

**ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
PELAKSANAAN PENDAFTARAN TANAH SISTEMATIS LENGKAP
TAHUN 2024 DI KANTOR PERTANAHAN KOTA PALU**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Sebutan Sarjana Terapan
di Bidang Pertanahan pada Program Studi Diploma IV Pertanahan



Disusun Oleh:

DWI ARDHITA MAPPIASSE

NIT. 22314365

**KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA RUANG/
BADAN PERTANAHAN NASIONAL
POLITEKNIK AGRARIA STPN
2026**

ABSTRACT

The Complete Systematic Land Registration (Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap/PTSL) is a National Strategic Program aimed at ensuring legal certainty of land rights through the accelerated registration of all land parcels. The successful implementation of this program is determined not only by regulations, budget allocation, and technological support but also by the effectiveness of human resource management as the primary driver of field operations. The Palu City Land Office faced an ambitious PTSL target in 2024 while operating with a limited number of personnel who were simultaneously responsible for routine administrative duties and other priority services. In addition, studies specifically examining human resource management in achieving PTSL targets at the district or municipal land office level remain relatively limited. This study aims to analyze the human resource management practices implemented by the Palu City Land Office in the execution of the 2024 PTSL program and to identify the supporting and inhibiting factors related to human resources, along with the proposed solutions.

This study employed a descriptive research design with a qualitative approach using the Ability, Motivation, Opportunity (AMO) framework, which conceptualizes organizational performance as the result of the interaction among employees' abilities, motivation, and opportunities. The research was conducted at the Palu City Land Office. Primary data were collected through in-depth interviews with key informants selected using purposive sampling, while secondary data were obtained from the Adjudication Task Force Decree, land administration regulations, and program performance data. Data validity was ensured through source and technique triangulation. The data were analyzed using the stages of data reduction, data presentation, and conclusion drawing, with the findings categorized according to the ability, motivation, and opportunity components of the AMO framework.

The findings indicate that human resource management was implemented through the establishment of the PTSL Adjudication Task Force, which was organized into three teams: the Administrative Task Force, the Juridical Task Force, and the Technical (Surveying) Task Force. From the perspective of the AMO framework, the ability component was reflected in the assignment of employees according to their areas of expertise and the growing demand for digital competencies following the implementation of Electronic Land Certificates. The motivation component was demonstrated by the successful achievement of the entire target of issuing 2,000 land title certificates, representing 100 percent of the planned output. Meanwhile, the opportunity component was reflected in the clear division of responsibilities, support from external stakeholders, the availability of electronic service facilities, and the implementation of an extended working hours policy.

Keywords: Human Resource Management; Complete Systematic Land Registration (PTSL); Ability, Motivation, Opportunity (AMO); Palu City Land Office.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO....	iv
PRAKATA.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRACT.....	xii
INTI SARI.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	8
A. Latar Belakang.....	8
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
A. Kajian Literatur	14
B. Kerangka Teoretis.....	21
C. Kerangka Pemikiran	30
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Format Penelitian.....	32
B. Lokasi Objek Penelitian	32
C. Subjek Penelitian dan Teknik Penentuan Informan.....	33
E. Definisi Operasional.....	33
F. Jenis, Sumber, dan Teknik Pengumpulan Data	35
G. Analisis Data	43
BAB IV GAMBARAN UMUM PENELITIAN.....	47
A. Gambaran Umum Wilayah Kota Palu	47

	B. Profil Kantor Pertanahan Kota Palu	49
	C. Struktur Organisasi Kantor Pertanahan Kota Palu	50
	D. Komposisi Sumber Daya Manusia	51
	E. Gambaran Pelaksanaan dan Capaian PTSL Tahun 2024.....	54
BAB V	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	57
	A. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pelaksanaan PTSL Tahun 2024 di Kantor Pertanahan Kota Palu	57
	B. Faktor Pendukung dan Penghambat Aspek Sumber Daya Manusia serta Upaya Mengatasinya	60
BAB VI	KESIMPULAN DAN SARAN	64
	A. Kesimpulan.....	64
	B. Saran	65
	DAFTAR PUSTAKA.....	68

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendaftaran tanah merupakan instrumen penting dalam menjamin kepastian hukum hak atas tanah, mendorong pertumbuhan ekonomi, serta mengurangi konflik agraria. Secara global, Bank Dunia menegaskan bahwa sistem administrasi pertanahan yang efektif berkorelasi positif dengan peningkatan investasi, efisiensi tata ruang, dan kesejahteraan masyarakat (Subedi, 2016). Di Indonesia, persoalan ketidakpastian status tanah masih menjadi isu krusial, tercermin dari masih tingginya jumlah bidang tanah yang belum terdaftar secara formal dalam sistem pertanahan nasional (Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional, 2023).

