

KINERJA PEGAWAI PELAKSANAAN PROGRAM PENDAFTARAN TANAH SISTEMATIS LENGKAP (PTSL) PADA KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN HULU SUNGAI TENGAH

Miniarti ¹, Jumaidi ², H. Arpandi ³

Program Studi Administrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai

E-mail : miniartiyarti@gmail.com

ABSTRAK

Dalam konteks kebebasan berpendapat terhadap kinerja pemerintah, kritikan terhadap Kantor Pertanahan Kabupaten Hulu Sungai Tengah dalam implementasi Program Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap (PTSL) banyak ditemukan. Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa masih terdapat kendala dalam pelaksanaan PTSL di kantor tersebut. Kurangnya fasilitas kantor mengakibatkan keterlambatan dalam penerbitan sertifikat. Sosialisasi yang tidak memotivasi dan kurang memahami oleh pegawai juga membuat masyarakat enggan mengikuti program PTSL. Penundaan pekerjaan oleh pegawai membuat target pencapaian tergesa-gesa. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan kinerja pegawai PTSL di kantor tersebut cukup baik dalam beberapa indikator seperti proses pelaksanaan, koordinasi, pemanfaatan pegawai, pemanfaatan keuangan, dan kerjasama. Namun, terdapat indikator yang kurang baik seperti hasil pekerjaan, waktu penyelesaian tugas, dan pemanfaatan teknologi. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, kepala kantor sebaiknya memberikan apresiasi, koordinator harus lebih tegas, dan pegawai perlu meningkatkan kualitas kerja serta menjaga antusiasme masyarakat terhadap program PTSL.

Kata Kunci : Kinerja Pegawai , Program, Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap (PTSL),

ABSTRACT

In the context of freedom of expression on government performance, criticism of the Land Office of Hulu Sungai Tengah District in the implementation of the Complete Systematic Land Registration Program (PTSL) is widely found. Research conducted shows that there are still obstacles in the implementation of PTSL in the office. The lack of office facilities results in delays in the issuance of certificates. Unmotivated socialization and lack of understanding by employees also make people reluctant to join the PTSL program. Delays in work by employees make achievement targets rushed. The research method used is qualitative descriptive with data collection through observation, interviews, and documentation. The results showed that the performance of PTSL employees in the office was quite good in several indicators such as the implementation process, coordination, employee utilization, financial utilization, and cooperation. However, there are poor indicators such as work results, task completion time, and technology utilization. To improve employee performance, the head of the office should give appreciation, the coordinator should be more assertive, and employees need to improve the quality of work and maintain public enthusiasm for the PTSL program.

Keywords: Employee Performance, Program, Complete Systematic Land Registration (PTSL),

