

**ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
DALAM MENCAPAI TARGET PROGRAM PENDAFTARAN TANAH  
SISTEMATIS LENGKAP TAHUN 2022**  
(Studi Kasus Di Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap Provinsi Jawa Tengah)

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Sebutan Sarjana Terapan Di Bidang Pertanahan  
Pada Program Studi Diploma IV Pertanahan



**Disusun Oleh:**

**LA ODE SABARAKATI**  
**NIT. 19283309**

**Diploma IV Pertanahan**

**KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA RUANG/  
BADAN PERTANAHAN NASIONAL  
SEKOLAH TINGGI PERTANAHAN NASIONAL  
PROGRAM DIPLOMA IV PERTANAHAN  
YOGYAKARTA  
2023**

## **ABSTRACT**

*The 2022 Complete Systematic Land Registration Program (PTSL) at the Cilacap District Land Office has the most targets in Central Java Province, with a total target of 140.364 fields divided into the issuance of Land Plot Maps (PBT), Land Title Certificates (SHAT) and Cluster 4. The Cilacap District Land Office obtained a performance score 45,40 and was ranked 31<sup>st</sup> of 35 district and city land offices throughout Central Java Province. A good organizational culture will state good human resource management or management systems in order to foster good performance and accelerate the achievement of targets or goals, both number targets and time targets, therefore it could create relationships between elements or agencies participating in the 2022 PTSL program of Cilacap.*

*The application of qualitative research methods in this study focuses on the results of interviews and documents, which are then arranged and analyzed in accordance with the research problem formulation. The descriptive approach method is used in this research, as the researcher will describe the research findings in a narrative form that addresses the research problem question regarding human resource management in the PTSL program, the achievements of the PTSL, as well as the supporting and inhibiting factors within the PTSL program.*

*The findings of this research indicate that the PTSL achievement in Cilacap District in the year 2022 reached 100% in terms of quantity, with PTSL services being available in 9 sub-districts and 25 villages. HR Management is carried out starting from the HR planning stage, HR appointment and dismissal, HR remuneration and benefits, performance appraisal, awards and career development, HR training and development, as well as occupational safety and health, leadership, and productivity. In the implementation of PTSL, supporting and inhibiting factors were found to have an impact on the achievement of PTSL results in 2022 at the Cilacap District Land Office.*

**Keyword:** *Human Resource Management, PTSL Program, Supporting Factors and Inhibiting Factors*

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN .....	iii
MOTTO .....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
INTISARI .....	viii
<i>ABSTRACT</i> .....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian .....	7
D. Keaslian Penelitian .....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	11
A. Kajian Pustaka .....	11
B. Kerangka Pemikiran .....	30
BAB III METODE PENELITIAN .....	32
A. Format Penelitian.....	32
B. Lokasi Penelitian .....	32
C. Penetapan Informan .....	32
D. Jenis, Sumber, dan Teknik Pengumpulan Data .....	33
E. Teknik Analisis Data .....	37
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN .....	38
A. Gambaran Umum Kabupaten Cilacap .....	38
B. Gambaran Umum Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap .....	41
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....	57
A. Manajemen Sumber Daya Manusia Di Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap.....	57

B. Capaian Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap .....	74
C. Faktor Pendukung dan Penghambat Capaian Program PTSL: Aspek Sumber Daya Manusia .....	83
BAB VI PENUTUP .....	96
A. Kesimpulan .....	96
B. Saran .....	98
DAFTAR PUSTAKA .....	99
LAMPIRAN	

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan ilmu atau seni yang mengatur tentang proses pemanfaatan sumber daya manusia dan lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Dalam rangka meningkatkan kompetensi sumber daya manusia (SDM) yang merupakan aset dalam suatu perusahaan atau organisasi, karena MSDM sebagai penggerak dalam menjalankan operasi dalam suatu organisasi serta penting dalam menjaga kesinambungan *survive* organisasi/perusahaan dalam pengembangannya. Selain itu, MSDM juga digunakan untuk melakukan penilaian kinerja terhadap karyawan merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan SDM, adanya pengelolaan SDM yang baik akan meningkatkan prestasi kerja karyawan dan produktivitas perusahaan. Menurut Syarief dkk (2021), dalam ilmu manajemen mempunyai enam unsur yaitu: manusia, uang, metode, bahan baku, mesin, pasar. Unsur tersebut saling terkait satu dengan lainnya, namun unsur terpenting adalah unsur manusia. Unsur manusia yang akan menggerakkan semua unsur agar berjalan efektif dan efisien. Selain itu, unsur manusia atau MSDM mampu melakukan pengaturan dari manajemen kepegawaian atau manajemen personalia (*Personal Management*) tersebut. Berdasarkan uraian di atas, manajemen sumber daya manusia adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan seluruh kegiatan pengadaan tenaga kerja, pengembangan karyawan, pemberian kompensasi, pemeliharaan karyawan, dan pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan dan perundangan yang berlaku untuk mencapai sasaran dan tujuan individu karyawan, perusahaan dan masyarakat.

Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap (PTSL) sebagai program strategi nasional Kementerian Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN) bukan merupakan *lip service*. Program ini menjadi perhatian khusus oleh Presiden Joko Widodo sehingga tidak ada pilihan lain kecuali

menyelesaikan dan menuntaskan program ini sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Direktur Jenderal (Dirjen) Penetapan Hak dan Pendaftaran Tanah (PHPT) Suyus Windayana, menekankan penuntasan target PTSL sejalan dengan terobosan dan kebijakan komprehensif yang dilakukan Kementerian ATR/BPN. Progres dan pencapaian PTSL selalu menjadi pusat perhatian publik dikarenakan program ini menjadi program tumpuan pemerintah dalam mewujudkan harapan rakyat terhadap penjaminan kepemilikan tanah melalui penerbitan Sertifikat Hak Atas Tanah (SHAT). Dalam pelaksanaan program PTSL ini, Suyus Windayana menyatakan pasti ditemukan kendala dan hambatan di lapangan yang merupakan suatu kewajaran dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga pentingnya dilakukan koordinasi, penyamaan persepsi agar terjadi *gol* target PTSL berjalan *smart*, mulus tanpa menimbulkan masalah. Ditegaskan pula bahwa program PTSL pada tahun 2022 sudah masuk tahun kelima. Seharusnya PTSL pada tahun 2022 sudah bisa lari dalam artian percepatan penyelesaian target PTSL, tetapi ternyata masih ada ketertinggalan di beberapa wilayah. Program PTSL yang telah diawali dari tahun 2017 mampu membingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia dengan jutaan sertipikat tanah yang telah diterbitkan hingga saat ini.

Kantor pertanahan merupakan suatu lembaga atau instansi yang menyelenggarakan pelayanan publik dibidang pertanahan pada tingkat kabupaten/kota. Beban kerja di kantor pertanahan semakin tinggi dan meningkat tiap tahunnya mengingat tidak hanya pekerjaan rutin yang harus diselesaikan akan tetapi target PTSL yang harus dituntaskan kesemuanya merupakan agenda prioritas pemerintah. Dalam upaya mempercepat realisasi program PTSL, kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) baik internal maupun eksternal sangatlah berpengaruh. SDM yang memenuhi kualifikasi, kompetensi dan memiliki etos kerja yang baik akan menjadi salah satu penopang utama untuk mencapai tujuan program PTSL. Pentingnya SDM yang memadai sangat berkontribusi dalam kesuksesan pelaksanaan program PTSL dan mencapai target yang telah ditetapkan oleh pemerintah yakni pada tahun 2025 target PTSL telah selesai di seluruh wilayah Indonesia. Seperti yang diungkapkan oleh Riniwati dalam Supomo T. A., dkk (2020), SDM memiliki peran yang sangat penting dalam

setiap organisasi. Keseluruhan organisasi dibangun dengan memperhatikan visi dan misi yang melibatkan manusia, oleh manusia dan untuk manusia dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan manusia. Oleh karena itu, manusia menjadi faktor strategis dan penting dalam semua aspek organisasi yang meliputi aspek termasuk kualitas dan jumlah tenaga kerja. Dalam menghadapi berbagai problematika SDM harus diberikan perhatian khusus baik dari segi kualitas maupun kuantitas, Hal ini menunjukkan betapa pentingnya memprioritaskan dan memecahkan masalah yang dianggap benar-benar penting dalam konteks SDM, agar program PTSL dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Penerapan MSDM dalam program PTSL sangat berpengaruh pada budaya suatu organisasi terkhusus Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak dapat dilihat secara kasat mata, akan tetapi dapat menggerakkan orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Setiap orang yang bekerja dalam suatu organisasi pastinya secara tidak sadar telah mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Budaya organisasi ini memberikan sosialisasi kepada para anggota organisasi baik yang lama maupun yang baru untuk mengetahui hal-hal yang dilarang dan diwajibkan dalam menunjang berjalannya tujuan organisasi.