Untuk mengatasi masalah ini, pemerintah Indonesia meluncurkan program Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap (PTSL), sebuah program strategis nasional. Tujuan program ini adalah untuk mempercepat proses pendaftaran seluruh bidang tanah di negara ini. PTSL dilaksanakan secara serentak, sistematis, dan menyeluruh pada satu wilayah administrasi desa atau kelurahan dalam satu tahun anggaran (Kementerian ATR/BPN, 2022). Program ini menargetkan peningkatan signifikan jumlah sertifikat tanah sebagai dasar kepastian hukum dan perlindungan hak masyarakat.

Pada tahun 2024, PTSL tetap menjadi program prioritas Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN) dengan target yang ambisius di tengah keterbatasan sumber daya dan dinamika organisasi birokrasi. Beberapa laporan internal ATR/BPN menunjukkan bahwa pencapaian target PTSL tidak hanya dipengaruhi oleh aspek teknis pengukuran dan administrasi, tetapi juga sangat ditentukan oleh kesiapan dan kinerja sumber daya manusia (SDM) pelaksana di kantor pertanahan.

Keberhasilan pelaksanaan Program PTSL tidak hanya ditentukan oleh aspek regulasi, anggaran, maupun dukungan teknologi, tetapi sangat bergantung pada efektivitas manajemen sumber daya manusia sebagai pelaksana utama program di lapangan. Dalam konteks organisasi sektor publik,

manajemen sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam memastikan bahwa pegawai memiliki kemampuan yang memadai, motivasi kerja yang tinggi, serta kesempatan yang cukup untuk berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian target program. Keterbatasan jumlah pegawai, ketidakseimbangan beban kerja, kurangnya pelatihan teknis, maupun sistem motivasi yang belum optimal dapat berdampak langsung pada kualitas dan kecepatan pelaksanaan PTSL.

Pada pelaksanaan PTSL Tahun 2024, tantangan yang dihadapi tidak lagi sekadar pada aspek ekspansi jumlah bidang tanah yang didaftarkan, tetapi juga pada bagaimana organisasi mengelola sumber daya manusia secara efektif dalam menghadapi target yang tetap tinggi di tengah keterbatasan kapasitas internal. Oleh karena itu, persoalan manajemen sumber daya manusia menjadi aspek krusial yang perlu dianalisis secara lebih mendalam dalam konteks pencapaian target PTSL.

Dalam konteks organisasi sektor publik, manajemen sumber daya manusia memegang peranan strategis dalam menentukan efektivitas pelaksanaan kebijakan dan program pemerintah. Manajemen SDM yang baik mencakup perencanaan kebutuhan pegawai, pembagian tugas yang proporsional, pengembangan kompetensi, serta sistem pengawasan dan evaluasi kinerja (Dessler, 2019). Studi terkini menunjukkan bahwa kegagalan pencapaian target program pemerintah sering kali bersumber dari lemahnya pengelolaan SDM, bukan semata-mata keterbatasan anggaran atau regulasi (Perry & Hondeghem, 2008).

Beberapa penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa keberhasilan pelaksanaan PTSL sangat dipengaruhi oleh kualitas koordinasi tim, beban kerja pegawai, serta kompetensi teknis dan administratif aparatur pertanahan (Dinan & Andi Setiawan, 2020). Namun demikian, implementasi PTSL di berbagai daerah menunjukkan variasi capaian yang signifikan, yang mengindikasikan adanya perbedaan dalam praktik manajemen SDM antar kantor pertanahan.

