

**KINERJA *FIELDSTAFF* DI KANTOR PERTANAHAN
BIAK NUMFOR**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Sebutan Sarjana Terapan di Bidang Pertanahan
Program Studi Diploma IV Pertanahan**



Disusun Oleh :

DIFTA NABILA APRILIA TUNRU
NIT. 21303678

Dosen Penguji I : M. Nazir Salim, S.S., M.A.

Dosen Penguji II : Dr. Raden Deden Dani Saleh, S.Sos, M.Si.

Dosen Penguji III : Lutfia Nursetya Fuandina, S.P., M.Si.

**KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA RUANG/
BADAN PERTANAHAN NASIONAL
PROGRAM STUDI DIPLOMA IV PERTANAHAN
SEKOLAH TINGGI PERTANAHAN NASIONAL
2025**

ABSTRACT

analyzes the performance of Fieldstaff at the Biak Numfor Land Office, the factors influencing it, and the impact of their final reports on the decision-making process. The research findings indicate that the Fieldstaff's performance is generally good, characterized by adequate accuracy in measurement and mapping, timely task completion, and satisfactory report and documentation quality. The professionalism of Fieldstaff in carrying out field duties is also high. However, several obstacles hinder optimal performance, including limited supporting facilities, technical challenges in difficult geographical areas, and administrative delays due to internal bureaucracy. External factors such as extreme weather and low community participation also play a role. The factors influencing Fieldstaff performance are diverse, encompassing internal aspects such as technical capabilities, training, infrastructure support, and work motivation and commitment, as well as external aspects like geographical conditions and community social dynamics. The Fieldstaff's final reports have a significant impact on decision-making at the Biak Numfor Land Office, serving as primary data sources for policy formulation, strategic planning, and land program evaluation. The accuracy, timeliness, and quality of these reports are crucial for service efficiency and successful land management in the region. Therefore, it is necessary to enhance training and competency development, improve work facilities and infrastructure, strengthen reporting and communication systems, and address external constraints through collaboration with the community and stakeholders.

Keywords: Fieldstaff Performance, Biak Numfor Land Office, Decision-Making, Internal Factors, External Factors, Land Reports

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	I
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	II
MOTTO.....	III
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	IV
KATA PENGANTAR.....	VI
INTISARI.....	IX
ABSTRACT.....	X
DAFTAR ISI.....	XI
DAFTAR TABEL	XIV
DAFTAR GAMBAR	XV
DAFTAR LAMPIRAN	XVI
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan dan Manfaat.....	8
1. Tujuan	8
2. Manfaat.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
A. Tinjauan Pustaka	11
B. Landasan Teori	20
C. Kerangka Pemikiran.....	37
BAB III METODE PENELITIAN.....	41
A. Format Penelitian.....	41
B. Lokasi Penelitian	42

C. Operasionalisasi Penelitian	42
D. Teknik Pemilihan Informan.....	44
E. Data Yang Diperoleh	46
F. Teknik dan Instrumen pengambilan data	47
G. Teknik analisis Data	49
H. Keabsahan Data	50
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN.....	52
A. Letak Geografis dan Batas Administratif	52
B. Kondisi Demografi	54
C. Profil Kantor Pertanahan Kabupaten Biak Numfor	56
D. Visi, Misi dan Moto.....	59
E. Struktur Organisasi	59
BAB V KINERJA <i>FIELDSTAFF</i> DI KANTOR PERTANAHAN BIAK NUMFOR.....	67
A. Gambaran Umum Kinerja Fieldstaff	67
B. Indikator Kinerja Fieldstaff	71
C. Faktor Pendukung Kinerja Fieldstaff.....	76
D. Kendala dalam Pelaksanaan Tugas Fieldstaff	79
E. Evaluasi Kinerja Berdasarkan Persepsi Pihak Terkait.....	83
BAB VI FAKTOR-FAKTOR PENGARUH DAN DAMPAK LAPORAN <i>FIELDSTAFF</i> TERHADAP PENGAMBILAN KEPUTUSAN	85
A. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Laporan Fieldstaff.....	85
B. Faktor Internal Organisasi yang Mempengaruhi Pemanfaatan Laporan	88
C. Faktor Eksternal yang Berpengaruh pada Dampak Laporan	92
D. Dampak Laporan Fieldstaff terhadap Proses Pengambilan Keputusan	95
BAB VII KESIMPULAN DAN SARAN	99

