

SKRIPSI



PENERAPAN SISTEM MERIT APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN BADAN KEAMANAN LAUT REPUBLIK INDONESIA

Disusun Oleh:

Nama : Taras Bulba RE

NPM : 2020011301

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
JAKARTA, 2024**

**PENERAPAN SISTEM MERIT APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN BADAN KEAMANAN LAUT**



**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna memperoleh gelar Sarjana
Terapan Oleh**

Nama : Taras Bulba RE

NPM : 2020011301

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : MSDMA

**PROGRAM SARJANA
TERAPAN POLITEKNIK STIA
LAN JAKARTA LEMBAGA
ADMINISTRASI NEGARA
JAKARTA, 2024**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Taras Bulba RE
NPM : 2020011301
JURUSAN : Administrasi Publik
PROGRAM STUDI : MSDMA
JUDUL : Penerapan Sistem Merit Aparatur Sipil Negara di
Lingkungan Badan Keamanan Laut

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan

Pada 20 Mei 2024

Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Rimayku.', is written over a faint, circular official stamp on the left side of the page.

Rima Ranintya Yusuf, S.IP., MPA.

LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Tugas Akhir Sarjana Terapan
Politeknik STIA LAN Jakarta pada 20 Mei 2024

Ketua merangkap Anggota



Dr. Hamka, MA

Sekretaris merangkap Anggota

Budi Fernando Tumanggor, SS., MBA.

Anggota

Rima Ranintya Yusuf, S.IP., MPA.

PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Taras Bulba RE

NPM : 2020011301

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : MSDMA

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Tugas Akhir yang telah saya buat dengan judul “Penerapan Sistem Merit ASN di Lingkungan Bakamla” merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila di kemudian hari penulisan Tugas Akhir ini merupakan **hasil plagiat** atau **penjiplakan** terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia **menerima sanksi** berdasarkan peraturan Politeknik STIA LAN Jakarta dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Jakarta, 20 Mei 2024...



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang selalu memberikan kesehatan, baik kesehatan jasmani maupun kesehatan rohani, dan memberikan kesempatan untuk dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam tidak lupa juga dihadiahkan untuk junjungan Nabi besar kita nabi Muhammad SAW, atas segala perjuangan dan amanah yang diberikannya yang tak pernah hilang yang selalu kita kenang. Adapun maksud dan tujuan penulisan skripsi ini adalah merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada program Sarjana Terapan di Politeknik STIA LAN Jakarta. Pada kesempatan ini saya ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah banyak berkontribusi membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Adapun bimbingan maupun arahan-arahan dari pihak bersangkutan, sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini sampai dengan waktu yang telah ditetapkan. Disampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Rima Ranintya Yusuf, S.IP., MPA selaku dosen pembimbing skripsi yang senantiasa memberikan ilmu, arahan, dan bimbingan selama penyusunan skripsi ini.
2. Ibu saya Siti Hajar dan Ayah saya Rustam Effendi yang telah banyak berkorban selama proses perkuliahan ini. Yang tak henti-hentinya menasehati dan mengajarkan hal-hal yang bermanfaat, memberikan kasih sayang, doa, pengorbanan, kesabaran, dan dukungan materi maupun moral yang telah diberikan selama ini.
3. Pada Ayu Kartika, Annisa Bella, Raja Zulfikar, Auliansyah, Thariq, Tsabitha dan Habib yang telah mendukung saya selama proses perkuliahan dan penelitian
4. Ibu Prof. Dr. Nurliah Nurdin, MA. selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta.
5. Bapak Agis, Bapak Nanang, Bapak Lukman, Bapak Faiq, Ibu Endah dan Ibu ana selaku Analis SDMA pada bagian Kepegawaian Biro Umum Bakamla RI yang telah membantu dan memperbolehkan untuk melakukan penelitian.
6. Seluruh pegawai Bakamla yang berada di ruangan kepegawaian yang telah menyambut saya dengan suka dan hangat.
7. Teman-teman karib saya Wisnu Saputro, Mahesa Radito, Obi Akroman, Andi Fauwa, Ryan Adji, Farell Alfianda, Altafarrel , Dhendy Chandra, Ahmad fahrudin, khoirul, Reyka dan Oktaviana, yang telah memberikan dukungan selama proses skripsi.