PENDAHULUAN

Kinerja pada setiap instansi adalah penting untuk memperbaiki mutu hasil, penyesuaian kompensasi, pengambilan keputusan manajemen, pengembangan dan pelatihan, hubungan dengan masyarakat, dan perencanaan karir. Penilaian kerja dapat menciptakan suasana kerja yang sehat, semangat kerja yang tinggi, saling menghormati, dan merasa memiliki institusi melalui pekerjaan. Kebutuhan masyarakat akan tanah semakin meningkat dan dapat menyebabkan konflik. Pemerintah menganjurkan pemilik tanah untuk mendapatkan sertifikat agar konflik dihindari dan kepastian hukum pemilik tanah terjamin. Sertifikat memiliki fungsi sebagai bukti hak yang kuat mengenai data fisik dan yuridis yang sesuai dengan data dalam surat ukur dan buku tanah. Kasus sengketa tanah sering terjadi karena klaim hak milik dan penguasaan tanah. Kasus ini akan dibawa ke pengadilan untuk menjatuhkan putusan atas kepemilikan tanah. Pendaftaran tanah dan sertifikat hak atas tanah bertujuan memberikan kepastian hukum dan perlindungan kepada pemilik hak atas tanah. Peraturan pemerintah dan peraturan menteri mengatur pelaksanaan pendaftaran tanah sistematis lengkap di seluruh wilayah Indonesia. Kinerja instansi pemerintah mendapat sorotan tajam saat ini. Kritikan ditujukan pada kinerja pemerintah dari tingkat pusat hingga tingkat terendah, termasuk Kantor Pertanahan Kabupaten Hulu Sungai Tengah. Kinerja Pegawai Pelaksanaan Program Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap (PTSL) di Kantor Pertanahan Kabupaten Hulu Sungai Tengah masih menghadapi kendala. Kurangnya fasilitas kantor, sosialisasi yang kurang memotivasi, dan penundaan pekerjaan membuat pencapaian target tergesa-gesa. Berdasarkan kendala tersebut, penulis melakukan penelitian tentang kinerja pegawai PTSL di Kantor Pertanahan Kabupaten Hulu Sungai Tengah dalam bentuk skripsi.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Shalaila (2019) menunjukkan kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Balangan cukup baik. Beberapa aspek yang diamati termasuk kualitas layanan, responsivitas, dan akuntabilitas pegawai. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah sarana dan prasarana serta sumber daya manusia. Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai meliputi pengadaan sarana dan prasarana, serta penambahan sumber daya manusia. Namun, ada kekurangan dalam hasil kerja pegawai, terutama karena kurangnya dukungan sarana dan prasarana. Hal ini menyebabkan pelayanan publik menjadi tidak optimal. Untuk meningkatkan kualitas hasil kerja pegawai dalam pelayanan publik, dapat dilakukan langkah-langkah seperti mengusulkan peningkatan sarana dan prasarana melalui anggaran tahunan, menyelenggarakan pelatihan dan bimbingan, serta memberikan dorongan kepada pegawai yang kurang ahli dalam melaksanakan tugas di bidang pelayanan publik (Shalaila, 2019). Penelitian lain yang dilakukan oleh Auliani (2019) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Hulu Sungai Tengah menunjukkan bahwa kinerja aparatur sipil negara dalam pelayanan pembuatan akta kelahiran masih kurang baik. Kurangnya ketepatan waktu, ketelitian, dan keterampilan menjadi faktor penyebabnya. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja aparatur sipil negara adalah kurangnya sumber daya manusia, prasarana, dan sarana. Untuk meningkatkan kinerja aparatur sipil negara dalam pelayanan pembuatan akta kelahiran, perlu dilakukan langkah-langkah seperti peningkatan sumber daya manusia, perbaikan prasarana dan sarana yang ada. Teori Prawiro Sentono dalam buku Harbani Pasolong digunakan dalam penelitian ini, dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif (Auliani, 2019).

Kinerja merupakan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kegiatan dalam mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi. Untuk mengetahui dan mengukur kinerja, individu atau kelompok karyawan harus memiliki kriteria atau standar keberhasilan yang ditetapkan oleh organisasi. Robbin mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam

pekerjaanya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Bintoro dan Daryanto, 2017). Menurut Mangkunegara kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Menurut Afandi, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, Tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018). Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat ahli di atas dapat ditafsirkan, bahwa kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

Menurut Robbins indikator kinerja digunakan untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah: 1) Kualitas Kerja, 2) Kuantitas, 3) Ketepatan Waktu, 4) Efektivitas, dan 5) Kemandirian:

Budihardjo menjelaskan bahwa penilaian terhadap kinerja kerja memiliki dampak positif bagi karyawan. Dampak tersebut antara lain adalah motivasi kerja yang lebih baik, peningkatan etos kerja, dan peningkatan kredit point serta track record karyawan di perusahaan. Selain itu, penilaian kinerja juga mendorong semangat kompetisi sehat antar karyawan, meningkatkan kualitas kerja dan profesionalisme karyawan. Kinerja dapat diukur melalui pengumpulan informasi mengenai kriteria yang ditetapkan dan membandingkan hasilnya dengan target yang telah ditentukan. Dalam penilaian kinerja ini, perlu dilakukan pengukuran dan penilaian secara objektif (Budihardjo, 2015).