A. Kesimpulan.....	99
B. Saran	100
DAFTAR PUSTAKA	101
LAMPIRAN.....	105

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan nasional di Indonesia memerlukan dukungan kuat dari tata kelola pertanahan yang efektif dan berkeadilan (Handoko, 2019). Pertanahan merupakan sektor strategis yang memengaruhi berbagai aspek kehidupan masyarakat, mulai dari pemukiman, pertanian, investasi, hingga pembangunan infrastruktur (Mamahit et al, 2021). Dalam konteks administrasi publik, keberhasilan pengelolaan pertanahan sangat bergantung pada sinergi antara kebijakan, sistem pelayanan, dan kinerja sumber daya manusia yang terlibat. Pemerintah melalui Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN) berkomitmen untuk mewujudkan pelayanan pertanahan yang transparan, cepat, dan akuntabel. Hal ini tidak hanya menjadi tuntutan dari regulasi nasional, tetapi juga sebagai respons terhadap dinamika sosial-ekonomi masyarakat yang semakin membutuhkan kepastian hukum atas hak tanah. Dengan kata lain, sektor pertanahan memiliki peran sentral dalam menciptakan iklim pembangunan yang kondusif dan berkelanjutan.

Dalam kerangka administrasi publik, kinerja pegawai menjadi indikator utama keberhasilan suatu instansi (Gerung et al, 2022). Kinerja tidak hanya diukur dari output yang dihasilkan, tetapi juga dari kualitas pelayanan, ketepatan waktu, dan tingkat kepuasan masyarakat sebagai penerima layanan. Faktor-faktor seperti kompetensi teknis, motivasi, kedisiplinan, dan koordinasi antarbagian memegang peranan penting dalam membentuk kinerja pegawai (Sopia et al., 2025). Di era digitalisasi pelayanan publik, pegawai dituntut adaptif terhadap inovasi teknologi, mampu mengelola beban kerja yang kompleks, serta menjaga integritas dan profesionalisme. Kinerja yang optimal pada akhirnya akan menciptakan citra positif lembaga di mata masyarakat, sekaligus memperkuat legitimasi dan kepercayaan publik terhadap pemerintah. Dalam konteks inilah, setiap unit kerja termasuk yang berada di lapangan memegang peran yang tidak dapat diabaikan.

Kantor Pertanahan Biak Numfor memiliki peran yang sangat penting dalam pengelolaan dan pengaturan pertanahan di wilayahnya. Sebagai lembaga pemerintah yang bertanggung jawab atas administrasi pertanahan, kantor ini berfungsi untuk memastikan bahwa semua aspek terkait penggunaan dan pemanfaatan tanah dilakukan secara efektif dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dalam konteks ini, *Fieldstaff* menjadi ujung tombak yang bertugas untuk melaksanakan berbagai kegiatan lapangan, seperti pengukuran, pemetaan, dan pengumpulan data pertanahan.

Fieldstaff atau petugas lapangan di lingkungan Kantor Pertanahan memiliki peran vital dalam menjembatani kebijakan dan layanan dengan realitas di lapangan. Mereka bertanggung jawab melakukan pengukuran, pemetaan, verifikasi data fisik, serta pengawasan langsung terhadap kegiatan pertanahan di wilayah kerja masing-masing (Saputri et al., 2024). Tugas-tugas tersebut menuntut ketelitian, kecepatan, dan koordinasi yang baik dengan unit administrasi di kantor maupun dengan masyarakat pemohon layanan. Kinerja *Fieldstaff* menjadi salah satu titik kritis dalam rantai pelayanan pertanahan karena kualitas data dan hasil pekerjaan mereka secara langsung memengaruhi validitas dokumen pertanahan yang diterbitkan. Oleh sebab itu, performa *Fieldstaff* tidak hanya berdampak pada penyelesaian berkas layanan, tetapi juga pada tingkat kepercayaan masyarakat terhadap Kantor Pertanahan.