8. Teman-teman sibling saya yang sudah memberikan dukungan moral yang lebih
9. Nafida Rizkia Husna yang memberikan dukungan baik segi moral maupun teknis, terima kasih banyak atas dukungan penuh pada saat menyelesaikan skripsi ini.

Proses penyusunan skripsi ini masih terdapat kekurangan, oleh karena itu saran, masukan serta kritik yang membangun dari semua pihak sangat diharapkan.

Jakarta, 20 Mei 2024

Taras Bulba RE

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan sistem merit Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Keamanan Laut Republik Indonesia (Bakamla RI). Sistem merit adalah kebijakan pemerintah untuk mendorong manajemen ASN berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang adil dan wajar tanpa diskriminasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi kasus di Bakamla RI, berdasarkan Permenpan-RB Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit yang meliputi delapan aspek: Perencanaan kebutuhan, Pengadaan, Pengembangan karir, Promosi dan Mutasi, Manajemen Kinerja, Penggajian, Penghargaan dan Disiplin, Sistem Informasi, serta Perlindungan dan Pelayanan. Permasalahan yang ditemukan dari Hasil penelitian menunjukkan bahwa Bakamla memerlukan anggaran tambahan untuk perencanaan kebutuhan, menyesuaikan pengadaan dengan peta jabatan dan analisis beban kerja, serta membutuhkan talent pool untuk pengembangan karir sesuai Undang-Undang Tentang Manajemen ASN Nomor 20 Tahun 2023, promosi dan mutasi masih menggunakan Bapperjakat yang sebaiknya digantikan oleh manajemen talenta serta manajemen kinerja yang perlu disesuaikan dengan Permenpan-RB Nomor 6 Tahun 2022 dan melakukan dialog kinerja terjadwal dan analisis permasalahan kinerja. Penilaian kinerja menjadi faktor utama dalam pemberian tunjangan kinerja, sistem informasi belum terintegrasi dengan SIMPEG, dan Bakamla perlu mengembangkan aplikasi e-kinerja serta aplikasi administrasi kepegawaian lainnya untuk perlindungan dan pelayanan yang lebih baik.

Kata Kunci : Sistem Merit, Manajemen Kinerja, Bakamla RI

ABSTRACT

This research aims to determine the implementation of the State Civil Apparatus (ASN) merit system at the Maritime Security Agency of the Republic of Indonesia (Bakamla RI). The merit system is a government policy to encourage ASN management based on fair and reasonable qualifications, competencies and performance without discrimination. This research uses a qualitative approach with a case study in Bakamla RI, based on Permenpan-RB Number 40 of 2018 concerning Merit System Guidelines which includes eight aspects: Needs planning, Procurement, Career development, Promotion and Transfer, Performance Management, Payroll, Rewards and Discipline, Information Systems, as well as Protection and Services. The problems found from the research results show that Bakamla requires additional budget for needs planning, adapting procurement to position maps and workload analysis, and requires a talent pool for career development in accordance with the Law on ASN Management Number 20 of 2023, promotions and transfers are still used Bapperjakat should be replaced by talent management and performance management which needs to be adjusted to Permenpan-RB Number 6 of 2022 and conduct scheduled performance dialogues and analysis of performance problems. Performance assessment is the main factor in providing performance allowances, the information system is not yet integrated with SIMPEG, and Bakamla needs to develop e-performance applications and other personnel administration applications for better protection and service.

