

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Organisasi merupakan sarana/alat untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu organisasi merupakan suatu wadah yang didalamnya terdapat aktivitas orang-orang dalam bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah di tentukan bersama. Setiap organisasi pastilah memiliki tujuan yang berbeda-beda.

Dalam organisasi ada yang memiliki tujuan pemerintah dan ada juga yang non pemerintah. Tujuan pemerintah apabila organisasi itu berada di wilayah pemerintahan dengan tujuan pencapaian tujuan negara misalkan untuk mewujudkan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, sedangkan tujuan non pemerintahan bukan menjadi bagian dari pemerintah, birokrasi ataupun negara, sebagian besar hanya untuk mencari keuntungan.

Dalam usaha pencapaian tujuan sangat tergantung pada faktor manusia, karena faktor manusialah yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, dan manusialah yang menjalankan kegiatan untuk pencapaian tujuan. Setiap orang yang ada dalam sebuah organisasi pasti memiliki tujuan, dan tujuan yang hendak dicapai haruslah sama serta selaras, agar tidak ada perselisihan antara anggota.

Dalam setiap organisasi disiplin merupakan suatu kesadaran akan hak dan kewajiban pegawai untuk menjalankan tugas sesuai dengan tugas pokok

dan fungsinya. Disiplin merupakan suatu keadaan dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang ada dengan rasa senang hati, sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berhasil tidaknya suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Kinerja yang baik ditunjang oleh disiplin kerja pegawainya.

¹Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai dijadikan dasar bagi para pegawai agar bisa mewujudkan kedisiplinan untuk mewujudkan pegawai yang handal, profesional dan bermoral. Peraturan pemerintah tentang disiplin pegawai memuat tentang kewajiban, larangan dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada pegawai yang telah terbukti melakukan pelanggaran, yang bertujuan untuk membina pegawai yang bersangkutan agar mempunyai sikap menyesal dan berusaha untuk tidak mengulangi kesalahannya dan memperbaiki sikapnya.

Dalam pelaksanaan setiap pekerjaan diperlukan disiplin kerja yang baik untuk mencapai kinerja. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral. Kinerja pegawai yang baik mencerminkan keberhasilan suatu instansi dalam menjalankan roda pemerintahannya. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri maupun yang

¹ Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai

berhubungan dengan lingkungan organisasi. Salah satu yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin. Faktor disiplin memegang peranan penting dalam peningkatan kinerja pegawai.

Kementrian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional instansi yang bertanggung jawab kepada Presiden dan dipimpin oleh seorang Menteri / Kepala (sesuai dengan ²Permen Nomor 8 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementrian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional). Kementrian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional mempunyai tugas yaitu melaksanakan tugas pemerintahan dibidang pertanahan secara nasional, regional, sektoral sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Kementrian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional mempunyai peranan penting dalam peruntukan tanah, pengurusan hak milik tanah pemerintah dan individual, penertiban surat-surat yang bersangkutan dengan kepemilikan tanah yang merupakan kunci penghubung antara rakyat dengan pemerintah serta pelayanan pemerintah. Direktorat Pengaturan Pendaftaran Hak Tanah, Ruang dan PPAT merupakan bagian yang berada dibawah naungan Direktorat Jenderal Hubungan Hukum Keagrariaan.

Disiplin kerja pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja, terutama dalam hal perilaku, kemampuan, pelaksanaan serta tanggung jawab dalam setiap pelaksanaan pekerjaan. Setiap organisasi publik membutuhkan sumber daya manusia yang bekerja secara efektif dan efisien untuk pencapaian tujuan

² Peraturan Menteri Nomor 8 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementrian Agraria dan Tata Ruang

organisasi. Setiap pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan hasil optimal apabila mereka mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Ciri utama dari disiplin kerja adalah adanya keteraturan dan ketertiban akan pelaksanaan tugasnya.