Kantor Pertanahan Kabupaten Biak Numfor sebagai bagian dari ATR/BPN memiliki karakteristik tantangan tersendiri yang memengaruhi kinerja *Fieldstaff*. Secara geografis, Biak Numfor terdiri dari wilayah daratan dan pulau-pulau kecil yang memerlukan mobilitas tinggi dalam pelaksanaan tugas lapangan. Kondisi medan yang bervariasi, keterbatasan akses transportasi, serta cuaca yang sering berubah menjadi faktor eksternal yang memerlukan perencanaan kerja yang matang. Selain itu, kompleksitas persoalan pertanahan di daerah ini seperti tumpang tindih klaim kepemilikan, perbedaan persepsi batas tanah, dan minimnya pemahaman masyarakat terkait prosedur pertanahan menuntut *Fieldstaff* untuk tidak hanya bekerja secara teknis, tetapi juga memiliki kemampuan komunikasi

dan mediasi yang baik. Tantangan-tantangan ini membuat kinerja *Fieldstaff* di Biak Numfor menjadi aspek yang sangat strategis untuk dianalisis.

Kinerja *Fieldstaff* di Kantor Pertanahan Kabupaten Biak Numfor memegang peranan krusial dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diemban instansi. Sebagai ujung tombak pelaksanaan kegiatan pertanahan di lapangan, *Fieldstaff* bertugas melakukan pengukuran, verifikasi data fisik, validasi batas tanah, hingga pengawasan teknis terhadap proses-proses yang berkaitan dengan administrasi pertanahan. Kinerja yang optimal dari para petugas lapangan ini akan menghasilkan data yang akurat, terverifikasi, dan disampaikan tepat waktu, sehingga manajemen memiliki dasar informasi yang kuat dalam pengambilan keputusan strategis maupun operasional. Data yang berkualitas tidak hanya membantu mempercepat proses administrasi dan penerbitan dokumen pertanahan, tetapi juga berperan penting dalam meminimalkan potensi sengketa tanah yang kerap timbul akibat ketidakjelasan atau ketidakakuratan informasi. Dengan kata lain, kualitas kinerja *Fieldstaff* berimplikasi langsung pada mutu pelayanan publik, tingkat kepuasan masyarakat, dan citra profesional Kantor Pertanahan di mata publik.

Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa kinerja *Fieldstaff* tidak selalu berjalan sesuai ekspektasi. Berbagai tantangan dan kendala muncul dalam pelaksanaan tugas mereka, baik yang bersifat teknis, administratif, maupun situasional. Dari sisi teknis, keterbatasan sarana dan prasarana kerja seperti alat ukur modern, perangkat Global Positioning System (GPS) berpresisi tinggi, maupun perangkat pendukung pemetaan seringkali menjadi hambatan yang mengurangi efisiensi dan akurasi kerja. Dari segi administratif, prosedur birokrasi yang panjang serta koordinasi lintas unit yang belum optimal dapat menyebabkan keterlambatan dalam proses penyelesaian pekerjaan. Sementara itu, dari sisi situasional, kondisi geografis Biak Numfor yang terdiri dari pulau-pulau dengan medan bervariasi serta cuaca yang sering berubah secara ekstrem menambah tingkat kesulitan mobilitas dan operasional *Fieldstaff*. Tidak jarang, akses menuju

lokasi pengukuran memerlukan perjalanan laut atau darat yang panjang, sehingga berpotensi menunda waktu pelaksanaan kegiatan.

Selain hambatan teknis dan geografis, faktor manusia juga berperan signifikan dalam memengaruhi kinerja *Fieldstaff*. Perbedaan tingkat kompetensi teknis antarpegawai, beban kerja yang tidak merata, hingga motivasi kerja yang fluktuatif dapat berdampak pada kualitas output yang dihasilkan. Dalam beberapa kasus, minimnya pelatihan dan pembaruan pengetahuan terkait metode pengukuran terkini maupun penggunaan perangkat teknologi baru membuat sebagian *Fieldstaff* kurang adaptif terhadap perkembangan sistem pelayanan pertanahan berbasis digital. Hal ini berpotensi menciptakan kesenjangan kualitas kinerja di antara personel, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap konsistensi hasil pekerjaan. Faktor komunikasi dan koordinasi juga menjadi aspek penting, mengingat *Fieldstaff* harus mampu menjalin hubungan kerja yang harmonis, baik dengan rekan di kantor maupun dengan masyarakat yang menjadi subjek pengukuran.