Keywords: Merit System, Performance Management, Bakamla RI

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Permasalahan	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Tinjauan Kebijakan	10
B. Tinjauan Teori.....	14
C. Penelitian Terdahulu	28
D. Konsep Kunci	31
E. Kerangka Berpikir	32
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	34
A. Metode Penelitian	34
B. Instrumen Penelitian	36
C. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data	37
BAB IV HASIL PENELITIAN	40
A. Penyajian Data	40
B. Pembahasan.....	56
C. Sintesis Permasalahan	70
BAB V PENUTUP	77

A.	Kesimpulan.....	77
B.	Saran.....	78



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR TABEL

TABLE 1 BOBOT MAKSIMAL PENILAIAN ASPEK	5
TABLE 2 DELAPAN (8) ASPEK PENILAIAN SISTEM MERIT	6
TABLE 3 JUMLAH PERSONIL BAKAMLA RI.....	42



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 1 PENILAIAN 8 ASPEK SISTEM MERIT BAKAMLA RI 2021.....	4
GAMBAR 2 CAPAIAN PENILAIAN DARI DELAPAN (8) ASPEK	7
GAMBAR 3 PENILAIAN 8 (DELAPAN ASPEK) 2023.....	8
GAMBAR 4 KERANGKA BERPIKIR	32
GAMBAR 5 LOGO BAKAMLA RI.....	41
GAMBAR 6 STRUKTUR ORGANISASI BAKAMLA RI	41
GAMBAR 7 REKAPITULASI PERSONEL BAKAMLA RI.....	43
GAMBAR 8 REKAPITULASI PERSONIL BAKAMLA RI	43
GAMBAR 9 REKAPITULASI PERSONIL BAKAMLA RI	44

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam dinamika kompleks dunia organisasi modern, kualitas sumber daya manusia menjadi aspek krusial yang memengaruhi keberhasilan dan keberlanjutan suatu institusi. Terutama di sektor publik, sistem merit pada Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi landasan penting untuk memastikan adanya kontinuitas operasional dan efektivitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Dengan pemahaman bahwa pegawai adalah inti dari segala aktivitas organisasi, pentingnya Penerapan pelaksanaan sistem merit ASN tidak bisa diabaikan. Penerapan sistem merit demi mencari individu yang kompeten dan berintegritas dalam posisi strategis di institusi tersebut menjadi kunci utama dalam membangun fondasi yang kokoh untuk menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat lokal maupun global. Maka dari itu organisasi untuk dapat bersaing secara global maka dibutuhkannya manajemen sumber daya manusia yang dapat mengendalikan para pegawai sebagai roda penggerak organisasi. Menurut Permen Pan-RB Nomor 40 Tahun 2018 Tentang Pedoman Sistem Merit bahwa sistem merit adalah regulasi yang di terapkan pemerintah guna mendorong manajemen ASN yang penilaiannya berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja berdasarkan asas keadilan dan wajar tanpa membedakan ras, agama, suku, warna kulit, jenis kelamin, asal usul, status pernikahan, umur dan kondisi kecacatan.

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 bahwa sistem merit mencakup penguatan pengawasan ASN dalam melaksanakan meritokrasi. Sistem merit telah digunakan pada sektor swasta, namun pada sektor publik atau lingkungan organisasi pemerintah di Indonesia, sistem merit masih merupakan hal yang relatif baru sehingga masih banyaknya instansi di Indonesia yang masih mengembangkan tahapan sistem merit sehingga dapat beradaptasi dan menciptakan meritokrasi yang baik di Indonesia. Sistem merit baru diterapkan mulai Tahun 2014, setelah pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) membuat dan menetapkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang ASN. Desain lebih

operasional tentang sistem merit baru ditetapkan pada Tahun 2017 melalui Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen ASN. Berdasarkan hasil penilaian KASN terhadap penerapan sistem merit pada 585 instansi pemerintah sejak 2019 hingga 2023, sebanyak 91 instansi ditetapkan dalam kategori sangat baik, 157 kategori baik, 78 kategori kurang, dan 191 instansi pemerintah dalam kategori buruk.

