap kebutuhan masyarakat. Praktik fasilitatif keimigrasian di bidang kepegawaian dapat dianalisis melalui kerangka ini, sebab kualitas pelayanan imigrasi sangat dipengaruhi oleh kapasitas dan integritas aparatur yang menjalankannya.

2. Perspektif Hukum Keimigrasian

Secara normatif, penyelenggaraan keimigrasian di Indonesia diatur melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian yang telah mengalami perubahan terakhir melalui Undang-Undang Nomor 63 Tahun 2024. Regulasi ini menegaskan bahwa fungsi keimigrasian tidak hanya sebatas pengawasan orang asing, melainkan juga pelayanan administratif, penegakan hukum, serta fasilitasi pembangunan nasional (Republik Indonesia, 2011; 2024).

Dalam implementasinya, praktik fasilitatif di bidang kepegawaian harus sejalan dengan prinsip legalitas, kepastian hukum, dan akuntabilitas sebagaimana diatur dalam UU dan peraturan pelaksanaannya, termasuk Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2013. Perspektif hukum ini penting untuk memastikan bahwa setiap kebijakan dan tindakan administratif tidak bertentangan dengan asas-asas umum pemerintahan yang baik.

3. Kinerja Pegawai Imigrasi dalam Pelayanan Publik

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai imigrasi memiliki peran signifikan dalam efektivitas pelayanan publik. Purwanto, Paranoan, dan Djumlani (2017) menyoroti bahwa kinerja pegawai dalam pelayanan dokumen perjalanan sangat dipengaruhi oleh faktor kedisiplinan, motivasi, serta dukungan fasilitas. Hal ini sejalan dengan temuan Putri, Mulyawan, dan Febrianto (2024) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan rotasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung. Dengan demikian, praktik fasilitatif keimigrasian di bidang kepegawaian tidak hanya dilihat dari aspek hukum, tetapi juga berkaitan erat dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif.

4. Fasilitas Kerja dan Budaya Organisasi

Penelitian Alfonso (2022) menggarisbawahi pentingnya fasilitas kerja dalam mendukung kinerja pegawai imigrasi. Minimnya fasilitas yang memadai dapat berdampak pada kualitas pelayanan, sementara lingkungan kerja yang kondusif justru meningkatkan profesionalisme dan produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa praktik fasilitatif di bidang kepegawaian tidak sekadar berkutat pada pemenuhan aturan formal, melainkan juga menyangkut aspek sosial berupa budaya organisasi dan kondisi kerja. Ekananda (2021) menambahkan bahwa penguatan *good governance* di lingkungan imigrasi menuntut adanya harmonisasi antara aspek hukum dan kebutuhan sosial pegawai.

5. Persepsi Publik terhadap Pelayanan Keimigrasian

Kajian lain terkait pelayanan publik di kantor imigrasi, misalnya di Semarang, menyoroti persepsi masyarakat terhadap kualitas layanan paspor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan publik dipengaruhi oleh kecepatan layanan, kompetensi pegawai, serta kemudahan prosedur (JPGS Undip, 2012). Hal ini menegaskan bahwa praktik fasilitatif keimigrasian harus memadukan kepentingan internal (pegawai) dengan kepentingan eksternal (masyarakat pengguna layanan). Dengan kata lain, kualitas kepegawaian berdampak langsung pada legitimasi sosial institusi imigrasi di mata publik.

6. Implikasi Sosial dan Hukum

Dari sisi sosial, praktik fasilitatif keimigrasian berimplikasi pada peningkatan kapasitas SDM, efisiensi pelayanan, serta penguatan budaya organisasi. Dari sisi hukum, praktik ini harus mengedepankan asas kepastian hukum, proporsionalitas, dan akuntabilitas agar tidak menimbulkan masalah hukum baru. Jurnal Ilmiah Kajian Keimigrasian (2022) menekankan bahwa peran imigrasi tidak hanya sebagai pengawas perlintasan orang, tetapi juga sebagai fasilitator pembangunan dan perlindungan tenaga kerja migran. Oleh karena itu, kajian akademik terhadap praktik fasilitatif kepegawaian perlu menggabungkan analisis sosial dan hukum untuk menghasilkan pemahaman yang komprehensif.