Kendala lainnya berasal dari faktor eksternal yang berada di luar kendali langsung *Fieldstaff*, seperti rendahnya pemahaman masyarakat mengenai prosedur resmi pengukuran tanah, tumpang tindih klaim kepemilikan, atau perbedaan persepsi mengenai batas bidang tanah. Situasi ini sering menuntut *Fieldstaff* untuk tidak hanya menguasai keterampilan teknis, tetapi juga memiliki kemampuan negosiasi, mediasi, dan komunikasi persuasif untuk meredam potensi konflik. Dalam konteks pelayanan publik, keberhasilan menyelesaikan pekerjaan lapangan tidak hanya diukur dari ketepatan teknis hasil pengukuran, tetapi juga dari kemampuan menjaga hubungan baik dengan masyarakat, yang pada gilirannya akan memperkuat kepercayaan publik terhadap Kantor Pertanahan.

Dengan mempertimbangkan seluruh faktor tersebut, jelas bahwa kinerja *Fieldstaff* di Kantor Pertanahan Kabupaten Biak Numfor merupakan variabel strategis yang sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Optimalisasi kinerja tidak hanya memerlukan dukungan dari sisi individu melalui peningkatan kompetensi dan motivasi, tetapi juga memerlukan perbaikan sistem

manajemen kerja, penyediaan sarana-prasarana yang memadai, serta pembenahan prosedur birokrasi yang mendukung kelancaran operasional. Analisis terhadap tantangan, hambatan, dan peluang perbaikan kinerja *Fieldstaff* menjadi penting untuk merumuskan strategi yang tepat dalam meningkatkan kualitas pelayanan pertanahan di wilayah ini.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja *Fieldstaff* adalah pelatihan dan pengembangan kompetensi. *Fieldstaff* yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai akan lebih mampu melaksanakan tugas dengan baik. Namun, jika pelatihan yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan lapangan, maka kinerja mereka dapat terhambat. Selain itu, motivasi dan dukungan dari manajemen juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja *Fieldstaff*. Tanpa adanya dukungan yang memadai, *Fieldstaff* mungkin merasa kurang termotivasi untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik.

Kondisi lapangan juga menjadi faktor yang tidak bisa diabaikan. Di wilayah Biak Numfor, tantangan geografis dan infrastruktur yang terbatas dapat mempengaruhi efektivitas kerja *Fieldstaff*. Misalnya, aksesibilitas ke lokasi-lokasi tertentu yang sulit dijangkau dapat menghambat proses pengukuran dan pemetaan. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis bagaimana faktor-faktor ini berinteraksi dan mempengaruhi kinerja *Fieldstaff* di Kantor Pertanahan Biak Numfor.

Selain aspek kinerja harian, laporan akhir yang dihasilkan oleh *Fieldstaff* memiliki peran strategis dalam keseluruhan proses kerja di Kantor Pertanahan Kabupaten Biak Numfor. Laporan ini bukan sekadar dokumen administratif, tetapi merupakan sumber informasi utama yang menjadi dasar dalam perumusan kebijakan, perencanaan program, serta pengambilan keputusan oleh manajemen. Isi laporan mencakup hasil pengukuran, verifikasi batas tanah, dokumentasi kondisi fisik bidang, hingga catatan terkait potensi permasalahan yang ditemukan di lapangan. Keakuratan, kelengkapan, dan ketepatan waktu penyampaian laporan menjadi indikator utama yang menentukan sejauh mana informasi tersebut dapat digunakan secara efektif oleh pihak manajemen. Ketika laporan disusun dengan

standar kualitas tinggi, manajemen dapat merumuskan kebijakan dan langkah operasional yang tepat sasaran, cepat, serta sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan kondisi lapangan yang sebenarnya.

Sebaliknya, laporan yang disusun secara kurang cermat atau mengalami keterlambatan dapat menimbulkan konsekuensi yang signifikan. Informasi yang tidak akurat berpotensi memicu kesalahan dalam pengambilan keputusan, misalnya salah menentukan batas bidang tanah, keliru menetapkan prioritas penanganan sengketa, atau tidak tepat dalam mengalokasikan sumber daya untuk kegiatan lapangan. Dalam konteks pengelolaan pertanahan, kesalahan ini dapat berimplikasi luas, mulai dari terhambatnya proses penerbitan sertifikat, meningkatnya potensi sengketa antarwarga, hingga menurunnya kepercayaan publik terhadap kredibilitas instansi. Dampak negatif tersebut tidak hanya bersifat teknis-administratif, tetapi juga dapat merembet pada citra lembaga dan hubungan kemitraan dengan pihak eksternal seperti pemerintah daerah, pengembang, maupun investor.