Menurut Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2018 bahwa proses sistem merit bertujuan untuk memastikan bahwa pegawai yang mengisi jabatan tidak hanya memenuhi standar kualifikasi, tetapi juga memiliki kompetensi, keterampilan, dan nilai yang sejalan dengan visi dan misi organisasi. Sistem merit merupakan strategi untuk memperoleh sumber daya manusia yang dapat menjadi agen perubahan positif bagi organisasi. Pegawai yang memiliki mutu tinggi tidak hanya memberikan kontribusi dalam hal peningkatan kinerja operasional, tetapi juga menjadi aset berharga yang dapat meningkatkan daya saing dan reputasi organisasi. Oleh karena itu, penilaian suatu organisasi dengan menggunakan sistem merit yang bermutu diharapkan dapat meningkatkan mutu keseluruhan organisasi. Sistem merit yang merupakan bagian dari manajemen ASN yang mengatur SDM Pemerintah, menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 manajemen ASN adalah serangkaian proses pengelolaan ASN untuk mewujudkan ASN yang profesional dan produktif serta yang memiliki perilaku yang sesuai dengan nilai dasar ASN, tanpa ada intervensi politik, korupsi, kolusi dan nepotisme.

Gagalnya penerapan sistem merit dalam manajemen ASN di Indonesia terutama dalam pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka menurut Dwioutrianti (2018) adalah

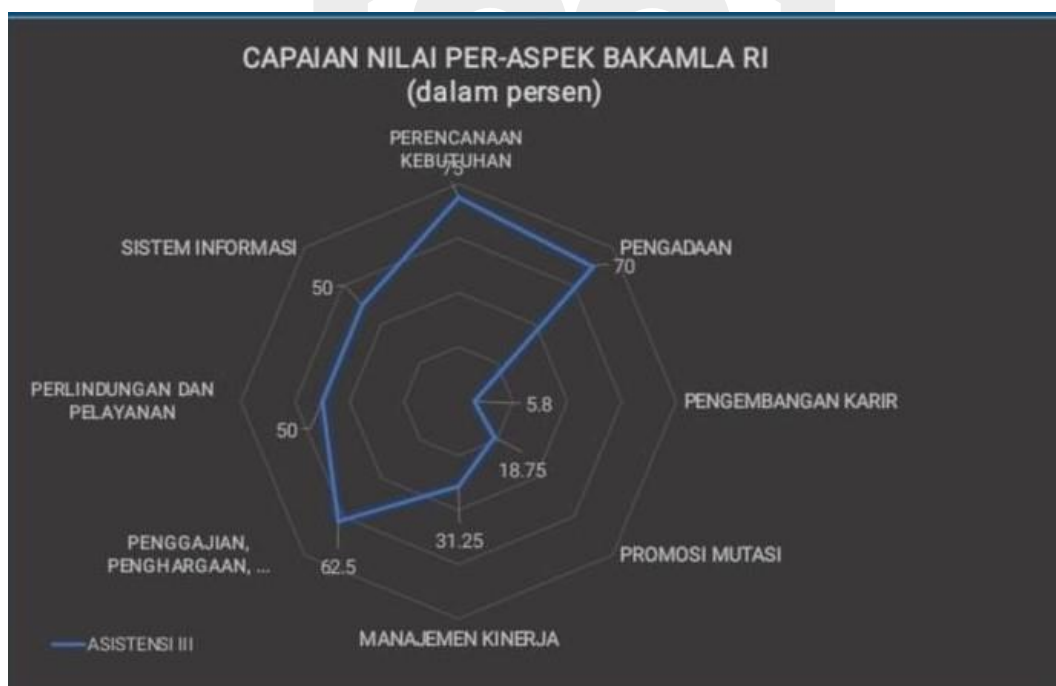
1. Tidak siapnya beberapa lembaga untuk melakukan seleksi terbuka.
2. Terbatasnya jumlah pegawai yang melakukan inspeksi pada instansi dan tempat assessment center yang terakreditasi.
3. Kurangnya panitia seleksi JPT yang kompeten, kredibel dan non-politik.
4. Keengganan ASN untuk berkompetisi dan merealisasikan sistem merit.