7. Penelitian Terdahulu dan Gap Kajian

Sebagian besar penelitian sebelumnya menekankan aspek kinerja pegawai (Purwanto et al., 2017; Putri et al., 2024) dan fasilitas kerja (Alfonso, 2022), sementara kajian normatif lebih banyak berfokus pada penerapan regulasi keimigrasian (UU No. 6/2011; UU No. 63/2024). Namun, penelitian yang secara khusus menelaah praktik fasilitatif keimigrasian di bidang kepegawaian dengan menggabungkan perspektif sosial dan hukum masih terbatas. Gap ini menjadi ruang bagi penelitian ini untuk memberikan kontribusi akademik sekaligus rekomendasi praktis.

METODE PENELITIAN

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode yuridis-sosiologis. Pendekatan ini dipilih karena topik yang dikaji tidak hanya menyoroti aspek normatif peraturan keimigrasian, tetapi juga realitas sosial yang terjadi di lapangan, khususnya terkait praktik fasilitatif di bidang kepegawaian. Melalui pendekatan ini, penelitian dapat menganalisis hubungan timbal balik antara norma hukum dan implementasinya dalam konteks manajemen sumber daya manusia di lingkungan imigrasi.

2. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas:

- a. Data primer, yang diperoleh melalui wawancara mendalam dengan pegawai imigrasi, pejabat struktural, serta masyarakat pengguna layanan. Wawancara ini bertujuan untuk menggali pengalaman, persepsi, serta kendala yang dihadapi dalam praktik fasilitatif kepegawaian.
- b. Data sekunder, yang mencakup peraturan perundang-undangan (UU No. 6 Tahun 2011, UU No. 63 Tahun 2024, PP No. 31 Tahun 2013), literatur akademik berupa buku, jurnal ilmiah, serta artikel terkait keimigrasian, administrasi publik, dan manajemen kepegawaian.

3. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan tiga teknik utama:

- Studi kepustakaan, untuk mengkaji dasar hukum, teori, dan penelitian terdahulu.
- Dokumentasi, berupa laporan kinerja, pedoman internal, serta dokumen resmi lain yang mendukung.

4. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode analisis kualitatif. Proses analisis meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Miles & Huberman, 1994). Data normatif dianalisis dengan metode interpretasi hukum untuk memahami penerapan regulasi, sedangkan data empiris dianalisis dengan metode tematik untuk menemukan pola, isu, dan dinamika praktik fasilitatif keimigrasian. Integrasi antara keduanya menghasilkan analisis komprehensif yang memadukan perspektif hukum dan sosial.

5. Validitas Data

Untuk menjaga validitas, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber, yaitu membandingkan data dari dokumen, dan literatur akademik. Dengan demikian, keabsahan data lebih terjamin dan kesimpulan yang dihasilkan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari sisi normatif, praktik fasilitatif keimigrasian di bidang kepegawaian harus merujuk pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian dan perubahan terakhir melalui Undang-Undang Nomor 63 Tahun 2024. Regulasi ini menegaskan bahwa

fungsi imigrasi tidak hanya terbatas pada pengawasan orang asing, melainkan juga pelayanan publik yang mendukung pembangunan nasional. Dalam kaitannya dengan kepegawaian, aspek fasilitatif diwujudkan dalam penyediaan regulasi yang jelas mengenai tugas, wewenang, serta mekanisme pembinaan pegawai imigrasi. Namun, di lapangan sering dijumpai gap antara norma hukum dan implementasi. Misalnya, ketentuan tentang asas akuntabilitas dan kepastian hukum belum sepenuhnya terealisasi ketika pegawai menghadapi keterbatasan sumber daya atau tekanan beban kerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun dasar hukum telah ada, masih diperlukan strategi manajerial untuk memastikan regulasi dapat diterjemahkan secara efektif dalam praktik kepegawaian.