Budaya organisasi mengacu pada sekumpulan keyakinan bersama, sikap dan tata hubungan serta asumsi-asumsi yang secara *eksplisit* atau *implisit* diterima dan digunakan oleh keseluruhan anggota organisasi untuk menghadapi lingkungan luar dan mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dalam hal ini, budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap motivasi. Budaya organisasi ini menjadi pegangan sumber daya manusia terhadap nilai-nilai keroganisasian dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi (Sulaksono, H., 2015).

Selain kualitas SDM, budaya kerja merupakan turunan dari budaya organisasi yang berpengaruh pada kinerja suatu karyawan dalam suatu organisasi/instansi dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Susanto dalam

Anggeline, K. D. N., dkk (2017), bahwa budaya kerja sebagai langkah konkrit yang digunakan oleh organisasi dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang ditemukan ketika melaksanakan pekerjaan. Dimana SDM memegang peranan yang sangat penting dalam proses transformasi budaya yang terjadi pada organisasi dalam pencapaian hasil kinerja karyawan yang optimal. Aspek budaya kerja adalah nilai yang menjadi pedoman SDM untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integritas dalam organisasi sehingga anggota organisasi mampu dalam memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku.

Menurut Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan reformasi Birokrasi Nomor 20 tahun 2021 tentang Implementasi *Core Values* Dan *Employer Branding* Aparatur Sipil Negara menjelaskan bahwa budaya kerja Ber-AKHLAK merupakan akronim dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif. Budaya kerja ini diterapkan kepada seluruh ASN yang bekerja pada instansi pemerintah. Adapun penjabaran *Core Values* budaya kerja Ber-AKHLAK menjadi pedoman perilaku ketika ASN melakukan pelayanan pemerintahan kepada masyarakat sebagai berikut: 1) Berorientasi Pelayanan yaitu komitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat; 2) Akuntabel yaitu bertanggung jawab atas kepercayaan yang diberikan; 3) Kompeten yaitu terus belajar dan mengembangkan kapabilitas; 4) Harmonis yaitu saling peduli dan menghargai perbedaan; 5) Loyal yaitu berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara; 6) Adaptif yaitu terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan serta menghadapi perubahan; 7) Kolaboratif yaitu membangun kerja sama yang sinergis.

Melihat dari perspektif SDM Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap memiliki ketersediaan SDM yang sangat terbatas pada tahun 2022. Berdasarkan data kepegawaian Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap per Juli 2022, pada kantor tersebut memiliki total 149 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan komposisi terdiri dari 29 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 107 orang



Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN). Berbicara tentang program PTSL pada bagan organisasi kantor pertanahan merupakan menjadi beban kerja pada seksi survei dan pemetaan khususnya pada pengukuran lapangannya. Dalam program PTSL bagian kegiatan lapangan ini dikerjakan oleh SDM yang ahli dalam bidang pengukuran yang biasa disebut petugas ukur agar kegiatan pengukuran lapangan tersebut terselesaikan sesuai dengan target baik itu kegiatan rutin maupun kegiatan proyek kantor pertanahan. Secara detail kondisi SDM pada Seksi Survei dan Pemetaan Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap hanya berjumlah 40 orang yang terbagi menjadi 7 orang PNS, 23 orang PPNPN dan 10 orang petugas ukur. Ketersediaan petugas ukur yang terbatas ini maka kantor pertanahan perlu melakukan manajemen untuk mengatur dan membagi tugas sehingga semua kegiatan lapangan dapat tetap terlaksana pada tahun tersebut.

Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap pada tahun 2022 memiliki target PTSL terbanyak se-Provinsi Jawa Tengah yaitu berjumlah 145.882 bidang. Dalam rangka pelaksanaan percepatan PTSL, diperlukan SDM yang berkualitas dan kompeten. Dimana kondisi petugas ukur Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap sangatlah terbatas dibandingkan dengan target PTSL yang sangat banyak tersebut. Oleh karena itu, Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap bekerjasama dengan pihak ketiga dalam rangka percepatan PTSL agar target PTSL pada tahun 2022 tersebut dapat dituntaskan seluruhnya dalam kurun waktu 1 periode kerja. Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap bekerjasama dengan pihak ketiga yaitu Kantor Jasa Surveyor Berlisensi (KJSB) yang sudah menjadi mitra kerja Kementerian ATR/BPN, hal ini sesuai dengan Peraturan Menteri ATR/Ka. BPN No.9 Tahun 2021 tentang Surveyor Berlisensi Jo Permen ATR/BPN No.8 Tahun 2022. Kualitas SDM yang dimiliki oleh KJSB sudah tidak diragukan lagi dalam membantu percepatan PTSL.