Kantor Pertanahan Kota Palu sebagai instansi ATR/BPN memiliki karakteristik wilayah yang kompleks, baik dari aspek geografis, sosial, maupun

historis pascabencana gempa bumi tahun 2018. Kondisi ini berdampak pada meningkatnya kebutuhan layanan pertanahan, termasuk percepatan PTSL, di tengah keterbatasan jumlah pegawai dan tingginya beban kerja. Situasi tersebut menuntut pengelolaan SDM yang adaptif dan efektif agar target PTSL tahun 2024 dapat tercapai.

Dalam praktiknya, pelaksanaan PTSL di Kantor Pertanahan Kota Palu berpotensi menghadapi berbagai permasalahan, seperti ketidakseimbangan beban kerja antar pegawai, keterbatasan kompetensi teknis tertentu, serta koordinasi tim yang belum optimal. Permasalahan ini berimplikasi pada keterlambatan penyelesaian berkas, penurunan kualitas layanan, dan risiko tidak tercapainya target program yang telah ditetapkan (Putra, 2022).

Penelitian mengenai PTSL di Indonesia umumnya lebih banyak menitikberatkan pada aspek hukum, prosedur administrasi, atau dampak sosial-ekonomi sertifikasi tanah (Harsono, 1999; Sitorus, 2024). Sementara itu, kajian yang secara spesifik menganalisis manajemen sumber daya manusia dalam konteks pencapaian target PTSL, khususnya pada tingkat kantor pertanahan kabupaten/kota, masih relatif terbatas. Selain itu, penelitian yang mengangkat konteks daerah dengan karakteristik pascabencana seperti Kota Palu hampir belum banyak dilakukan.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian mengenai analisis manajemen sumber daya manusia dalam mencapai target PTSL tahun 2024 di Kantor Pertanahan Kota Palu menjadi penting dan mendesak. Penelitian ini diperlukan untuk mengidentifikasi bagaimana praktik manajemen SDM diterapkan, faktor-faktor penghambat dan pendukungnya, serta sejauh mana pengelolaan SDM berkontribusi terhadap capaian target PTSL. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar perbaikan kebijakan internal dan pengambilan keputusan manajerial di lingkungan kantor pertanahan.

Pemilihan Tahun 2024 dalam penelitian ini bukan semata-mata karena pertimbangan ketersediaan data, tetapi karena tahun tersebut merepresentasikan fase penting dalam keberlanjutan Program PTSL. Setelah beberapa tahun pelaksanaan percepatan sertifikasi tanah secara masif, Tahun

2024 menjadi periode yang menuntut stabilisasi capaian dan peningkatan kualitas layanan. Dalam fase ini, tantangan pelaksanaan tidak lagi hanya pada ekspansi kuantitatif bidang tanah terdaftar, tetapi juga pada efektivitas pengelolaan sumber daya manusia dalam menjaga produktivitas, akurasi data, serta ketepatan waktu penyelesaian. Dengan demikian, analisis terhadap manajemen SDM pada Tahun 2024 menjadi relevan untuk memahami keberlanjutan kinerja organisasi dalam konteks program strategis nasional.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka peneliti akan melakukan penelitian yang akan dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul “**Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pelaksanaan Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap (PTSL) Tahun 2024 di Kantor Pertanahan Kota Palu**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana manajemen sumber daya manusia yang dilakukan oleh Kantor Pertanahan Kota Palu dalam pelaksanaan program PTSL tahun 2024?
2. Apa faktor pendukung dan penghambat dalam pencapaian target PTSL di Kantor Pertanahan Kota Palu pada aspek sumber daya manusia serta solusinya?