5. Regulasi terkait ASN yang tumpang tindih.
6. Lemahnya sistem manajemen kinerja.
7. Kuatnya intervensi politik dalam manajemen ASN
8. Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) masih di isi oleh individu yang tidak berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kebutuhan organisasi.

Menurut Robbins (2016) pegawai adalah sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi, sebagai roda penggerak organisasi maka pegawai digunakan secara efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan kenyataan di organisasi , maka dari itu diperlukannya perencanaan kebutuhan pegawai yang sesuai dengan beban kerja yang ada . Hal tersebut harus sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi. Tujuan utama organisasi penerapan sistem merit adalah untuk mengidentifikasi dan menentukan calon pegawai yang akan mengisi posisi dan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan organisasi, sehingga pegawai yang mengisi posisi tersebut dapat berkontribusi secara signifikan terhadap kemajuan dan perkembangan organisasi.

Karena baiknya tata kelola sumber daya manusia akan mengurangi beban organisasi dan meningkatkan produktivitas organisasi, ketidakefektifan proses manajemen sumber daya manusia dapat merugikan organisasi. Organisasi perlu mengurangi tidak efektifnya proses manajemen sumber daya manusia dengan mengikuti fungsi-fungsi manajemen maka masa depan serta tujuan organisasi dapat dicapai. Manajemen harus wajib menerapkan, menganalisis dan merancang atau memberikan pekerjaan yang sesuai, untuk menghasilkan produk atau jasa tertentu, organisasi memerlukan sejumlah tugas yang dilakukannya, Tugas-tugas tersebut dikelompokkan bersama dalam berbagai kombinasi untuk membentuk pekerjaan. Idealnya, tugas-tugas tersebut harus dikelompokkan sedemikian rupa sehingga membantu organisasi beroperasi secara efisien dan memperoleh orang-orang dengan kualifikasi yang tepat untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Fungsi ini melibatkan aktivitas analisis pekerjaan dan desain pekerjaan. Merekrut dan mempekerjakan pegawai dengan menggunakan analisis pekerjaan adalah proses mendapatkan informasi detail pekerjaan yang diberikan, desain pekerjaan, proses

menentukan cara pekerjaan akan dilakukan dan tugas-tugas yang diperlukan oleh pekerjaan tertentu. Sistem merit sebagai alat pengukuran tingkat keberhasilan suatu organisasi, sistem merit dalam rekrutmen prosesnya berdasarkan analisis dan desain pekerjaan, dengan pengetahuan tersebut, menjalankan fungsi rekrutmen dan perekrutan pegawai.



Gambar 1.1 Penilaian 8 Aspek Sistem Merit Bakamla RI 2021

Sumber : Bakamla 2021

Badan Keamanan Laut RI (Bakamla RI) pada Tahun 2021 menerapkan delapan 8 aspek sistem merit yang terdiri Perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan karir, promosi dan mutasi, manajemen kinerja, Penggajian, Penghargaan dan Disiplin, sistem informasi serta perlindungan pelayanan dari penilaian gambar di atas Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) yang menetapkan angka maksimal yang dinilai per-aspek berikut adalah angka maksimal yang ditentukan oleh KASN :

Table 1.1 Bobot Maksimal Penilaian Aspek

Sumber : Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) 2021

Aspek Sistem Merit	Bobot Maksimal
Perencanaan Kebutuhan	40
Pengadaan	40
Pengembangan Karir	130
Promosi dan Mutasi	40
Manajemen Kinerja	80
Penghargaan, Penghargaan dan Disiplin	40
Sistem Informasi	16
Perlindungan dan Pelayanan	24