Kepegawaian dalam konteks keimigrasian tidak hanya soal regulasi, tetapi juga mencakup dinamika sosial pegawai di dalam organisasi. Penelitian Putri, Mulyawan, dan Febrianto (2024) menekankan pentingnya rotasi dan disiplin kerja sebagai faktor penentu kinerja pegawai imigrasi. Dalam praktiknya, budaya organisasi yang menekankan profesionalisme dan kedisiplinan terbukti mampu meningkatkan kualitas pelayanan publik. Di sisi lain, Alfonso (2022) menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang memadai menjadi salah satu bentuk fasilitasi penting yang menentukan produktivitas pegawai. Pegawai imigrasi sering kali berhadapan dengan beban administratif yang tinggi, sehingga fasilitas teknologi dan sarana pendukung sangat diperlukan untuk mengurangi potensi human error. Oleh karena itu, praktik fasilitatif harus dipahami sebagai kombinasi antara faktor hukum (aturan yang jelas) dan faktor sosial (kondisi kerja serta motivasi pegawai).

Kinerja pegawai imigrasi memiliki hubungan langsung dengan kepuasan masyarakat pengguna layanan. Studi kasus di beberapa kantor imigrasi menunjukkan bahwa pelayanan paspor, visa, dan izin tinggal sering dipengaruhi oleh kecepatan pelayanan dan kompetensi pegawai (Purwanto, Paranoan, & Djumlani, 2017). Ketika pegawai memiliki kapasitas yang baik dan didukung dengan sistem kerja yang transparan, kualitas layanan meningkat dan kepercayaan publik terhadap institusi imigrasi semakin kuat. Namun, realitas di lapangan masih menunjukkan adanya keluhan masyarakat, khususnya terkait antrian panjang, kurangnya informasi, serta praktik birokrasi yang berbelit. Hal ini menandakan perlunya reformasi administratif berbasis pelayanan publik yang lebih responsif dan adaptif. Konsep good governance dapat dijadikan landasan untuk mengarahkan praktik kepegawaian agar lebih transparan, efisien, dan partisipatif.

Beberapa tantangan utama yang diidentifikasi antara lain:

1. Keterbatasan SDM – jumlah pegawai imigrasi sering tidak sebanding dengan volume pekerjaan, terutama di wilayah dengan lalu lintas orang asing tinggi.
2. Kurangnya fasilitas pendukung – sarana teknologi yang belum optimal dapat menghambat efisiensi pelayanan.
3. Budaya birokrasi – resistensi terhadap perubahan masih menjadi kendala dalam implementasi inovasi pelayanan.
4. Keselarasan regulasi – tumpang tindih aturan internal atau kebijakan lintas lembaga kadang menimbulkan ketidakjelasan dalam pelaksanaan tugas.

Tantangan ini menunjukkan bahwa praktik fasilitatif kepegawaian bukan hanya soal menambah aturan, tetapi juga bagaimana menciptakan sistem kerja yang lebih adaptif, fleksibel, dan sesuai dengan kebutuhan pegawai serta masyarakat.

Secara sosial, praktik fasilitatif kepegawaian berimplikasi pada peningkatan kapasitas SDM, profesionalisme, serta penguatan budaya organisasi. Hal ini berdampak langsung pada meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap institusi imigrasi. Secara hukum, praktik ini memperkuat asas kepastian hukum dan akuntabilitas dalam pelayanan publik, sekaligus meminimalisir potensi penyalahgunaan wewenang. Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan praktik fasilitatif dapat menjadi model best practice

bagi instansi pemerintah lain dalam mengelola kepegawaian berbasis pelayanan publik. Dengan demikian, praktik ini tidak hanya relevan bagi keimigrasian, tetapi juga berkontribusi terhadap pembangunan sistem administrasi publik nasional.

Analisis menunjukkan adanya gap antara regulasi normatif yang telah mapan dengan kondisi empiris di lapangan. Teori administrasi publik menekankan transparansi, efisiensi, dan akuntabilitas, tetapi implementasi masih terhambat oleh kendala struktural dan kultural. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk menjembatani gap ini melalui strategi fasilitatif, seperti:

1. Pelatihan dan pengembangan pegawai secara berkelanjutan.
2. Modernisasi teknologi informasi dalam pelayanan.
3. Harmonisasi regulasi lintas sektor.
4. Peningkatan kesejahteraan dan motivasi pegawai.