Penting untuk dipahami bahwa kualitas laporan akhir *Fieldstaff* sangat dipengaruhi oleh proses kerja sebelumnya di lapangan. Proses pengukuran yang kurang teliti, pencatatan data yang tidak sistematis, atau dokumentasi yang tidak lengkap akan berdampak langsung pada isi laporan. Oleh karena itu, penguatan prosedur kerja, penerapan standar operasional yang jelas, serta pengawasan berlapis terhadap penyusunan laporan menjadi langkah krusial dalam menjaga mutu informasi yang dihasilkan. Di sisi lain, kapasitas teknis *Fieldstaff* juga perlu ditingkatkan melalui pelatihan berkala, khususnya terkait pengolahan data, penggunaan perangkat lunak pemetaan, dan penulisan laporan yang sesuai standar instansi.

Tidak hanya itu, faktor koordinasi antarunit juga memainkan peran penting dalam memastikan laporan akhir dapat tersaji secara akurat dan tepat waktu. *Fieldstaff* harus mampu berkomunikasi secara efektif dengan bagian administrasi, pemetaan, dan pengarsipan, sehingga data lapangan dapat terintegrasi dengan baik ke dalam sistem informasi pertanahan. Pemanfaatan teknologi informasi, seperti

aplikasi berbasis GIS (Geographic Information System) dan sistem pelaporan digital, juga dapat mempercepat proses pengolahan data dan meminimalkan kesalahan input. Dengan dukungan infrastruktur teknologi yang memadai, laporan yang dihasilkan dapat diakses secara real-time oleh manajemen untuk segera diolah menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan..

Mengingat peran strategis dan tantangan yang dihadapi, kinerja *Fieldstaff* di Kantor Pertanahan Kabupaten Biak Numfor menjadi isu penting yang perlu mendapat perhatian. Kinerja yang optimal akan berkontribusi pada percepatan pelayanan, peningkatan akurasi data pertanahan, serta terwujudnya kepastian hukum bagi masyarakat. Sebaliknya, jika kinerja *Fieldstaff* kurang maksimal, dapat menimbulkan keterlambatan pelayanan, potensi sengketa, dan menurunnya kepercayaan publik terhadap instansi. Oleh karena itu, kajian mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja *Fieldstaff*, baik dari aspek individu, organisasi, maupun lingkungan kerja, menjadi relevan untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran komprehensif mengenai kondisi aktual kinerja *Fieldstaff* di Biak Numfor, sekaligus menawarkan rekomendasi perbaikan yang aplikatif demi mendukung pencapaian tujuan strategis ATR/BPN di daerah tersebut.

Melalui analisis yang mendalam, diharapkan dapat diidentifikasi langkah-langkah strategis yang dapat diambil untuk meningkatkan kinerja *Fieldstaff*. Hal ini tidak hanya akan berdampak positif bagi kantor pertanahan, tetapi juga bagi masyarakat yang bergantung pada pengelolaan pertanahan yang efektif dan efisien. Dengan demikian, penelitian ini memiliki relevansi yang tinggi dalam konteks pengembangan kebijakan pertanahan di Indonesia, khususnya di daerah-daerah yang memiliki tantangan serupa. maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Kinerja *Fieldstaff* Di Kantor Pertanahan Biak Numfor** ”.

B. Rumusan Masalah

Kantor Pertanahan Biak Numfor memiliki tanggung jawab yang krusial dalam pengelolaan dan pengaturan pertanahan di wilayahnya. Dalam menjalankan tugas ini, kinerja *Fieldstaff* sering kali dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Faktor-faktor ini dapat mencakup aspek seperti pelatihan, motivasi, dukungan manajemen, serta kondisi lapangan yang mungkin tidak selalu mendukung. Selain itu, laporan akhir yang dihasilkan oleh *Fieldstaff* juga memiliki dampak signifikan terhadap pengambilan keputusan di Kantor Pertanahan Biak Numfor. Kualitas dan ketepatan informasi yang disajikan dalam laporan tersebut dapat mempengaruhi kebijakan dan tindakan yang diambil oleh pihak manajemen.

1. Bagaimana kinerja *Fieldstaff* di Kantor Pertanahan Biak Numfor dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya?
2. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja *Fieldstaff* di Kantor Pertanahan Biak Numfor?
3. Bagaimana dampak dari laporan akhir yang dihasilkan oleh *Fieldstaff* terhadap pengambilan keputusan di Kantor Pertanahan Biak?

C. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan

- a. Menganalisis Kinerja *Fieldstaff*: Untuk mengevaluasi kinerja *Fieldstaff* di Kantor Pertanahan Biak Numfor dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.
- b. Identifikasi Faktor-Faktor Pengaruh: Untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja *Fieldstaff*, baik dari segi internal maupun eksternal.
- c. Menilai Dampak Laporan Akhir: Untuk menilai dampak dari laporan akhir yang dihasilkan oleh *Fieldstaff* terhadap pengambilan keputusan di Kantor Pertanahan Biak Numfor.

2. Manfaat

Selain tujuan yang ingin dicapai, manfaat dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

a) Manfaat Praktis

1) Bagi Kantor Pertanahan Biak Numfor

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pimpinan dalam menyusun strategi peningkatan kinerja *Fieldstaff*, baik melalui pelatihan, perbaikan prosedur kerja, maupun peningkatan sarana dan prasarana pendukung. Informasi ini juga dapat digunakan untuk mengidentifikasi kendala yang sering dihadapi di lapangan, sehingga solusi dapat dirancang secara tepat sasaran.

2) Bagi *Fieldstaff*

Penelitian ini memberikan gambaran yang jelas mengenai kekuatan dan kelemahan kinerja mereka berdasarkan data lapangan dan persepsi pihak terkait. Dengan demikian, *Fieldstaff* dapat melakukan evaluasi diri serta meningkatkan profesionalisme dan efektivitas kerja mereka.

3) Bagi Masyarakat/Pengguna Layanan

Penelitian ini dapat berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan pertanahan yang diterima masyarakat, karena rekomendasi yang dihasilkan berpotensi mempercepat proses, meningkatkan akurasi data, dan mengurangi hambatan administrasi.

b) Manfaat Teoritis

1) Pengembangan Ilmu Manajemen Kinerja Aparatur

Penelitian ini dapat memperkaya literatur akademik mengenai manajemen kinerja pegawai sektor publik, khususnya pada bidang pertanahan, dengan memberikan contoh kasus yang berbasis data empiris dari daerah.

2) Kontribusi terhadap Studi Pelayanan Publik

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi studi-studi selanjutnya

yang membahas efektivitas pelayanan publik berbasis lapangan (field service) di instansi pemerintahan.

3) Penguatan Metodologi Penelitian di Bidang Pertanahan

Dengan menggabungkan metode wawancara, observasi, dan analisis dokumen, penelitian ini dapat menjadi acuan bagi peneliti lain dalam menyusun metodologi kajian kinerja aparatur di sektor yang serupa.

BAB VII

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kinerja *Fieldstaff* di Kantor Pertanahan Biak Numfor, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kinerja *Fieldstaff* di Kantor Pertanahan Biak Numfor tergolong baik berdasarkan indikator akurasi pengukuran dan pemetaan, ketepatan waktu pelaksanaan tugas, serta kualitas laporan dan dokumentasi. Mereka mampu melaksanakan tugas lapangan sesuai prosedur dan menunjukkan profesionalisme kerja yang tinggi. Namun, penelitian juga menemukan adanya permasalahan yang memengaruhi kelancaran pekerjaan, seperti keterbatasan sarana pendukung di lapangan, hambatan teknis saat pengukuran di wilayah dengan kondisi geografis sulit, serta keterlambatan proses administrasi akibat birokrasi internal. Faktor eksternal seperti cuaca ekstrem dan rendahnya partisipasi sebagian masyarakat juga menjadi tantangan yang memengaruhi pencapaian kinerja secara optimal.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja *Fieldstaff* sangat beragam dan meliputi faktor internal maupun eksternal. Faktor internal seperti kemampuan teknis, pelatihan yang diterima, dukungan sarana dan prasarana, serta motivasi dan komitmen kerja menjadi penentu utama keberhasilan mereka. Sementara itu, faktor eksternal berupa kondisi geografis yang menantang, hambatan administratif, dan dinamika sosial masyarakat turut memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas *Fieldstaff*.
3. Laporan akhir yang dihasilkan oleh *Fieldstaff* memiliki dampak yang signifikan terhadap proses pengambilan keputusan di Kantor Pertanahan Biak Numfor. Laporan tersebut menjadi sumber data utama dalam penyusunan kebijakan, perencanaan strategi, serta evaluasi program pertanahan. Keakuratan, ketepatan waktu, dan kualitas laporan sangat menentukan efisiensi pelayanan dan keberhasilan pengelolaan pertanahan

di tingkat daerah. Namun, diperlukan koordinasi dan komunikasi yang lebih baik agar laporan dapat dimanfaatkan secara optimal.