C. Tujuan Penelitian

- a. Mengetahui manajemen sumber daya manusia yang dilakukan oleh Kantor Pertanahan Kota Palu dalam pelaksanaan program PTSL tahun 2024.
- b. Mengetahui faktor pendukung dan penghambat dalam pencapaian target PTSL di Kantor Pertanahan Kota Palu pada aspek sumber daya manusia serta solusinya.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi dan bahan pembelajaran bagi mahasiswa, khususnya yang menekuni bidang manajemen publik, administrasi pertanahan, dan kebijakan agraria, serta menjadi rujukan dalam penyusunan penelitian sejenis di masa mendatang.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan masukan bagi Kantor Pertanahan Kota Palu dalam meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia guna mendukung pencapaian target PTSL. Temuan penelitian dapat digunakan sebagai dasar perbaikan strategi penempatan pegawai, pembagian tugas, peningkatan kompetensi, serta optimalisasi kinerja tim pelaksana PTSL.
- b. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam perumusan kebijakan dan pengambilan keputusan terkait manajemen SDM pada pelaksanaan PTSL di tingkat nasional maupun daerah. Penelitian ini juga dapat menjadi contoh praktik pelaksanaan PTSL di daerah tertentu yang dapat direplikasi atau disesuaikan di kantor pertanahan lainnya.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat tidak langsung bagi masyarakat melalui peningkatan kualitas pelayanan pertanahan. Manajemen SDM yang lebih efektif diharapkan mampu mempercepat penyelesaian PTSL, sehingga masyarakat dapat memperoleh kepastian hukum atas tanahnya secara tepat waktu, transparan, dan akuntabel.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai analisis manajemen sumber daya manusia dalam pelaksanaan Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap Tahun 2024 di Kantor Pertanahan Kota Palu, dapat ditarik kesimpulan yang menjawab kedua rumusan masalah penelitian. Berkaitan dengan rumusan masalah pertama, manajemen sumber daya manusia yang dilakukan Kantor Pertanahan Kota Palu dalam pelaksanaan PTSL Tahun 2024 diwujudkan melalui pembentukan Satuan Tugas Adjudikasi PTSL yang dibagi menjadi tiga tim, yaitu Satuan Tugas Administrasi, Satuan Tugas Yuridis, dan Satuan Tugas Teknis atau Pengukuran. Pembagian ini menunjukkan upaya organisasi menempatkan pegawai sesuai bidang tugas dan kompetensinya. Ditinjau dengan kerangka ability, motivation, dan opportunity (AMO), aspek kemampuan tercermin dari penempatan pegawai berdasarkan keahlian teknis, yuridis, dan administratif serta tuntutan penguasaan kompetensi digital seiring penerapan Sertipikat Elektronik; aspek motivasi tampak dari keberhasilan merealisasikan seluruh target sebanyak 2.000 bidang atau 100 persen yang didorong penetapan target melalui Surat Keputusan dan kepemimpinan Kepala Kantor; sedangkan aspek kesempatan terlihat dari kejelasan pembagian kerja, dukungan sarana layanan elektronik, serta kebijakan penambahan jam kerja.

Keterpaduan ketiga komponen tersebut menjelaskan mengapa Kantor Pertanahan Kota Palu tetap mampu mencapai target penuh meskipun jumlah personel terbatas. Kemampuan yang ditempatkan sesuai keahlian, motivasi yang terjaga melalui target dan kepemimpinan, serta kesempatan yang dibuka melalui pembagian tugas dan dukungan sarana bekerja secara bersama-sama menghasilkan capaian Sertipikat Hak Atas Tanah sebesar 100 persen. Dengan demikian, keberhasilan pelaksanaan PTSL tidak semata ditentukan oleh ketersediaan anggaran maupun regulasi, tetapi oleh pengelolaan sumber daya manusia yang menyeimbangkan kemampuan, motivasi, dan kesempatan pegawai.

Berkaitan dengan rumusan masalah kedua, faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan PTSL Tahun 2024 pada aspek sumber daya manusia

beserta solusinya dapat diidentifikasi secara jelas. Faktor pendukung meliputi pembentukan Satuan Tugas Adjudikasi yang memberikan landasan formal dan kejelasan tanggung jawab, pembagian tim sesuai bidang keahlian, serta dukungan pihak eksternal, yaitu jajaran kelurahan yang para lurahnya menjadi bagian Panitia Adjudikasi (Panitia A), kepolisian yang menjaga keamanan kegiatan, dan kejaksaan yang melakukan pencegahan dini terhadap penyimpangan. Adapun faktor penghambat bersumber dari dua sisi, yaitu masyarakat dan sumber daya manusia internal. Hambatan dari masyarakat berkaitan dengan kesadaran memenuhi kewajiban Pajak Bumi dan Bangunan serta memasang dan menjaga patok batas bidang tanah sesuai asas kontradiktur delimitasi, sedangkan hambatan internal berupa pegawai Satuan Tugas yang merangkap pelayanan rutin dan layanan prioritas lain sehingga beban kerjanya menjadi tinggi.