Begitupun yang terjadi pada pegawai di Direktorat Pengaturan Pendaftaran Hak Tanah, Ruang dan PPAT, Kementerian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional pencapaian kinerja yang diharapkan belum maksimal mengingat kurangnya disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai .

Berdasarkan hasil peninjauan yang dilakukan oleh peneliti di Direktorat Pengaturan Pendaftaran Hak Tanah, Ruang dan PPAT, Kementerian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional masih memperlihatkan kinerja pegawai yang rendah, hal ini terlihat dari indikator sebagai berikut :

1. Quality of Work (Kualitas Kerja)

Kualitas kerja yang masih rendah. Contoh : Subdirektorat belum melaksanakan Pembinaan Teknis kepada sebagian Pejabat PPAT, dan hal itu akan berdampak pada pelayanan administrasi pertanahan yang menjadi tugas PPAT.

2. Promptness (Ketetapan Waktu)

Waktu kerja pegawai yang dapat dilihat dari adanya pegawai Direktorat Pengaturan Pendaftaran Hak Tanah, Ruang dan PPAT, Kementerian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional yang datang terlambat, seharusnya masuk pukul 08.00 tetapi pada kenyataannya masih ada pegawai yang datang lebih dari pukul 08.00 dan pegawai tersebut tidak langsung mengerjakan pekerjaannya, akan tetapi mereka

cenderung santai, sehingga tugas yang harusnya dapat selesai tepat pada waktunya menjadi terbengkalai. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih rendahnya kedisiplinan pegawai dan berdampak terhadap kinerja pegawai yang rendah.

Rendahnya kinerja pegawai diduga disebabkan masih rendahnya disiplin kerja pegawai dengan indikator :

1. Kurangnya pengawasan terhadap bawahannya

Direktur kurang aktif dalam mengawasi pelaksanaan pekerjaan bawahannya. Hal tersebut terlihat dari kurangnya arahan, pengawasan yang diberikan dalam setiap pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu pegawai cenderung berleha-leha dalam pelaksanaan pekerjaannya karena kurang adanya pengawasan dari Direktur Pengaturan Pendaftaran Hak Tanah, Ruang dan PPAT, Kementrian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional , sehingga pembuatan rekapan data PPAT belum selesai hingga batas waktu yang telah ditentukan.

2. Kurangnya balas jasa

Direktur Pengaturan Pendaftaran Hak Tanah, Ruang dan PPAT, Kementrian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional kurang memberikan adanya pengakuan berupa pujian atau penghargaan (reward) kepada para pegawai yang datang tepat waktu dan kepada pegawai yang telah menyelesaikan pekerjaannya tepat pada batas waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan permasalahan diatas, peneliti bermaksud untuk mengadakan penelitian lebih lanjut yang dituangkan dalam bentuk usulan penelitian dengan judul :

**"PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DIREKTORAT PENGATURAN PENDAFTARAN HAK
TANAH RUANG DAN PPAT, KEMENTRIAN AGRARIA DAN TATA
RUANG / BADAN PERTANAHAN NASIONAL."**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka peneliti mencoba untuk mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Pengaturan Pendaftaran Hak Tanah, Ruang dan PPAT, Kementrian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional ?
2. Faktor apa saja yang menjadi penghambat didalam disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Pengaturan Pendaftaran Hak Tanah, Ruang dan PPAT, Kementrian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional ?
3. Usaha apa saja yang dilakukan untuk menanggulangi hambatan di dalam pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Pengaturan Pendaftaran Hak Tanah, Ruang dan PPAT, Kementrian Agraria dan Tata Ruang/ Badan Pertanahan Nasional ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a) Ingin mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Pengaturan Pendaftaran Hak Tanah, Ruang dan PPAT, Kementerian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional.
- b) Ingin mengetahui faktor apa saja yang menghambat disiplin kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Direktorat Pengaturan Pendaftaran Hak Tanah, Ruang dan PPAT, Kementerian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional.
- c) Ingin mengetahui bagaimana upaya untuk mengatasi masalah disiplin kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Direktorat Pengaturan Pendaftaran Hak Tanah, Ruang dan PPAT, Kementerian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional.