B. Saran

Berdasarkan temuan dan kesimpulan penelitian, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Peningkatan Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi

Kantor Pertanahan Biak Numfor perlu memperkuat program pelatihan dan pengembangan keterampilan teknis bagi *Fieldstaff* agar mereka lebih kompeten dan siap menghadapi tantangan di lapangan. Pelatihan juga harus mencakup aspek administrasi dan pelaporan agar kualitas output semakin meningkat.

2. Perbaikan Sarana dan Prasarana Kerja

Peningkatan fasilitas kerja seperti peralatan pengukuran modern, sarana transportasi, dan teknologi informasi sangat diperlukan untuk mendukung kelancaran tugas *Fieldstaff*. Hal ini akan membantu mengatasi hambatan teknis dan mempercepat proses kerja di lapangan.

3. Penguatan Sistem Pelaporan dan Komunikasi

Sistem pelaporan harus diperbaiki dengan menerapkan mekanisme pengumpulan data yang lebih efisien dan penggunaan teknologi digital. Selain itu, peningkatan komunikasi dan koordinasi antar bagian dan dengan pimpinan akan memaksimalkan pemanfaatan laporan dalam pengambilan keputusan.

4. Penanganan Kendala Eksternal

Pemerintah daerah dan Kantor Pertanahan hendaknya bekerja sama dengan masyarakat dan pemangku kepentingan lain untuk mengatasi kendala geografis dan sosial yang menghambat pelaksanaan tugas *Fieldstaff*. Pendekatan partisipatif dapat meningkatkan dukungan masyarakat dan efektivitas program pertanahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, Ferdiansyah, Ari Subowo, and Retno Sunu Astuti. 2024. "Analisis Kinerja Kantor ATR / BPN Dalam Pembuatan Sertifikasi Pertanahan Di Kota Bekasi." *Journal Of Management & Public Policy* 13 (4)(29–39).
- Anggara, B., & Sita, K. (2022). Analisis efektivitas tenaga kerja pada stasiun kerja sortasi kering teh hijau menggunakan metode Overall Labor Effectiveness (OLE) di PPTK. *Jurnal Sains Teh dan Kina*, 1(2), 19–25.
- Anjani, R., & Pratiwi, I. (2021). Analisis efektivitas tenaga kerja di masa new normal pada departemen finishing menggunakan Overall Labor Effectiveness (OLE) (PT Iskandar Indah Printing Textile, Surakarta). *Prosiding Seminar Nasional Teknik dan Manajemen Industri (SENTEKMI)*, 1(1), 232–239.
<https://doi.org/10.28932/sentekmi2021.v1i1.80>
- Aprianti, E. R., & Riharjo, I. B. (2017). Pengaruh akuntabilitas, transparansi dan pengawasan terhadap kinerja pelaksanaan anggaran pada instansi pemerintah. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, 6(12), Desember.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 1, 2nd ed., pp. 687–732). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Chandler, J. A., & Plano, J. (dalam Keban, Y. H., 2014). *Administrasi publik: Reformasi dan tata kelola pemerintahan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Chiaburu, D.S., & Tekleab, A.G. (2005). Individual and contextual influences on multiple dimensions of training effectiveness. *Journal of European Industrial Training*, 29(8), 604–626.
- Denhardt, R. B., & Denhardt, J. V. (2003). The new public service: Serving rather than steering. *Public Administration Review*, 60(6), 549-559.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Boston: Pearson Education.