Pegawai adalah tenaga kerja manusia yang dibutuhkan dalam usaha kerjasama mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014, pegawai negeri adalah warga negara Indonesia yang telah memenuhi syarat, diangkat oleh pejabat yang berwenang, dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau tugas negara lainnya.

Pendaftaran tanah sistematis lengkap (PTSL) adalah kegiatan pendaftaran tanah untuk pertama kali yang dilakukan secara serentak yang meliputi semua obyek pendaftaran tanah yang Belum didaftar dalam satu wilayah desa/kelurahan atau nama lainnya yang setingkat, dan juga termasuk pemetaan seluruh obyek pendaftaran tanah yang sudah terdaftar dalam rangka menghimpun dan menyediakan informasi yang lengkap mengenai bidang-bidang tanahnya.

METODE

Penelitian yang digunakan oleh penulis pada penelitian ini adalah penelitian descriptive kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara (interview), dan dokumentasi. Sumber data diambil melalui penarikan informan dengan *purposive sampling* berjumlah 10 orang. Setelah data terkumpul kemudian di analisis dengan Teknik meliputi reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. (Sugiyono, 2016)

PEMBAHASAN

Kinerja Pegawai Pelaksanaan Program Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap (PTSL) Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Hulu Sungai Tengah

Kualitas

Kerja karyawan dapat dinilai dari persepsi mereka tentang kualitas pekerjaan dan keahlian yang mereka miliki. Kualitas kerja mencakup kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan keterampilan dalam menjalankan tugas yang diberikan. Proses pelaksanaan tugas karyawan di Kantor Pertanahan Kabupaten Hulu Sungai Tengah dinilai cukup

baik. Mereka mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh Menteri Agraria dan Tata Ruang/Kepala Badan Pertanahan Nasional. Ini juga dilihat dari hasil observasi yang menunjukkan bahwa karyawan bekerja dengan baik. Namun, hasil pelaksanaan tugas karyawan kurang baik. Menunda-nunda pekerjaan menyebabkan pekerjaan dilakukan dengan tergesa-gesa dan mungkin dilakukan lembur. Jika waktu yang diberikan dimanfaatkan dengan baik, pekerjaan dapat diselesaikan tanpa terburu-buru. Dapat disimpulkan bahwa meskipun tujuan kerja tercapai, pengerjaan tugas kurang optimal jika ada penundaan. Oleh karena itu, diperlukan perbaikan dalam manajemen waktu dan penyelesaian pekerjaan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan.

Kuantitas

Jumlah hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan diukur dalam jumlah unit atau siklus aktivitas yang diselesaikan. Penting untuk mengukur kinerja karyawan berdasarkan jumlah tersebut. Namun, hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa jumlah hasil pekerjaan belum baik. Kurangnya pemahaman dan penjelasan yang baik kepada masyarakat tentang program PTSL menyebabkan kurangnya antusiasme dari masyarakat. Para pegawai perlu lebih memotivasi dan membuat masyarakat lebih antusias terhadap program ini. Selain itu, mereka juga harus lebih baik dalam menjelaskan kepada masyarakat apa PTSL itu dan memahami kebutuhan masyarakat.

Ketepatan waktu

Tingkat aktivitas diselesaikan dengan cepat untuk memaksimalkan waktu yang tersedia dan hasil pekerjaan. Kinerja karyawan diukur dari ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Namun, hasil wawancara menunjukkan bahwa waktu penyelesaian tugas kurang baik, karena karyawan hanya menyelesaikannya tepat waktu tetapi kurang memanfaatkan waktu yang diberikan. Ini mengakibatkan bekerja diluar jam kerja, seperti lembur. Observasi di kantor pertanahan kabupaten Hulu Sungai Tengah juga menunjukkan kekurangan yang serupa, di mana karyawan sering menunda pekerjaan dan bersantai-santai saat seharusnya bekerja. Koordinasi pegawai di kantor tersebut cukup baik, karena tanpanya, pekerjaan tidak akan berjalan lancar. Hasil wawancara dan observasi juga menunjukkan bahwa komunikasi dan kekeluargaan antara pegawai juga cukup baik.