Program PTSL pada tahun 2022 di Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap seluruhnya dibebankan kepada mitra kerja yaitu KJSB pada bagian kegiatan pengukuran lapangannya, sementara untuk tim-tim panitia PTSL

lainnya masih menjadi tanggung jawab internal kantor pertanahan. Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap berkolaborasi dengan KJSB dalam bentuk kerjasama, dimana petugas ukur KJSB diberdayakan untuk menyelesaikan target PTSL di lokasi-lokasi yang telah ditentukan. Hal ini diselenggarakan atas dasar pertimbangan bahwa pada tahun 2022, target rutin dan PTSL sangat tinggi sehingga Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap menerapkan strategi dengan membebaskan kegiatan rutin kepada petugas ukur internal kantor pertanahan, sementara kegiatan PTSL dibebankan kepada KJSB. Dalam kegiatan kerja sama ini, Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap memiliki harapan bahwa target PTSL tersebut dapat tercapai dan terselesaikan sesuai dengan besaran target yang telah ditetapkan oleh Kementerian ATR/BPN pada setiap kantor pertanahan. Dalam menunjang kelancaran kerja sama yang dilakukan maka perlu adanya kolaborasi antara SDM Kantor Cilacap dengan SDM yang dimiliki KJSB agar dapat menyamakan persepsi sehingga pekerjaan menjadi lebih terarah pada tujuan yang akan dicapai. Sebagai ujung tombak keberhasilan pencapaian target PTSL, SDM memerlukan strategi khusus agar tujuan tersebut dapat tercapai secara optimal. Dalam penelitian ini, “Manajemen Sumber Daya Manusia” mengacu pada strategi pengelolaan tenaga kerja untuk mencapai misi yang telah ditetapkan oleh organisasi, khususnya Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap dengan fokus pada percepatan program Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap.

Berdasarkan permasalahan diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian yang akan dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul **“Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mencapai Target Program Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap Tahun 2022 (Studi Kasus Di Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap Provinsi Jawa Tengah)”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, dapat dirumuskan bahwa pencapaian target Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap pada Kantor Pertanahan dapat ditentukan melalui kualitas dan kecakapan sumber daya manusia yang kompeten dalam menangani program PTSL dan sarana dan

prasarana di Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap. Untuk membuktikan hal tersebut diperlukan informasi-informasi pendukung yang dapat diperoleh melalui penelitian dengan rumusan penelitian sebagai berikut.

1. Bagaimana manajemen sumber daya manusia yang diterapkan di Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap serta capaian target program Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap Tahun 2022?
2. Apa faktor pendukung dan penghambat dalam pencapaian target PTSL di Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap pada aspek sumber daya manusia serta solusinya?

## **C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian**

### **C.1. Tujuan**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini memiliki tujuan:

1. Mengetahui manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan di Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap serta capaian target program Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap Tahun 2022;
2. Mengetahui faktor pendukung dan penghambat dalam pencapaian target PTSL di Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap pada aspek sumber daya manusia serta solusinya.

### **C.2. Kegunaan**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara nyata, yaitu:

1. Bagi Peneliti  
Sebagai sarana untuk menambah dan mengembangkan wawasan atau ilmu pengetahuan baru serta sebagai penerapan ilmu pengetahuan yang telah didapatkan selama pendidikan di perguruan tinggi.
2. Bagi Kementerian ATR/BPN  
Sebagai bahan pertimbangan dan masukan dalam menciptakan SDM yang berkualitas dalam lingkungan maupun di bawah kementerian untuk

menciptakan pelayanan pertanahan yang lebih baik khususnya implementasi PTSL.

### 3. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Dapat memperkaya literatur ilmu pengetahuan khususnya tentang MSDM dan PTSL serta dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau acuan/perbandingan dalam menyusun penelitian dengan topik yang bersesuaian dimasa yang akan datang.

## **D. Keaslian Penelitian**

Keaslian penelitian ini perlu ditelusuri sehingga dilakukan perbandingan dengan kajian terdahulu atau penelitian terdahulu. Hal ini dimaksudkan sebagai bahan pertimbangan oleh peneliti sekaligus sebagai rujukan penelitian dalam menyelesaikan penelitian serta sebagai pembeda dari penelitian yang akan dengan penelitian-penelitian dilakukan sebelumnya oleh peneliti terdahulu. Berikut ini peneliti memaparkan 4 (empat) penelitian terdahulu terkait “Manajemen Sumber Daya Manusia dan PTSL”.