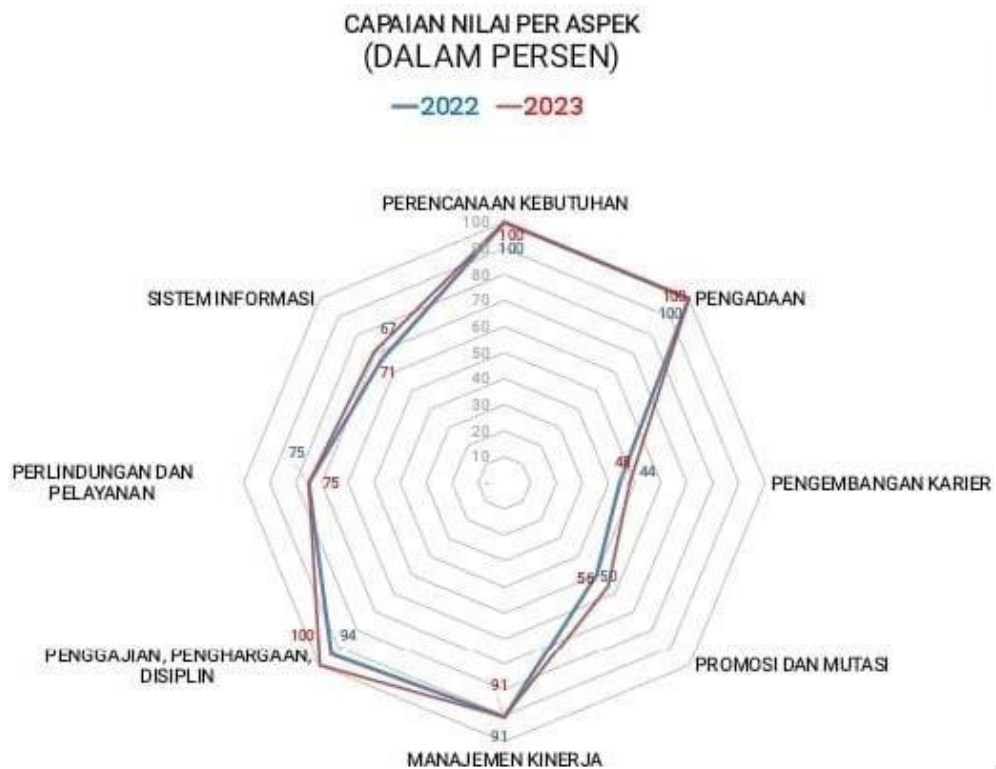
Dari bobot nilai yang telah ditentukan KASN, pada tahun dua ribu dua puluh satu (2021) Bakamla belum memenuhi batas maksimal penilaian sistem merit sehingga mendapatkan predikat yang buruk. Bakamla yang merupakan instansi yang tergolong masih baru, belum dapat melakukan perubahan dan memenuhi ekspektasi KASN di tahun 2021, akan tetapi Bakamla tetap berkomitmen untuk mengejar predikat sangat baik. Berikut adalah data yang di dapatkan penulis :

Table 1.2 Delapan (8) Aspek Penilaian Sistem Merit

Sumber : Bakamla 2023

Aspek	Skor
(1)	30
(2)	28
(3)	7.5
(4)	7.5
(5)	25
(6)	25
(7)	8
(8)	12
Total	143

Berdasarkan berita acara verifikasi KASN No BA.17/PMPSM/SM 1.KASN/VII 2021 pada kategori I (Buruk) dan mendapatkan nilai seratus empat puluh tiga (143) , data ini menunjukkan bahwa pada Tahun 2021 Bakamla masih buruk dalam menerapkan delapan (8) aspek sistem merit , dimana beberapa aspek tidak memenuhi kriteria dari delapan aspek yang ditetapkan oleh KASN.