Efektifitas

Pemanfaatan sumber daya organisasi, termasuk tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku, sangat penting untuk meningkatkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Baik sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya seperti teknologi, model, informasi, dan bahan baku harus dimanfaatkan sebaik mungkin oleh karyawan. Dalam hal pemanfaatan pegawai, meskipun terdapat kekurangan pegawai, namun pegawai di organisasi tersebut mampu memaksimalkan pekerjaan yang dilakukan. Keberhasilan ini juga terlihat dari observasi peneliti di kantor pertanahan kabupaten Hulu Sungai Tengah, dimana pemanfaatan pegawai cukup baik meskipun jumlahnya terbatas. Pegawai PPNP juga dimanfaatkan untuk menunjang pekerjaan. Pemanfaatan keuangan juga sangat penting guna mendukung pelaksanaan organisasi. Anggaran keuangan yang memadai dibutuhkan agar pekerjaan dapat berjalan lancar. Melalui wawancara dan observasi, terlihat bahwa pemanfaatan keuangan di organisasi tersebut cukup baik dan telah direncanakan dengan baik pula. Sayangnya, pemanfaatan teknologi masih kurang optimal. Dalam era yang serba canggih ini, pemanfaatan teknologi sangat penting. Namun, kantor tersebut masih kekurangan sarana dan fasilitas, seperti komputer. Karyawan terpaksa menggunakan laptop pribadi untuk melaksanakan pekerjaan. Meski demikian, terdapat fasilitas kantor yang memudahkan pekerjaan seperti drone, handphone, dan kamera. Secara keseluruhan, pemanfaatan sumber daya organisasi cukup baik, namun masih terdapat beberapa area yang perlu diperbaiki, terutama dalam hal pemanfaatan teknologi. Sarana dan fasilitas yang memadai sangat penting untuk mendukung pekerjaan karyawan.

Kemandirian

Peningkatan kinerja pegawai dapat dilihat dari kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Kerjasama antar pegawai sangat penting, karena tanpa kerjasama semua pekerjaan akan sulit dicapai. Hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa kerjasama antar pegawai di kantor pertanahan kabupaten Hulu Sungai Tengah cukup baik, mereka kompak dalam bekerja dan komunikasi mereka lancar. Hal ini memudahkan pelaksanaan tugas tanpa pengawasan pimpinan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pelaksanaan program pendaftaran tanah sistematis lengkap (PTSL) pada kantor Pertanahan Kabupaten Hulu Sungai Tengah

Beberapa faktor pendukung dalam pelaksanaan tugas ini adalah bahwa petugas bekerja sesuai dengan peraturan Menteri Agraria dan Tata Ruang serta petunjuk yang telah ditetapkan, sehingga proses pelaksanaannya telah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Terdapat juga koordinasi yang baik antara petugas, saling membantu dalam melaksanakan tugas. Pemanfaatan sumber daya manusia juga telah dimaksimalkan dengan mengalokasikan pegawai yang kurang untuk membantu tugas-tugas lainnya. Pemanfaatan keuangan juga seimbang dengan pekerjaan, sehingga tidak menghambat penyelesaian tugas. Selain itu, kerjasama antar pegawai juga baik, dimana mereka dapat mandiri tanpa bimbingan pengawas. Namun, terdapat beberapa faktor penghambat dalam pelaksanaan tugas ini. Petugas sering menunda pekerjaan, sehingga harus bekerja lembur dan tergesa-gesa. Target penerbitan sertifikat melalui program PTSL sulit dipenuhi karena masyarakat kurang antusias dan tidak memahami prosesnya. Waktu penyelesaian tugas juga menjadi hambatan karena kurangnya manajemen waktu. Terdapat keterbatasan dalam pemanfaatan teknologi, dimana beberapa ruangan masih tidak dilengkapi dengan komputer sehingga petugas harus membawa laptop pribadi untuk melaksanakan tugas. Dalam keseluruhan, faktor pendukung meliputi pelaksanaan sesuai aturan, koordinasi yang baik, pemanfaatan sumber daya manusia dan keuangan yang seimbang, serta kerjasama yang baik antar pegawai. Sedangkan faktor penghambat mencakup penundaan pekerjaan, kurangnya antusiasme masyarakat, manajemen waktu yang kurang baik, dan keterbatasan teknologi.