1. Penelitian tahun 2018 yang dilakukan oleh Fajrin yang berjudul **“Peran Masyarakat Dalam Percepatan Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap Studi Di Desa Wanglu Kecamatan Trucuk Kabupaten Klaten Provinsi Jawa Tengah”**. (Fajrin, 2018) menemukan bahwa peran masyarakat (situasi, masyarakat, posisi, dan fungsi) sangat mendukung kelancaran terlaksananya kegiatan PTSL di Kantor Pertanahan Kabupaten Klaten. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif. Faktor pembeda dari penelitian yang akan peneliti lakukan adalah peneliti berfokus pada pengkajian manajemen sumber daya manusia yang diterapkan pada kantor pertanahan. Sementara penelitian (Fajrin, 2018) berfokus pada faktor peran masyarakat dalam percepatan PTSL.
2. Penelitian tahun 2020 yang dilakukan oleh Toni Agus Supono dan Eka Askafi yang berjudul **“Polc Sebagai Strategi SDM Dalam Percepatan Program PTSL Di BPN Kabupaten Kediri”**. (Supono & Askafi, 2020) menemukan

bahwa penerapan faktor Polc sebagai strategi dalam percepatan program PTSL masih ditemukan faktor internal dan eksternal yang mendukung dan menghambat kinerja SDM. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Faktor pembeda dari penelitian yang akan peneliti lakukan adalah peneliti akan mengkaji manajemen sumber daya manusia sebagai faktor pendukung dalam percepatan PTSL di kantor pertanahan. Sementara penelitian (Supono & Askafi, 2020) hanya berfokus pada Polc sebagai strategi SDM dalam program PTSL.

3. Penelitian tahun 2020 yang dilakukan oleh Andi Baso Thabrani, Hamka Hakim, dan Darmanto yang berjudul **“Implementasi Kebijakan Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap (PTSL): Mewujudkan Tertib Administrasi Pertanahan Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat”**. (Thabrani, Hamka & Darmanto, 2020) menemukan bahwa kebijakan program PTSL tidak terlaksana dengan baik dikarenakan belum semua anggota tim pelaksana kegiatan mengetahui tujuan dari implementasi pelaksanaan program PTSL. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif. Faktor pembeda dari penelitian yang akan peneliti lakukan adalah peneliti akan fokus mengkaji pada penerapan MSDM sementara penelitian (Thabrani, Hamka & Darmanto, 2020) mengkaji pada implementasi kebijakan untuk mewujudkan administrasi pertanahan.
4. Penelitian pada tahun 2022 yang dilakukan oleh Fetrinawaty, Mahendra Romus dan Miftakhul Mujtahid yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Pelaksana Program Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap (PTSL) di Kantor Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi”**. (Fetrinawaty, Romus & Mujtahid, 2022) menemukan bahwa gaya kepemimpinan yang baik yang diterapkan oleh seorang pemimpin memberikan energi yang positif. Energi positif yang dihasilkan tersebut memupuk motivasi kinerja dan mendorong disiplin kerja pelaksana PTSL sehingga menghasilkan kinerja dengan produktivitas yang lebih tinggi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian

kuantitatif dengan pendekatan filsafat positivisme. Faktor pembeda dari penelitian yang akan peneliti lakukan adalah peneliti lebih berfokus pada MSDM pada pelaksana PTSL. Sementara penelitian (Fetrinawaty, Romus & Mujtahid, 2022) berfokus pada gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin yang diterapkan oleh Kepala Kantor pada pelaksanaan PTSL.

Berdasarkan paparan dari 4 (empat) penelitian diatas terdapat perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti. Dimana dalam penelitian kali ini penelitian akan memfokuskan mengkaji manajemen sumber daya manusia dalam percepatan pelaksanaan target PTSL tahun 2022 dan menjabarkan capaian program PTSL tahun 2022 di Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap. Selain itu, peneliti juga akan meneliti faktor pendukung dan penghambat yang ditemukan dalam penyelesaian target PTSL serta solusinya.

