

STRATEGI MSDM SEBAGAI KUNCI SUKSES PTSL DI KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN CILACAP

La Ode Sabarakati*¹, M. Nur Kamila Amrullah²

¹Sekolah Tinggi Pertanahan Nasional;

Jl. Tata Bumi No. 5, Banyuraden, Gamping, Sleman, Yogyakarta; Telp: 0274-587239

e-mail: *sabarakatild@gmail.com, ²amru@stpn.ac.id

Abstrak

Program Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap (PTSL) tahun 2022 di Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap memiliki target terbanyak se-Provinsi Jawa Tengah dengan jumlah target sebanyak 140.364 bidang. Tingginya target PTSL tahun 2022 di Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap tidak berbanding lurus dengan keberadaan SDM yang sangat terbatas sehingga menimbulkan problematika SDM yang harus ditangani dengan serius. Hal ini dikarenakan keberadaan SDM sebagai aset terpenting dalam organisasi tidak terkecuali Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu kualitatif pendekatan deskriptif. Penelitian ini menunjukkan hasil efektivitas strategi MSDM dalam pengelolaan kegiatan PTSL terbukti Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap dapat menuntaskan target 100%. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa faktor pendukung dan faktor penghambat baik internal maupun eksternal berpengaruh pada capaian hasil PTSL tahun 2022 Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap. Penerapan MSDM pada program PTSL telah baik yang dibuktikan dengan tercapainya target PTSL dari segi kuantitas tetapi masih ditemukan penghambat yang berpengaruh pada nilai kualitas PTSL. Sehingga diperlukan peningkatan manajemen SDM agar dapat meningkatkan kualitas hasil PTSL dan evaluasi dan monitoring terhadap indikator munculnya faktor penghambat pada program PTSL.

Kata Kunci: Manajemen SDM, Program PTSL, Faktor Pendukung dan Penghambat

Abstract

The Complete Systematic Land Registration Program (PTSL) of 2022 at the Cilacap District Land Office has the highest target in the entire Central Java Province, with a total target of 140,364 parcels. The ambitious target set for the PTSL in 2022 at the Cilacap District Land Office does not directly correspond with the presence of a very limited human resource, thus giving rise to a serious issue regarding human resource management that needs to be addressed. This is due to the fact that human resources are the most vital asset within an organization, including the Cilacap District Land Office. The research methodology employed in this study is a qualitative descriptive approach. The study demonstrates the effectiveness of HRM strategies in managing PTSL activities, as evidenced by the Cilacap District Land Office's ability to achieve a 100% target completion rate. The findings of this study indicate that both internal and external supporting factors, as well as inhibiting factors, have an impact on the outcomes of the PTSL in the year 2022 at the Cilacap District Land Office. The implementation of HRM in the PTSL program has been effective in achieving quantitative targets; however, there are still hindrances affecting the quality of the PTSL results. Therefore, there is a need for improved HRM to enhance the quality of PTSL outcomes, along with evaluations and monitoring of indicators related to the emergence of inhibiting factors within the PTSL program.

Keywords: HR Management, PTSL Program, Supporting and Inhibiting Factors

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu atau seni mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Pengelolaan SDM yang baik akan meningkatkan prestasi kerja dan produktivitas perusahaan. Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap pada tahun 2022 memiliki target PTSL terbanyak se-Provinsi Jawa Tengah yaitu berjumlah 145.882 bidang. Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia adalah strategi mengelola sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang merupakan suatu misi yang diberikan oleh organisasi, dalam hal ini adalah Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap dengan programnya adalah program percepatan Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap.

Penerapan MSDM dalam program PTSL sangat berpengaruh pada budaya suatu organisasi terkhusus Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap. 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. Dalam hal ini, budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap motivasi. (Sulaksono, H., 2015).

Kondisi SDM di Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap sangat terbatas terkhusus pada SK/ASK sehingga pihak kantor pertanahan melakukan kerja sama atau perekrutan eksternal yang dapat membantu percepatan program PTSL tahun 2022 di Kabupaten Cilacap. Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan di Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap serta capaian target program Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap Tahun 2022; mengetahui faktor pendukung dan penghambat dalam pencapaian target PTSL di Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap pada aspek sumber daya manusia serta solusinya.