- Devani, Vera, and Syafruddin Syafruddin. 2018. "Usulan Peningkatan Efektivitas Tenaga Kerja Dengan Menggunakan Metode Overall Labor Effectiveness." *Jurnal Ilmiah Rekayasa Dan Manajemen Sistem Informasi* 4(2):150. doi: 10.24014/rmsi.v4i2.5684
- Dora, R. R. (2018). Analisis kinerja Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kepulauan Meranti dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. *JISIP-UNJA*, 2(1), Juli–Desember. Akademi Manajemen Informatika Komputer Selat Panjang.
- Dwiyanto, A., & Nugroho, Y. (2022). Transformasi digital layanan publik di Indonesia. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 18(2), 101–115.
- Ferllianto, A., & Saputra, A. (2023). Motivasi kinerja dan disiplin kinerja terhadap sumber daya manusia: Manajemen kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akuntansi (JIMEA)*, 1(1), 188–194.
- Gerung, C. J., Dotulong, L. O. H., & Raintung, M. Ch. (2022). Analisis perbandingan kinerja PNS dan THL pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa di masa pandemi COVID-19 [Comparative analysis of the performance of civil servants and THL at the Minahasa Regency Education Office]. *Jurnal EMBA*, 10(2), 418–428. ISSN: 2303-1174.
- Handoko, W. (2019). Analisis pengembangan kebijakan dan manajemen pertanahan BPN/Kementerian Agraria RI. *Recital Review*, 1(2). Kantor Notaris & PPAT Widhi Handoko, Jln. Dr. Setiabudi No. 38, Semarang. E-ISSN: 2623-2928.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland: World Publishing Company.
- Kaufmann, D., Kraay, A., & Mastruzzi, M. (2009). *Governance matters VIII: Aggregate and individual governance indicators, 1996–2008*. World Bank Policy Research Working Paper, No. 4978.
- Keban, Y. H. (2014). *Administrasi publik: Reformasi dan tata kelola pemerintahan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

- Latham, G.P., & Pinder, C.C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annual Review of Psychology*, 56, 485–516.
- Mamahit, V. S., Singkoh, F., & Sampe, S. (2021). Pengaruh pembangunan infrastruktur (jalan) terhadap efektivitas distribusi pupuk bersubsidi Kabupaten Bolaang Mongondow Timur (Studi kasus di Kecamatan Mooat). *Jurnal Governance*, 1(1). ISSN: 2088-2815.
- Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Natalia, B. M. (2014). Implementasi program zona air minum prima (zamp) untuk memenuhi kebutuhan air minum masyarakat (studi pada pdam kota malang) (Doctoral dissertation, Brawijaya University)
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B., & Wright, P.M. (2017). *Fundamentals of Human Resource Management* (7th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Nugraha, F., & Priyanto, R. (2023). Pengaruh kecepatan dan transparansi terhadap kepuasan layanan publik. *Jurnal Pelayanan Publik*, 9(3), 211–225.
- Nugroho, Aristiono. 2020. “Metode Penelitian Kualitatif Untuk Riset Agraria.” *Gramasurya* 1:1–200. Nugroho, Aristiono. 2024. ““Impact Of Strengthening Business Ethos On Agrarian
- Osborne, S. P. (2018). From public service-dominant logic to public service logic: Are public service organizations capable of co-production and value co-creation?. *Public Management Review*, 20(2), 225–231.
- Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (1988). SERVQUAL: A multiple-item scale for measuring consumer perceptions of service quality. *Journal of Retailing*, 64(1), 12–40.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative Research & Evaluation Methods* (4th ed.). Sage Publications.

- Perry, J. L., & Hondeghem, A. (2008). *Motivation in public management: The call of public service*. Oxford University Press.
- Raadschelders, J. C. N. (2011). *Public administration: The interdisciplinary study of government*. Oxford University Press.
- Resource Based Micro Enterprises.” *Jurnal Impresi Indonesia*, Volume 3, Number 2, February 2024, Page 100-112. Published: 2024-02-19. Indexed by:EBSCO, Dimensions” *Jurnal Impresi Indonesia* 3(2):100–112 “. doi: 10.58344/jii.v3i2.4637.
- Resti, F. A., & Wulansari, H. (2022). Peran Gugus Tugas Reforma Agraria mewujudkan Kampung Reforma Agraria
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Saputri, M. R., Aswadi, K., & Mauludin, N. A. (2024). Tanggung jawab Badan Pertanahan Nasional terhadap perbedaan data fisik di sertifikat dengan di lapangan (Studi kasus di Kantor Pertanahan Kabupaten Lombok Barat). *Unizar Recht Journal*, 3(3), 492–502. <https://doi.org/10.36679/urj.v3i3.206>
- Sopia, S., Tahir, A., & Mozin, S. Y. (2025). Kinerja pegawai dalam peningkatan kualitas pelayanan administrasi kependudukan di Kantor Camat Ongka Malino Kabupaten Parigi Moutong. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 2(10), 41–49. <https://doi.org/10.5281/zenodo.15348589>
- Steers, R.M., Mowday, R.T., & Shapiro, D.L. (2004). Introduction to special topic forum: The future of work motivation theory. *Academy of Management Review*, 29(3), 379–387.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.