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap telah berjalan dengan cukup baik yang didukung dengan budaya organisasi yang dianut yakni budaya organisasi konstruktif yang selalu mengandalkan kerjasama, kolaborasi dan komunikasi antara SDM baik secara internal maupun eksternal. MSDM yang diselenggarakan oleh Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap terbagi dalam 6 bagian. Pertama adalah perencanaan SDM dengan memberdayakan seluruh komponen SDM kantor pada setiap bidang dengan membentuk 6 tim PTSL yang ditempatkan sesuai dengan kualifikasi tugasnya. Kedua adalah pengangkatan dan pemberhentian SDM melalui perekrutan internal maupun eksternal kantor sedangkan pemberhentian SDM dilakukan pada pegawai yang telah purna tugas ataupun putus kontrak. Ketiga adalah pengupahan dan pemberian tunjangan SDM berdasarkan pada golongan untuk PNS sedangkan untuk PPNPN berdasarkan UMR Kabupaten Cilacap dan Pemberian tunjangan dapat berupa tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan dan lain-lain. Keempat adalah penilaian kinerja, penghargaan dan pengembangan karir dilakukan melalui monitoring dan evaluasi dan penghargaan diberikan sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja yang telah dicapai serta pengembangan karir sebagai batu loncatan para pegawai untuk berkarir lebih tinggi dengan etos kerja yang tinggi. Kelima adalah pelatihan dan pengembangan SDM dilaksanakan untuk menyamakan persepsi antara petugas PTSL dan pengembangan SDM diselenggarakan melalui kegiatan *home visit care*. Keenam adalah keselamatan dan kesehatan kerja, kepemimpinan dan produktivitas didukung dengan penyediaan *uniform* yang menimbulkan *safety* kepada para petugas pelaksana PTSL. Untuk kesehatan kerja diikutkan pada program jaringan kesehatan atau jaminan kesehatan berupa

BPJS. Sementara kepemimpinan untuk menjalankan fungsi kerja dari kepanitiaan PTSL pada setiap tim sedangkan produktivitas sebagai bentuk tingkat intervensi terhadap pelaksanaan program PTSL bagi lingkup kantor pertanahan. Budaya organisasi yang baik akan berpengaruh pada manajemen sumber daya manusia yang dikelola sehingga berpengaruh terhadap capaian hasil program Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap tahun 2022 yang berada pada angka 100 untuk nilai kuantitas dan nilai kinerja PTSL pada angka 45,40. Dengan demikian Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap berada pada peringkat 31 dari 35 Kabupaten se-Provinsi Jawa Tengah. Lokasi PTSL di Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap mencakup 24 desa/kelurahan. Pencapaian PTSL tahun 2022 di Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap didukung oleh kualitas SDM yang baik sehingga capaian PTSL mencapai 100 %.

2. Pada program PTSL tahun 2022 di Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap terdapat faktor pendukung yang menjadi indikator keberhasilan dalam pencapaian target PTSL maupun faktor penghambat yang merupakan kendala yang ditemukan ketika sedang melaksanakan kegiatan yang dilihat berdasarkan aspek sumber daya manusia. Faktor pendukung internal yang mendukung tercapainya program PTSL terdiri dari kejelasan dan konsistensi tujuan yang dicapai; aturan pelaksanaan dari lembaga pelaksana; alokasi sumberdaya dan finansial; serta komitmen dan kualitas kepemimpinan. Untuk faktor pendukung eksternal yang mendukung pada program PTSL terdiri dari keberagaman dan tingkat perilaku kelompok; dukungan publik atau masyarakat; serta kondisi sosial-ekonomi dan teknologi. Sementara faktor penghambat internal yang ditemukan dalam program PTSL terdiri dari sumber daya manusia; sarana dan prasarana; masalah pengumuman data fisik dan data yuridis; serta penerapan asas kontradiktur delimitasi. Sedangkan untuk faktor penghambat eksternal terdiri dari: biaya pajak atas tanah; permasalahan tanah *absentee*, kelebihan maksimum dan tanah terlantar; serta pembuktian hak.