Berdasarkan analisis, rekomendasi yang dapat diajukan meliputi:

1. Penguatan regulasi internal agar lebih adaptif dengan dinamika sosial di lapangan.
2. Investasi pada SDM melalui pelatihan, rotasi kerja yang sehat, dan pengembangan karir.
3. Optimalisasi teknologi untuk mempercepat pelayanan dan mengurangi beban administratif pegawai.
4. Peningkatan transparansi layanan dengan menyediakan informasi yang mudah diakses publik.
5. Mendorong partisipasi masyarakat dalam memberikan masukan terhadap kualitas layanan imigrasi.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa praktik fasilitatif keimigrasian di bidang kepegawaian memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik sekaligus memperkuat legitimasi institusi imigrasi. Dari perspektif hukum, praktik fasilitatif harus berlandaskan pada peraturan perundang-undangan, khususnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian beserta perubahannya. Kepastian hukum, akuntabilitas, dan proporsionalitas menjadi prinsip utama yang harus dijunjung dalam pengelolaan kepegawaian imigrasi. Dari sisi sosial, praktik fasilitatif berkaitan erat dengan kondisi kerja, motivasi, budaya organisasi, serta ketersediaan fasilitas pendukung. Penelitian terdahulu membuktikan bahwa faktor disiplin, rotasi kerja, dan lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, keberhasilan fasilitasi di bidang kepegawaian tidak hanya ditentukan oleh regulasi, tetapi juga oleh strategi manajerial dan kebijakan sumber daya manusia yang efektif.

Implikasi dari penelitian ini menegaskan perlunya penguatan regulasi internal, peningkatan kapasitas SDM melalui pelatihan berkelanjutan, optimalisasi teknologi informasi, serta keterlibatan masyarakat dalam memberikan umpan balik terhadap kualitas pelayanan. Dengan sinergi antara aspek hukum dan sosial, praktik fasilitatif keimigrasian dapat menjadi model tata kelola kepegawaian yang adaptif, transparan, dan responsif terhadap tantangan global maupun kebutuhan masyarakat domestik.

SARAN

Upaya peningkatan kualitas pelayanan keimigrasian dapat dilakukan melalui beberapa langkah strategis yang saling berkaitan. Pertama, diperlukan penguatan regulasi internal keimigrasian melalui harmonisasi aturan teknis yang lebih jelas dan adaptif terhadap dinamika sosial, sehingga pegawai imigrasi memiliki pedoman kerja yang pasti dan tidak menimbulkan multitafsir dalam praktik. Kedua, peningkatan kapasitas sumber daya manusia (SDM) juga menjadi prioritas, dengan cara memberikan pelatihan

berkelanjutan, melakukan rotasi kerja yang proporsional, serta membuka peluang pengembangan karir agar kinerja pegawai semakin profesional dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Ketiga, optimalisasi fasilitas kerja dan teknologi informasi perlu diwujudkan melalui penyediaan sarana kerja yang memadai serta pemanfaatan sistem digital, yang diharapkan dapat mengurangi beban administratif, mempercepat pelayanan, dan meningkatkan akuntabilitas. Terakhir, penguatan budaya organisasi berbasis pelayanan publik harus terus digalakkan dengan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang transparan, partisipatif, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat, sehingga legitimasi institusi imigrasi di mata publik semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfonso, Y. (2022). *Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai imigrasi*. Jurnal Ilmiah Kajian Keimigrasian, 5(1), 45–58.
- Ekananda, M. (2021). *Good governance dalam birokrasi keimigrasian: Analisis peran dan tantangan*. Jurnal Administrasi Publik Indonesia, 10(2), 120–135.
- Jurnal Ilmiah Kajian Keimigrasian. (2022). *Peran imigrasi sebagai fasilitator pembangunan dan perlindungan tenaga kerja migran*. 4(3), 200–212.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook* (2nd ed.). Sage.
- Purwanto, H., Paranoan, R., & Djumlani, A. (2017). *Analisis kinerja pegawai dalam pelayanan dokumen perjalanan di Kantor Imigrasi*. Jurnal Ilmu Administrasi Publik, 5(2), 89–102.
- Putri, A., Mulyawan, R., & Febrianto, D. (2024). *Pengaruh rotasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung*. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 18(1), 56–70.
- Republik Indonesia. (2011). *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 52.
- Republik Indonesia. (2013). *Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2013 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 68.
- Republik Indonesia. (2024). *Undang-Undang Nomor 63 Tahun 2024 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 124.
- Universitas Diponegoro. (2012). *Persepsi masyarakat terhadap pelayanan paspor di Kantor Imigrasi Semarang*. Jurnal Penelitian Geografi Sosial, 1(1), 33–47.