Untuk mengatasi hambatan tersebut, Kantor Pertanahan Kota Palu menempuh solusi berupa penambahan jam kerja di luar jam kantor agar pelaksanaan PTSL tetap berjalan tanpa mengorbankan pelayanan rutin, serta penundaan pengukuran bidang tanah sampai pemilik memasang patok batas sehingga asas kontradiktur delimitasi terpenuhi. Secara keseluruhan, manajemen sumber daya manusia dalam pelaksanaan PTSL Tahun 2024 di Kantor Pertanahan Kota Palu telah berjalan efektif karena mampu mengantarkan pencapaian target sebesar 100 persen, meskipun ke depan tetap diperlukan penguatan pada pemerataan beban kerja dan peningkatan kompetensi digital pegawai agar pelaksanaan program pada tahun berikutnya lebih efektif dan berkelanjutan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut.

1. Bagi Kantor Pertanahan Kota Palu

Perlu meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia dalam pelaksanaan PTSL, terutama melalui pemetaan kebutuhan pegawai secara lebih proporsional. Pembagian tugas perlu disesuaikan dengan kompetensi, pengalaman, dan beban kerja masing-masing pegawai agar tidak terjadi

ketimpangan pekerjaan antarindividu maupun antarsatuan tugas. Selain itu, perlu dilakukan evaluasi rutin terhadap kinerja tim PTSL agar hambatan yang muncul dapat segera diidentifikasi dan diselesaikan.

Selain itu, Kantor Pertanahan Kota Palu harus meningkatkan kemampuan staffnya, terutama dalam hal teknologi pertanahan, penggunaan aplikasi pendukung, validasi data, dan penerapan sertipikat elektronik. Pelatihan teknis, pendampingan internal, bimbingan teknis, dan transfer pengetahuan antarpegawai adalah beberapa cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Ini sangat penting karena PTSL di masa mendatang akan semakin terkait dengan sistem digital. Ini berarti bahwa pegawai harus tidak hanya memahami prosedur administrasi pertanahan tetapi juga mampu mengoperasikan sistem elektronik dengan benar.

Pemimpin harus meningkatkan sistem penghargaan, dan evaluasi kinerja bagi karyawan yang terlibat dalam pelaksanaan PTSL. Apresiasi dapat berupa pengakuan kinerja, tanggung jawab yang sesuai, lingkungan kerja yang mendukung, dan komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan. Upaya ini dapat meningkatkan semangat pegawai, terutama di tengah beban kerja yang tinggi dan target program yang harus dipenuhi.

Untuk meningkatkan peluang atau dukungan organisasi, koordinasi antar satgas administrasi, yuridis, dan teknis/pengukuran harus ditingkatkan. Alur kerja akan dipercepat, kesalahan data akan berkurang dan penyelesaian berkas akan dihindari dengan koordinasi yang baik. Untuk memastikan bahwa karyawan melakukan pekerjaan terbaik mereka, sangat penting untuk memastikan bahwa sarana dan prasarana pendukung seperti perangkat komputer, jaringan internet, alat ukur, dan akses ke sistem elektronik tersedia.

2. Bagi Kementerian ATR/BPN

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan pelaksanaan PTSL, khususnya untuk kantor pertanahan yang memiliki jumlah staf yang terbatas tetapi tetap perlu untuk mencapai target program. Kebijakan yang bertujuan untuk menambah sumber daya manusia,