Kebaharuan penelitian kali ini terhadap pada 4 penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dan program PTSL yang dibahas oleh Fajri (2018) yang membahas tentang faktor peran masyarakat dalam percepatan PTSL, sedangkan penelitian (Supono & Askafi, 2020) hanya berfokus pada Polc sebagai strategi SDM dalam program PTSL. Penelitian (Thabrani, Hamka & Darmanto, 2020) mengkaji pada implementasi kebijakan untuk mewujudkan administrasi pertanahan sedangkan penelitian (Fetrinawaty, Romus & Mujtahid, 2022) berfokus pada gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin yang diterapkan oleh Kepala Kantor pada pelaksanaan PTSL. Penelitian Sabarakati (2023) berfokus pada manajemen SDM serta faktor pendukung dan penghambat program PTSL.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif pendekatan deskriptif. Penerapan metode penelitian kualitatif ini untuk dapat mengetahui dan menjabarkan penerapan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian target PTSL tahun 2022 di Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap. Pemilihan informan pada penelitian ini yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah mereka yang mengetahui pelaksanaan dan terlibat dalam program PTSL.

Dalam penelitian ini, yang menjadi fokus kajian adalah manajemen SDM yang dilakukan berdasarkan penerapan implementasi fungsi-fungsi manajemen. Pada capaian program PTSL membahas pengaruh faktor pendukung dan faktor penghambat baik internal maupun eksternal yang berpengaruh terhadap kualitas hasil PTSL.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Capaian Target PTSL Tahun 2022 Di Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap
 - a) Perencanaan SDM

Perencanaan sumber daya manusia yang diterapkan bermula dari pendayagunaan seluruh SDM yang ada di kantor pertanahan pada semua bidang untuk diberikan tanggung jawab terhadap penyelenggaraan PTSL tahun 2022 di Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap. Dengan demikian untuk menyederhanakan tanggung jawab maka dibentuklah 6 tim PTSL. Tim PTSL tersebut dibentuk sebagai bentuk penyederhanaan tanggung jawab pada target PTSL yang diberikan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap sehingga dapat meringankan beban dan mempercepat pencapaian target PTSL tahun 2022.
 - b) Pengangkatan dan Pemberhentian SDM
 - 1) Pengangkatan SDM

Penyediaan sumber daya manusia dilakukan melalui perekrutan, seleksi dan penempatan. Pada tahun 2022 dalam program PTSL, Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap mengadakan MoU dengan pihak ketiga yaitu Kantor Jasa Surveyor Berlisensi (KJSB) yang sudah menjadi mitra kerja Kementerian ATR/BPN untuk merekrut petugas ukur/ASK yang diperbantukan pada kegiatan pengukuran lapangan program PTSL dan masuk dalam susunan panitia satuan tugas fisik PTSL tahun 2022 Kabupaten Cilacap. Penyediaan SDM ini memberikan pengaruh yang signifikan pada penyelesaian target PTSL dimana program PTSL dapat tercapai baik target waktu maupun target jumlahnya.
 - 2) Pemberhentian SDM

Masa akhir pengabdian seseorang terhadap instansi disebabkan oleh faktor usia, pengunduran diri, masa kontrak kerja selesai, atau meninggal dunia. Sementara itu, untuk rekrutmen melalui MoU dalam hal ini KJSB akan diberhentikan pula ketika program PTSL telah selesai. Pemberhentian atau pemutusan kontrak didasarkan pada periode waktu program PTSL.
 - c) Pengupahan dan Pemberian Tunjangan SDM
 - 1) Pengupahan

Upah/gaji pokok dari seorang PNS berjenjang akan menyesuaikan dengan golongannya masing-masing dan lamanya bekerja atau yang lebih dikenal Masa Kerja Golongan (MKG). Sementara itu, pemberian upah/gaji terhadap PPNPN di Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap berdasarkan pada Upah Minimum Regional (UMR) Kabupaten Cilacap tahun 2023 sebesar Rp1.950.000/bulan.
 - 2) Pemberian Tunjangan

Pemberian tunjangan dapat berupa tunjangan cuti, biaya perawatan sakit, tunjangan hari raya dan asuransi kesehatan. Bentuk perhatian Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap terhadap pelaksana kegiatan program PTSL khususnya petugas ukur/ASK akan mendapatkan tunjangan atau haknya sebagai petugas ukur atau pembantu ukur dengan besarnya ditentukan sesuai dengan DIPA yang ada di Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap.
 - d) Penilaian Kinerja, Penghargaan dan Pengembangan Karir

Penilaian kinerja pada tim-tim program PTSL tahun 2022 dilakukan melalui monitoring dan evaluasi. Penilaian kinerja ini menjadi tolak ukur dalam pemberian penghargaan sebagai bentuk apresiasi kepada petugas-petugas yang telah bekerja dengan loyal dan konsisten sejak awal sampai akhir. Kinerja yang baik yang dimiliki setiap individu atau karyawan dapat menjadi aspek pendukung dalam pengembangan karir SDM pada jenjang yang lebih tinggi.
 - e) Pelatihan dan Pengembangan SDM

Untuk mendukung program PTSL yang berjalan baik, pelatihan diberikan pada petugas pelaksana PTSL yang mencakup pengumpulan data fisik dan data yuridis.