2. Kegunaan Penelitian

a) Kegunaan Akademis

Dengan adanya penelitian ini, peneliti berharap akan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, menambah pustaka bagi peneliti, serta sebagai referensi bagi peneliti lain.

b) Kegunaan Praktis

Diharapkan dengan adanya hasil penelitian ini bisa dilaksanakan di obyek yang diteliti oleh peneliti tentang disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai di Direktorat Pengaturan Pendaftaran Hak

Tanah, Ruang dan PPAT, Kementrian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional.

D. Kerangka Pemikiran

Berkaitan dengan topik permasalahan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Pengaturan Pendaftaran Hak Tanah, Ruang dan PPAT, Kementrian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional. Kajian teoritis sangat diperlukan untuk dijadikan tolak ukur atau landasan untuk menyusun suatu masalah, serta untuk mempermudah pemecahan suatu masalah. Laporan dalam suatu penelitian ini memerlukan suatu anggapan dasar atau kerangka pemikiran yaitu beberapa teori yang bertitik tolak pada pendapat para ahli. Peneliti akan mengungkapkan beberapa pendapat para ahli yang berhubungan dengan disiplin kerja dan kinerja pegawai.

Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa inggris "disiple" yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut **Hasibuan (2007:193)** dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia bahwa : “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.”

Pandangan diatas menggambarkan apabila disiplin kerja bersumber dari kesadaran dan kerelaan diri setiap orang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial berlandaskan atas hati nurani sehingga disiplin kerja akan tertanam kuat. Setiap kedisiplinan harus ditegakkan dalam

suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin personil yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya.

Hasibuan (2007:194) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk mengerjakannya. Di sinilah letak pentingnya asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahan. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, maka kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), maka bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaan. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya, apabila keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5. Waskat (pengawasan melekat)

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, karena dengan waskat ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif dan menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Karena dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indiscipliner karyawan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Dengan demikian, pimpinan tersebut akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan itu baik bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship* dan *cross relationship* hendaknya harmonis. Jadi kedisiplinan karyawan akan tercipta, apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya maka dari itu indikator kedisiplinan diatas mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja dalam suatu organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas yang

diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Definisi Kinerja menurut **A.A Anwar Prabu Mangkunegara** yang dikutip dalam buku **Pasolong (2013:176)**, Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kemudian untuk mengukur sejauh mana kinerja pegawai, maka peneliti mengutip pendapat yang dikemukakan **T.R. Mitchell dalam buku Sedarmayanti (2009:51)** sebagai berikut :

a. Kualitas Kerja (Quality of work)

Dilihat dari hasil kerja dan ketelitian serta kecermatan dalam pelaksanaan dan penyelesaian tugas oleh pegawai, tingkat komitmen terhadap pelaksanaan dan penyelesaian tugas, perbaikan serta peningkatan mutu hasil kerja.

b. Ketetapan Waktu (Promptness)

Berkaitan dengan kehadiran serta sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan.

c. Inisiatif (Initiative)

Mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

d. Kemampuan (Capability)

Diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan. Setiap pegawai harus benar-benar mengetahui bidang pekerjaan yang ditekuninya, mengetahui arah yang diambil organisasi, sehingga jika telah menjadi keputusan, mereka tidak ragu-ragu untuk melaksanakannya sesuai dengan rencana dalam mencapai tujuan organisasi.

e. Komunikasi (Communication)

Merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih

baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

Untuk mencapai suatu keberhasilan dalam organisasi diperlukan adanya sikap patuh atau disiplin yang ditunjukkan oleh setiap pegawai sehingga setiap kegiatan dalam pelaksanaan pekerjaan berjalan sebagaimana mestinya sesuai dengan rencana sebelumnya. Hal ini ditujukan untuk menumbuhkan kinerja yang maksimal sehingga semua hal yang menjadi tujuan organisasi dapat diwujudkan. Peneliti menyatakan ada keterkaitan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai yang didapat melalui pengertian dari keduanya yang saling berkaitan, yakni sebagai berikut :

Menurut **Hasibuan (2007:193)** dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* bahwa : “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.”