## **B. Saran**

1. Jika dilihat dari jumlah SDM Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap yang berjumlah 140 orang baik itu PNS, PPNPN ataupun ASK dengan jumlah target PTSL pada tahun 2022 berjumlah 145.882 bidang maka untuk menunjang kegiatan PTSL kedepannya Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap perlu melakukan peningkatan manajemen SDM dalam pencapaian target PTSL. Hal ini bertujuan agar budaya organisasi yang dimiliki oleh Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap terus berdiri tegak dan pencapaian target PTSL pada tahun berikutnya dapat memperhatikan nilai kualitasnya sehingga dapat mencapai nilai desa/kelurahan lengkap. Sementara itu, untuk panduan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) kedepannya Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap dapat membuat panduan K3 secara mandiri sehingga mempunyai pedoman K3 khusus Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap agar SDM dapat bekerja dengan rasa nyaman serta kondisi yang baik agar selalu dapat menjaga kualitas kinerjanya pada aspek keselamatan dan kesehatan kerjanya.
2. Perlu melakukan evaluasi dan monitoring yang intensif dengan cara mengidentifikasi berbagai indikator yang berpotensi menghambat pelaksanaan program PTSL baik yang bersumber dari dalam ataupun dari luar. Kemudian pihak Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap perlu menciptakan terobosan berupa strategi yang dapat menunjang percepatan penyelesaian PTSL sehingga peluang ditemukannya faktor-faktor penghambat pada pelaksanaan PTSL dapat diminimalisir yang berpengaruh pada capaian program PTSL.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku dan Jurnal

- Anggeline, K. D. N., dkk. (2017). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. BPR Nusamba Kubutambahan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha. Vol. 9. No. 2. Hal. 441-450*
- Anggito, A. dkk. (2018). Metodologi Penelitian Kualitatif. Sukabumi : CV Jejak
- Anwar, S. (2021). Pelatihan Peningkatan Kapasitas Pemuda Dan Manajemen Organisasi Bina Remaja. *Jurnal PKM Manajemen Bisnis. Vol. 1. No. 2. Hal. 44-53*
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis. Vol. 14. No. 02. Hal. 144-150*
- Arief. A. (2018). Pelaksanaan Asas Kontradiktur Delimitasi Dalam Proses Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap. *Jurisprudentie : Jurnal Universitas Muslim Indonesia Makassar. Vol. 5, No. 1. Hal. 206-215*
- Buku Katalog Kabupaten Cilacap Dalam Angka Tahun 2023 : Badan Pusat Statistik Kabupaten cilacap
- Fajrin. (2018). Peran Masyarakat Dalam Percepatan Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap (Studi Di Desa Wanglu Kecamatan Trucuk Kabupaten Klaten Provinsi Jawa Tengah). Yogyakarta : Skripsi Sekolah Tinggi Pertanian Nasional
- Fetrinawaty dkk. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Pelaksanaan Program Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap (PTSL) di Kantor Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal Pendidikan dan Konseling. Vol. 4. No. 5. Hal. 94-108*
- Gunastri, N. M. (2013). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi. *Jurnal Forum Manajemen. Vol. 11. No. 2. Hal. 77-86*

- Hamdani, R. F. dkk. (2022). Pengelolaan Sumber Daya Manusia Berbasis Penilaian Dan Penghargaan Pada Program Kelurahan Lengkap. *Jurnal Kebijakan Pemerintah*. Vol. 5. No. 1. Hal. 8-19
- Hayat. (2014). Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Pelayanan Publik Dalam Kerangka Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*. Vol. 8. No. 1. Hal 31-44
- Iswanto, Y. Modul 1 Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) <https://pustaka.ut.ac.id/lib/wp-content/uploads/pdfmk/EKMA4214-M1.pdf> akses tgl 13 maret 2023
- Komarudin. (2011). Reformasi Birokrasi Dan Pelayanan Publik. *Jurnal Sekretariat Negara Republik Indonesia*. No. 20. Hal. 144-190
- Kurniawan, A. (2020). Manajemen Aparatur Sipil Negara Dalam Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik. *Kemudi : Jurnal Ilmu Pemerintahan*. Vol. 5. No. 1. Hal. 134-148
- Kurniawan, M. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Empiris pada SKPD Pemerintah Kabupaten Kerinci. Padang : Artikel Ilmiah Universitas Negeri Padang
- Mujiastuti, R. dkk. (2019). Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode *Simple Additive Weighting* (SAW). *Jurnal Sistem Informasi, Teknologi Informasi dan Komputer*. Vol. 9. No. 9. Hal. 133-141
- Mujiburohman, D. A. (2018). Potensi Permasalahan Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap (PTSL). *Jurnal Bhumi*. Vol. 4. No. 1. Hal. 88-101
- Nugrahani, F. (2014). Metode Penelitian Kualitatif Dalam Penelitian Pendidikan Bahasa. Surakarta