Pengumpulan data fisik meliputi pengukuran menggunakan sistem pengukuran kadastral dengan asas kontradiktur delimitasi. Sementara itu, pelatihan untuk pengumpulan data yuridis meliputi tata cara pengambilan data dan pengisian formulir data pemilik bidang tanah.

f) Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kepemimpinan dan Produktivitas

1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Bentuk pemeliharaan pada aspek keselamatan kerja dengan menyediakan perlengkapan *safety* dengan intensitas yang tinggi ketika sedang bertugas dilapangan. Bentuk perhatian kesehatan kerja bagi pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap baik itu PNS ataupun PPNPN diikutkan dalam program jaringan kesehatan atau jaminan kesehatan seperti Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

2) Kepemimpinan

Setiap ketua tim PTSL memiliki wewenang mengatur anggota timnya untuk berkompetisi sehat mencapai target dan tanggung jawab. Tujuannya adalah memotivasi anggota tim membangun kinerja tim, sehingga dapat mencapai target dan mendapatkan apresiasi dari Kepala Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap pada akhir tahun.

3) Produktivitas

Kinerja yang dicapai oleh setiap lembaga akan berpengaruh kepada produktivitas lembaga itu sendiri. Sama halnya dengan Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap pada program PTSL tahun 2022, tingkat produktivitas kinerja hasil PTSL tahun 2022 Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap berpengaruh pada kualitas kinerja tahunan kantor yang meningkatkan performa pencapaian kantor pertanahan pada tingkat kantor wilayah maupun kementerian ATR/BPN.

Kinerja kantor pertanahan dalam kegiatan PTSL dibagi dalam 2 kriteria yakni: nilai kuantitas dan nilai kualitas. Nilai kualitas adalah rerata dari realisasi Peta Bidang Tanah (PBT), realisasi Sertipikat Hak Atas Tanah (SHAT) dan realisasi Kluster 4. Sementara nilai kualitas adalah nilai desa/kelurahan lengkap (Hamdani, R.F., 2021). Nilai kuantitas PTSL Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap pada tahun 2022 yakni 100 sementara untuk nilai kualitasnya 0. Hal ini dikarenakan kabupaten cilacap belum memiliki potensi desa/kelurahan lengkap sehingga prioritas PTSL berada pada kuantitasnya.

Pencapaian target PTSL dengan realisasi capaian 100 % PBT, SHAT, serta K4. Jika dilihat berdasarkan realisasi capaian PBT, SHAT, dan K4 Kantor pertanahan Kabupaten Cilacap berada pada peringkat 27 dari 35 kabupaten se-Provinsi Jawa Tengah. Sementara jika dilihat berdasarkan nilai kinerja program PTSL tahun 2022 Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap memperoleh nilai 45,40 dan berada di urutan 31 dari 35 kabupaten. Tercatat bahwa SHAT yang siap diserahkan sejumlah 52.979 dan SHAT yang telah diserahkan sebanyak 43.310. Sementara produk PBT pada program PTSL tahun 2022 sebanyak 27.616 bidang.

2. Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Program PTSL: Aspek Sumber Daya Manusia

a) Faktor Pendukung

a).1 Faktor Internal

1) Kejelasan dan Konsistensi Tujuan Yang Dicapai

Bentuk konsistensi petugas pelaksana program PTSL tahun 2022 Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap, terkhusus pada petugas lapangan konsistensi pada target PTSL harian. Arah dari konsistensi terhadap pekerjaan yang dilakukan yaitu tercapainya target PTSL tahun 2022 di Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap dengan realisasi PBT, SHAT dan K4 100% tuntas. Hal ini sebagai wujud penerapan disiplin kerja dengan manajemen SDM kantor yang terarah.

2) Aturan Pelaksanaan dari Lembaga Pelaksana

Aturan pelaksanaan PTSL tahun 2022 tercantum pada Juknis PTSL Nomor 1/Juknis-100.HK.02.01/I/2022 tanggal 26 Januari 2022 yang digunakan sebagai pedoman dalam penyelenggaraan PTSL tahun 2022. Kelembagaan pada program PTSL tahun 2022 Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap berdasarkan pada SK Kepala Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap Nomor: 5010/SK-

33.01.UP.02.03/X/2022 panitia program Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap Kabupaten Cilacap tahun 2022.