Menurut **A.A Anwar Prabu Mangkunegara** yang dikutip dalam buku **Pasolong (2013:176)** menguraikan bahwa :

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian di atas menurut **Hasibuan (2007:194)** yang mengemukakan hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai menyatakan bahwa :

Kedisiplinan kerja adalah kunci keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya maka dari itu indikator-indikator kedisiplinan

diatas mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja dalam suatu organisasi dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Maka dari itu hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai dapat diketahui melalui sikap patuh pegawai terhadap sejumlah peraturan yang dibuat organisasi sehingga peraturan tersebut dijadikan sebagai pedoman dalam melaksanakan segala kegiatan serta tidak melakukan hal-hal yang bertentangan dengan aturan tersebut. Sehingga hal ini akan berdampak terhadap hasil kerja yang dicapai oleh para pegawai.

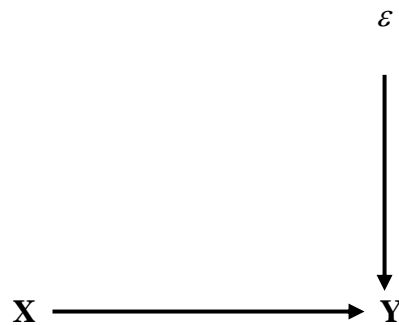
E. Hipotesis

Bertitik tolak dari kerangka pemikiran tersebut maka peneliti menetapkan hipotesis sebagai berikut **"Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Pengaturan Pendaftaran Hak Tanah Ruang dan PPAT, Kementrian Agraria dan Tata Ruang, Kementrian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional "**.

Hipotesis diatas adalah hipotesis penelitian yang sifatnya verbal dan substantif artinya belum bisa diuji oleh karena itu harus diterjemahkan ke dalam hipotesis statistik yang sudah operasional sebagai berikut :

1. $H_0 : \rho_s \leq 0 = \text{Disiplin Kerja : Kinerja Pegawai} \leq 0$, artinya tidak ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
2. $H_1 : \rho_s \geq 0 = \text{Disiplin Kerja : Kinerja Pegawai} \geq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Berikut ini peneliti uraikan paradigma penelitian :



GAMBAR 1

PARADIGMA PENGARUH

- X = Disiplin Kerja
- Y = Kinerja Pegawai
- ε = Variabel lain diluar variabel disiplin kerja yang tidak diukur yang berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hipotesis di atas, untuk mempermudah dalam pembahasan selanjutnya, maka peneliti mengajukan definisi operasionalisasi variabel sebagai berikut :

1. Pengaruh menunjuk seberapa besar keterkaitan atau pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Pengaturan Pendaftaran Hak Tanah, Ruang dan PPAT, Kementerian Agraria dan Tata Ruang.
2. Signifikan, artinya hasil perhitungan mempunyai makna atau arti penting.

3. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku. Adapun dimensi dari disiplin kerja yang menjadi alat ukur yaitu, tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi dan hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.
4. Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun dimensi dari kinerja pegawai yang menjadi alat ukur yaitu Kualitas Kerja (Quality of work), Ketetapan Waktu (Promptness) , Inisiatif (Initiative), Kemampuan (Capability) dan Komunikasi (Communication).

F. Lokasi dan Jadwal Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan oleh peneliti di Direktorat Pengaturan Pendaftaran Hak Tanah, Ruang dan PPAT, Kementrian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional di Jalan Sisingamangaraja No.2 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan.

2. Jadwal Penelitian

Penelitian dilakukan selama 6 bulan dari bulan Desember 2015 sampai dengan bulan Mei 2016.