- Nursalim, A. dkk. (2021). Efektivitas Implementasi Kebijakan Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap Di Kabupaten Semarang. *JUPIIS : Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*. Vol. 13. No.1 Hal. 34-47
- Prasmadani, Y. S. (2018). Strategi Percepatan Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap Di Kantor Pertanahan Kabupaten Boyolali Tahun 2017. Yogyakarta : Skripsi Sekolah Tinggi Pertanahan Nasional
- Raco, J. R. (2010). Metode Penelitian Kualitatif (Jenis, Karakteristik dan Keunggulannya). Jakarta : Grasindo
- Rifa'i, M. dkk. (2016). Dasar-Dasar Manajemen : Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien. Medan : Perdana Publishing
- Saputra, A. (2020). Implementasi Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bantaeng. Makassar : Skripsi Universitas Muhammadiyah Makassar
- Seftian, M. N. dkk. (2023). Implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Studi Kebijakan (JIASK)*. Vol. 5. No. 2. Hal. 241-256
- Subadi, T. (2006). Metode Penelitian Kualitatif. Surakarta : Muhammadiyah University Press
- Sulaksono, H. (2015). Budaya Organisasi Dan kinerja. Yogyakarta : Deepublish (Group Penerbitan CV Budi utama)
- Supono, T. A. dkk. (2020). Polc Sebagai Strategi Sumber Daya Manusia Dalam Percepatan Program Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap Pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kediri. *Commodities Journal Of Economic And Busines*. Vol. 1. No. 1. Hal. 43-82

Syarief, F. dkk. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Widina Bhakti Persada Bandung

Subadi, T. (2006). Metode Penelitian Kualitatif. Penerbit : Muhammadiyah University Press.

Thabrani, A. B. dkk. (2020). Implementasi Kebijakan Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap (PTSL) : Mewujudkan Tertib Administrasi Pertanahan Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Pemerintahan Indonesia*. Vol. 3. No. 1. Hal- 18-33

Widanti, N. P. T. (2022). Konsep *Good Governance* dalam Perspektif Pelayanan Publik : Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Abdimas Peradaban : Jurnal Pengabdian Masyarakat*. Vol. 3. No. 1. Hal. 73-85

### **Website**

<https://www.jawapos.com/nasional/24/11/2022/kantah-kabupaten-tuban-berhasil-capai-target-pts-l-tahun-2022/> diakses pada tanggal 14 Maret 2023

<https://www.kompasiana.com/adityayogaangara4342/62060d39b4616e471e031762/kegiatan-program-pts-l-pendaftaran-tanah-sistematis-lengkap-yang-dilaksanakan-kantor-atr-bpn-kabupaten-jember-dengan-mahasiswa-mbkm-universitas-jember> diakses pada tanggal 14 Maret 2023

<https://ridhasyauqi.wordpress.com/2015/11/11/sdm-dan-organisasi/> diakses pada tanggal 22 Maret 2023

[https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=pd6VDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=budaya+organisasi&ots=mb1KpDIGbH&sig=obv1OaR8pqqIRsXr9VJEFziyLOY&redir\\_esc=y#v=onepage&q=budaya%20organisasi&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=pd6VDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=budaya+organisasi&ots=mb1KpDIGbH&sig=obv1OaR8pqqIRsXr9VJEFziyLOY&redir_esc=y#v=onepage&q=budaya%20organisasi&f=false) diakses pada tanggal 15 Juli 2023

<https://www.infopublik.id/kategori/siaran-pers/337743/kementerian-atr-bpn-gandeng-bpjs-guna-perlindungan-keselamatan-bekerja?video=> diakses pada tanggal 28 juli 2023

### **Peraturan Perundang-Undangan**

Peraturan Daerah Kabupaten Cilacap Nomor 3 tahun 2021 tentang perubahan ketiga atas Peraturan Daerah Kabupaten Cilacap Nomor 18 Tahun 2020 Tentang Pajak Daerah di Kabupaten Cilacap

Peraturan Menteri Agraria Dan Tata Ruang/Kepala Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2021 Tentang Surveyor Berlisensi

Peraturan Menteri Agraria Dan Tata Ruang/Kepala Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2017 Tentang Percepatan Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap

Peraturan Menteri Agraria Dan Tata Ruang/Kepala Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Dan Kantor Pertanahan

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil Jo Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2019 Tentang Perubahan Kedelapan Belas Atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 Tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 1997 Tentang Pendaftaran Tanah

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2019 Tentang Kesehatan Kerja

Petunjuk Teknis Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap Tahun 2022 Nomor 1/Juknis-100.HK.02.01/I/2022

Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi  
Nomor 20 tahun 2021 tentang Implementasi *Core Values* Dan *Employer  
Branding* Aparatur Sipil Negara

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil  
Negara