3) Alokasi Sumberdaya dan Finansial

Pada PTSL 2022, Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap menggunakan SDM dari berbagai bidang, termasuk PNS dan PPNPN, untuk membentuk 6 tim. Sementara petugas lapangan, 17 orang SK/ASK dari pihak ketiga digunakan. Pemberian insentif finansial bertujuan memotivasi petugas pelaksana PTSL dan meningkatkan semangat serta etos kerja yang tinggi.

4) Komitmen dan Kualitas Kepemimpinan

Kepala Kantor pertanahan sebagai penanggung jawab dalam kegiatan PTSL Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap tahun 2022 selalu menerapkan disiplin kerja dan disiplin waktu dalam pelaksanaan kegiatan PTSL. Sementara itu, bentuk komitmen para ketua tim-tim PTSL dalam program PTSL tahun 2022 dengan selalu memperhatikan ketersediaan sarana dan prasarana yang mendukung kelancaran terselenggaranya kegiatan PTSL baik itu di kantor pertanahan maupun di desa-desa lokasi PTSL.

a).2 Faktor Eksternal

1) Keberagaman dan Tingkat Perilaku Kelompok

Penduduk Kabupaten Cilacap mayoritas berasal dari suku Jawa dan berbatasan langsung dengan Provinsi Jawa Barat sehingga terdapat masyarakat Suku Sunda di daerah ini. Keberagaman ini berpengaruh pada program PTSL 2022. Banyak penduduk belum ikut serta karena mereka tidak sepenuhnya memahami pentingnya sertipikat tanah. Beberapa juga khawatir bahwa sertipikat akan membuat transaksi tanah lebih rumit.

2) Dukungan Publik atau Masyarakat

Pelaksanaan PTSL di Kabupaten Cilacap berhasil karena partisipasi dan semangat masyarakat dalam mendaftarkan tanah mereka. Antusiasme ini memastikan kelancaran program sesuai target dan *deadline*. Dukungan masyarakat pada PTSL 2022 dipengaruhi oleh faktor sosial-ekonomi, pendidikan, dan kesadaran.

3) Kondisi Sosial-Ekonomi dan Teknologi

Pengaruh dari kegiatan PTSL tahun 2022 di Kabupaten Cilacap terhadap masyarakat yaitu masyarakat bisa memanfaatkan sertipikat tanahnya sebagai agunan untuk menambah modal usaha sehingga meningkatkan kesejahteraan dan taraf hidup masyarakat menjadi lebih baik. Sementara jika melihat dari teknologi pelaksanaan PTSL, bahwasannya ATR/BPN telah memiliki teknologi yang canggih yang mendukung pelaksanaan pengukuran baik itu PTSL ataupun rutin.

b) Faktor Penghambat

b).1 Faktor Internal

1) Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia menjadi unsur paling utama dalam program PTSL. SDM internal kantor yang dialokasikan pada pada program PTSL sebanyak 115 orang (27 ASN, 88 PPNPN) dengan target PTSL 140.364 bidang. Untuk menutupi keterbatasan SDM tersebut maka pihak kantor pertanahan melakukan kolaborasi dengan SDM eksternal yang berjumlah 116 orang (99 perangkat desa/petugas desa, 17 SK/ASK). Dengan penambahan SDM eksternal tersebut maka total SDM yang ditugaskan pada program PTSL sebanyak 231 orang yang dibagi tugasnya dalam setiap kepanitiaian PTSL.

2) Sarana Dan Prasarana

Ketersediaan sarana dan prasarana yang tidak memadai menjadi faktor penghambat dalam pelaksanaan kegiatan PTSL. Jika dilihat dari ketersediaan alat ukur di Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap cukup terbatas dikarenakan kegiatan pengukuran rutin dan kegiatan pengukuran lainnya sangat banyak sehingga harus

menjadi perhatian kedepannya untuk pengadaan sejumlah alat ukur agar dapat menopang kegiatan baik itu rutin maupun kegiatan proyek nasional seperti PTSL pada tahun 2023.

3) Masalah Pengumuman Data Fisik dan Data Yuridis

Ditemukan ketidaksesuaian antara data fisik dan data yuridis pada saat pengumuman. Hal ini dikarenakan masyarakat yang mengikuti program PTSL tahun 2022 menyajikan data kepada pihak kantor pertanahan hanya berdasarkan pengakuan saja belum diukur secara sistem pengukuran kadastral sehingga ditemukan perbedaan data dari segi luas, bentuk maupun batas-batas bidang tanahnya. Hal inilah yang menghambat laju pelaksanaan PTSL untuk lanjut pada tahap berikutnya.