Gambar 2 Capaian penilaian dari delapan (8) aspek

Sumber : Bakamla 2023

Dari data Tahun 2023 yang menunjukkan bahwa beberapa telah melewati ambang batas maksimal bobot nilai dari KASN, Perencanaan kebutuhan yang telah menyentuh bobot maksimal, pengadaan yang sudah menyentuh bobot maksimal, pengembangan karir yang masih belum memenuhi bobot maksimal, promosi dan mutasi yang masih belum menyentuh bobot maksimal, manajemen kinerja yang sudah mendekati bobot maksimal, penggajian penghargaan dan disiplin sudah memenuhi bobot maksimal, sistem informasi yang sudah menyentuh bobot maksimal, serta perlindungan dan pelayanan yang sudah memenuhi bobot maksimal.

Aspek pengembangan karir di Bakamla yang belum menerapkan manajemen talenta, dari pengembangan karir bakamla hanya dapat mengejar empat puluh

empat (44) dari bobot maksimal yaitu seratus tiga puluh (130) data ini menunjukkan perubahan yang terjadi pada sistem merit di Bakamla tidak berubah drastis namun masih dalam pengembangan yang dilakukan secara *step by step*.

ASPEK		SKOR 2022	SKOR 2023	Proyeksi
(1)	PERENCANAAN KEBUTUHAN	35	40	40
(2)	PENGADAAN	40	40	40
(3)	PENGEMBANGAN KARIR	47,5	55	67,5
(4)	PROMOSI MUTASI	25	28	27,5
(5)	MANAJEMEN KINERJA	42,5	53	70
(6)	PENGGAJIAN, PENGHARGAAN, DISIPLIN	35	35	37,5
(7)	PERLINDUNGAN PELAYANAN	14	16	16
(8)	SISTEM INFORMASI	14	16	16
TOTAL		253	282	314,5
KATEGORI		BAIK		

Gambar 3 Penilaian 8 (delapan aspek) 2022 dan 2023

Sumber : Bakamla 2022 dan 2023

Pada data dua ribu dua puluh tiga (2023) Bakamla melakukan perubahan secara bertahap untuk mengejar aspek merit yang ketinggalan sehingga beberapa aspek tersebut telah memenuhi syarat bobot maksimal. Dari penerapan sistem merit Bakamla masih memiliki masalah dalam penerapannya pada aspek pengembangan karir serta promosi dan mutasi, hal ini dapat dilihat dari delapan aspek penilaian dari KASN dimana tahun 2022 pengembangan karir serta promosi dan mutasi di Bakamla mengalami kenaikan poin namun kedua aspek tersebut dalam peningkatan poinnya masih terbilang lambat. Pengembangan karir serta promosi dan mutasi melambat dalam peningkatan poinnya dikarenakan dalam penerapan kedua aspek

tersebut kebijakan pimpinan Bakamla seringkali bertabrakan dengan kebijakan pemerintah sehingga dalam penerapannya Bakamla masih terbelakang ketinggalan dari instansi lain.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Penerapan Sistem Merit Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Keamanan Laut RI”**

B. Rumusan Permasalahan

1. Bagaimanakah penerapan sistem merit ASN di lingkungan Badan Keamanan Laut Republik Indonesia.
2. Faktor-faktor apa yang mempengaruhi keberhasilan dan kegagalan dalam pelaksanaan sistem merit Badan Keamanan Laut Republik Indonesia

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui penerapan sistem merit ASN pada lingkungan Badan Keamanan Laut Republik Indonesia (Bakamla RI) dan faktor-faktor yang mempengaruhi serta upaya yang dapat dilakukan untuk memperbaiki kegagalan penerapan sistem merit.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini bermanfaat bagi akademisi untuk memperkaya ilmu pengetahuan pada bidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang penerapan sistem merit ASN di Badan Keamanan Laut Republik Indonesia.

2. Manfaat Praktis

Penelitian praktis diharapkan dapat memberikan masukan dan perbaikan dalam pelaksanaan sistem merit untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Badan Keamanan Laut Republik Indonesia.