SIMPULAN

Kinerja pegawai di kantor pertanahan Kabupaten Hulu Sungai Tengah dalam program PTSL sudah cukup baik. Terdapat 9 indikator kinerja pegawai, dengan 5 indikator yang cukup baik, termasuk proses pelaksanaan tugas, koordinasi dalam bekerja, pemanfaatan manusia, pemanfaatan keuangan, dan kerjasama antar pegawai. Ada juga 4 indikator yang kurang optimal, yaitu hasil pelaksanaan tugas, jumlah hasil pekerjaan, waktu penyelesaian tugas, dan pemanfaatan teknologi. Proses pelaksanaan tugas pegawai dianggap cukup baik karena sesuai dengan peraturan dan petunjuk operasional kerja. Koordinasi dalam bekerja penting untuk menjalankan pekerjaan dengan lancar. Pemanfaatan manusia cukup baik meski jumlah pegawai tidak banyak. Pemanfaatan keuangan anggaran juga sudah sesuai dan dimanfaatkan dengan baik. Kerjasama antar pegawai sangat penting. Namun, masih terdapat kekurangan pada hasil pelaksanaan tugas, jumlah hasil pekerjaan, waktu penyelesaian tugas, dan pemanfaatan teknologi. Worth penekanan pada pentingnya menjelaskan program ini secara detail kepada masyarakat dan memanfaatkan waktu dan fasilitas dengan sebaik mungkin.

Untuk peningkatan kinerja pegawai yang lebih baik kedepannya kepala kantor seharusnya memberikan apresiasi kepada pegawai setiap pekerjaan yang telah dilaksanakan sukses dalam pencapaiannya, coordinator dari pelaksanaan PTSL ini lebih tegas dalam mengur pegawai Ketika

ada yang bermalas-malas an, dan para pegawai lebih meningkatkan kerjanya bagaimna caranya agar masyarakat lebih antusias dengan program PTSI ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Auliani (2019) *Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Pembuatan Akta Kelahiran Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Hulu Sungai Tengah*. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai.
- Baihaqi, A. (2022) 'Kinerja Pegawai Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN) Pada Kantor Kecamatan Danau Panggang Kabupaten Hulu Sungai Utara', *Al'iidara Balad*, 4(1), pp. 1–17.
- Bintoro dan Daryanto (2017) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Budihardjo (2015) *Panduan Praktis Penilaian Kinerja karyawan*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara (2017) *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Raudah, S., Amalia, R. and Nida, K. (2022) 'PENGELOLAAN SAMPAH RUMAH TANGGA BERBASIS MASYARAKAT DI KELURAHAN BATU PIRING KECAMATAN PARINGIN SELATAN KABUPATEN BALANGAN', *Al'iidara Balad*, 4(1), pp. 49–58.
- Shalaila (2019) *Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Balangan*. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai.
- Sugiyono (2016) *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Trio, S. *et al.* (2023) 'Civil Society Participation In Natural Resource Management In Conservation Areas: An Empirical Study Of Tesso Nilo National Park, Riau Province', *Вопросы государственного и муниципального управления*, (5S1), pp. 48–68.