4) Penerapan Asas Kontradiktur Delimitasi

Kesulitan yang ditemukan penerapan asas kontradiktur delimitasi pada program PTSL tahun 2022 di Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap pada bagian pengukuran lapangan karena banyaknya masyarakat yang tinggal diluar lokasi PTSL serta kesibukan masyarakat dalam hal profesi sehingga tidak bisa menyaksikan pada saat kegiatan pengukuran berlangsung.

b).2 Faktor Eksternal

1) Biaya Pajak Atas Tanah (PPh dan BPHTB terutang)

Setiap masyarakat yang menjadi peserta PTSL harus membayar pajak BPHTB terlebih dahulu. Tanggahan pembayaran biaya BPHTB ini mengakibatkan masyarakat enggan untuk mendaftarkan tanahnya sehingga partisipasi masyarakat dalam kegiatan PTSL menjadi sangat minim.

2) Permasalahan Tanah *Absentee*, Kelebihan Maksimum, dan Tanah Terlantar

Ditemukannya tanah *absentee* pada lokasi PTSL menjadi hambatan pada saat pengambilan data fisik maupun data yuridisnya serta penerapan asas kontradiktur delimitasi tidak dapat diterapkan. Tanah *absentee* pada lokasi PTSL dikarenakan pemilik dari tanah tersebut berada diluar lokasi PTSL kecamatan obyek PTSL. Keberadaan pemilik tanah diluar lokasi PTSL dikarenakan profesi dari pemilik tanah sehingga tidak memungkinkan pemilik tanah tersebut tinggal di wilayah kecamatan tanah yang dia miliki.

3) Pembuktian Hak

Faktor yang mengakibatkan masyarakat kesulitan membuktikan hak kepemilikan tanah pada lokasi PTSL dikarenakan pada saat melakukan transaksi jual-beli tanah, masyarakat hanya berdasarkan kepercayaan saja tanpa adanya bukti jual-beli hitam diatas putih, transaksi jual-beli dilaksanakan secara lisan serta tidak dilaporkan ke pemerintah desa setempat.

KESIMPULAN

1. Penerapan MSDM di Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap berjalan baik dengan budaya organisasi konstruktif yang mementingkan kerjasama, kolaborasi, dan komunikasi. Hal ini dikarenakan implementasi dari 6 fungsi manajemen SDM. Budaya organisasi yang positif mempengaruhi manajemen SDM dan hasil program PTSL Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap 2022, mencapai 100 untuk kuantitas dan 45,40 untuk kinerja PTSL.
2. Program PTSL 2022 di Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap mengandung faktor pendukung dan penghambat yang mempengaruhi pencapaian target. Faktor pendukung internal termasuk tujuan yang jelas, aturan pelaksanaan, alokasi sumberdaya, dan kepemimpinan berkualitas. Faktor pendukung eksternal mencakup keragaman kelompok, dukungan masyarakat, dan kondisi sosial-ekonomi serta teknologi. Faktor penghambat internal melibatkan SDM, fasilitas, pengumuman data fisik dan yuridis, serta prinsip kontradiktur delimitasi. Sementara

faktor penghambat eksternal termasuk biaya pajak tanah, masalah kepemilikan tanah, dan kesulitan pembuktian hak.

SARAN

1. Dengan ketersediaan 140 SDM di Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap dan target PTSL 2022 sebanyak 145.882 bidang, perlu meningkatkan manajemen SDM untuk mencapai target PTSL berikutnya. Hal ini akan memastikan budaya organisasi tetap kuat dan kualitas target PTSL meningkat. Untuk K3, Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap dapat membuat panduan sendiri untuk memastikan SDM bekerja dengan nyaman dan aman, serta menjaga kualitas kerja.
2. Perlu melakukan evaluasi dan monitoring intensif untuk mengidentifikasi indikator penghambat PTSL baik dari dalam dan luar. Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap harus menciptakan strategi untuk percepatan penyelesaian PTSL dan mengurangi faktor penghambat, guna meningkatkan capaian program PTSL.

DAFTAR PUSTAKA

- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi Dan kinerja*. Yogyakarta : Deepublish (Group Penerbitan CV Budi utama)
- 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 Pertanahan Nasional
- 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
- 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
- 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
- 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
- Petunjuk Teknis Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap Tahun 2022 Nomor 1/Juknis-100.HK.02.01/I/2022