meningkatkan kapasitas pegawai, dan memperkuat sistem kerja berbasis teknologi harus terus dikembangkan agar pelaksanaan PTSL dapat dilaksanakan dengan lebih efisien di berbagai daerah.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan cakupan yang lebih luas, misalnya membandingkan manajemen SDM pelaksanaan PTSL di beberapa kantor pertanahan atau mengkaji hubungan antara kualitas SDM, penggunaan teknologi, dan capaian target PTSL. Penelitian lanjutan juga dapat menggunakan pendekatan kuantitatif atau metode campuran agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif dan dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai efektivitas manajemen SDM dalam program pertanahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, S. (2011). Manajemen sumber daya manusia: Strategi keunggulan kompetitif. BPFE UGM.
- Ardani, M. N. (2019). Peran kantor pertanahan dalam kegiatan Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap. Gema Keadilan, 6.
- Boselie, P., Dietz, G., & Boon, C. (2005). Commonalities and contradictions in HRM and performance research. *Human Resource Management Journal*, 15(3). <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2005.tb00154.x>
- Boxall, P., & Purcell, J. (2011). Strategy and human resource management.
- Darmotannyono, Z., Susanto, H., & Mulyani, S. (2023). Implementasi kebijakan Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap (PTSL) di Badan Pertanahan Kabupaten Jember. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*, 5(4). <https://doi.org/10.37504/map.v5i4.474>
- Dessler, G. (2019). Human resource management (16th ed.).
- Dinan, A. M., & Setiawan, A. (2020). Manajemen sumber daya manusia dalam implementasi kebijakan Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap: Studi di Badan Pertanahan Nasional Kota Malang. *Senabisma*, 6(7).
- Edward, G. C. (1980). Implementing public policy.
- Harsono, B. (1999). Hukum agraria Indonesia: Sejarah penyusunan UUPA, isi, dan pelaksanaannya (Edisi revisi, cetakan ke-12).
- Hasibuan, M. S. P. (2012). Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional. (2023). Laporan Kinerja ATR/BPN Tahun 2023.
- Kementerian ATR/BPN. (2022). Petunjuk Teknis Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap.
- Koeber, C., Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P., & Kalleberg, A. L. (2001). Manufacturing advantage: Why high-performance work systems pay off. *Contemporary Sociology*, 30(3). <https://doi.org/10.2307/3089250>
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). Qualitative data analysis: A methods sourcebook.
- Mirza, T. (2019). Implementasi kebijakan pelaksanaan percepatan Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap (PTSL): Studi kasus pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Ogan Ilir. *Jurnal Pemerintahan dan Politik*, 4(2). <https://doi.org/10.36982/jpg.v4i2.691>
- Perry, J. L., & Hondeghem, A. (2008). Motivation in public management: The call of public service. Oxford University Press.

- Putra, C. (2022). Efektivitas kinerja Pegawai Negeri Sipil terhadap pelayanan publik dan pengelolaan administrasi pertanahan pada Kantor Kementerian Agraria dan Tata Ruang. OSF Preprints.
- Rachmad, Y. E., & Dkk. (2024). Integrasi metode kuantitatif dan kualitatif: Panduan praktis penelitian campuran. Green Pustaka Indonesia.
- Rustamana, A., Rohmah, N., Natasya, P. F., & Raihan, R. (2024). Konsep proposal penelitian dengan jenis penelitian kualitatif pendekatan deskriptif. *Sindoro Cendikia Pendidikan*, 5(5), 1–10. <https://doi.org/10.9644/sindoro.v4i5.3317>
- Sabarakati, L. O. (2023). 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.
- Sitorus, R., & Others. (2024). Reforma agraria dan kepastian hak atas tanah di Indonesia. *Jurnal Tunas Agraria*, 7(1), 1–14.
- Storey, J. (1995). *Human resource management: A critical text*.
- Subedi, G. P. (2016). *Land administration and its impact on economic development*. University of Reading.
- Sugiyono. (2012). *Memahami penelitian kualitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suharto, B., & Supadno, S. (2023). Hambatan-hambatan dalam pelaksanaan program Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap (PTSL). *The Indonesian Journal of Public Administration (IJPA)*, 9(1). <https://doi.org/10.52447/ijpa.v9i1.6824>
- Widodo, W. (2022). Optimalisasi keterbatasan sumber daya manusia dalam program Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap (PTSL) pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 22(1). <https://doi.org/10.33061/jeku.v22i1.7621>
- Widyastuti, D., & Lyanthi, M. E. (2024). Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap (PTSL) kepemilikan atas tanah. *Journal Evidence of Law*, 3(2), 228–237.
- Yates, J., Pegg, J., Clark, J., Freel, F., Mason, H., & Stanley, L. (2007). *Human resource management in a business context: Third edition Alan Price*. Textbook, 0(3).