

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang diberikan penulis tentang penerapan sistem merit di Badan Keamanan Laut Republik Indonesia yang masih dalam tahap berkembang dan memiliki beberapa kendala yang perlu diatasi, adapun kendala yang perlu diselesaikan adalah sebagai berikut :

- a. Aspek Perencanaan kebutuhan yang menyesuaikan peta jabatan dan Analisis Beban Kerja yang sesuai dengan peraturan Peraturan Bakamla dan Manajemen ASN yang ditetapkan oleh Pemerintah.
- b. Aspek Pengadaan Bakamla membutuhkan anggaran penambahan agar Bakamla dapat menambahkan personel sehingga sesuai dengan Daftar Susunan Personel (DSP) yang dibutuhkan Bakamla, dalam kekurangan tersebut mengurangi bobot kerja pegawai ASN di Bakamla.
- c. Aspek Pengembangan Karir, Bakamla memerlukan *talent pool* yang disesuaikan dengan Undang-Undang Manajemen ASN Nomor 20 Tahun 2023 dengan ada manajemen talenta dapat mempermudah pengembangan karir pegawai Bakamla yang peraturan berbelit belit.
- d. Aspek Promosi dan Mutasi, Bakamla masih menerapkan Bapperjakat, Bapperjakat sebaiknya digantikan oleh manajemen talenta di Bakamla sehingga menyesuaikan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Manajemen ASN.
- e. Aspek Manajemen Kinerja, Bakamla sebaiknya melaksanakan penilaian kinerja sesuai dengan PermenPan-RB Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja , Bakamla juga melaksanakan dialog kinerja secara terjadwal agar banyak menambah wawasan pegawai tentang laporan kinerja, dan kesimpulan terakhir untuk manajemen kinerja adalah Bakamla menyusun analisis permasalahan kinerja untuk mengatasi permasalahan yang terjadi pada strategi ataupun program Bakamla.

- f. Aspek Penggajian, Penghargaan dan Disiplin Menjadikan hasil penilaian kinerja sebagai faktor utama di samping aspek disiplin dalam pemberian tunjangan kinerja.
- g. Aspek Sistem informasi, Bakamla belum membangun aplikasi e-kinerja untuk mengelola penilaian kinerja yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) , mengembangkan pemanfaatan *e-office* dan mengintegrasikan dalam *dashboard* pimpinan.
- h. Dalam Aspek Perlindungan dan pelayanan Bakamla harus mengembangkan aplikasi pelayanan administrasi kepegawaian lainnya terutama terkait dengan administrasi keuangan agar dapat menyesuaikan dengan peraturan dan kebutuhan yang sesuai dengan Bakamla.

B. Saran

Adapun saran yang diberikan penulis adalah Berdasarkan temuan dalam penelitian ini, ada beberapa saran yang diajukan oleh peneliti untuk mengoptimalkan penerapan sistem merit di Bakamla :

1. Meningkatkan Pemahaman ASN: Lakukan sosialisasi dan edukasi secara berkala kepada seluruh ASN tentang konsep, tujuan, dan manfaat sistem merit.
2. Mempermudah Birokrasi: Sederhanakan sistem dan prosedur manajemen kinerja agar mudah dipahami dan diimplementasikan oleh pegawai.
3. Meningkatkan Sarana dan Prasarana: Lengkapi sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk mendukung pelaksanaan sistem merit, seperti sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi.
4. Memperkuat Penegakan Disiplin: Tegakkan disiplin secara konsisten dan adil untuk memastikan bahwa semua pegawai mematuhi peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi.
5. Menerapkan peraturan terbaru No.20 Tahun 2023 Tentang Manajemen ASN secara menyeluruh dan berkala, agar terciptanya meritokrasi yang baik

dan meningkatkan nilai per-aspek di setiap aspek merit serta menjalankan reformasi birokrasi yang sesuai dengan kebijakan pemerintah.

6. Menjalankan *talent pool* di manajemen ASN Bakamla agar menjalankan persaingan sehat antar pegawai yang berasal dari TNI, POLRI dan sipil serta mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan Bakamla RI yang memiliki skill kompetensi terbaik.
7. Mengawasi sistem merit secara berkala di setiap aspek agar terlihatnya perubahan pada nilai merit di setiap aspek.
8. Penting adanya pengawasan dan monitoring yang lebih intens pelaksanaan perencanaan kebutuhan dan pengadaan ASN dalam reformasi birokrasi terutama dalam hal anggaran dengan efisien dan efektif dari para pejabat tinggi di setiap unit kerja. Diperlukan pengawasan dan monitoring yang intensif terhadap pelaksanaan Perencanaan Kebutuhan dan Pengadaan ASN di Bakamla, terutama dalam anggaran. Hal ini dapat dilakukan oleh: Badan Pengawas Keuangan (BPK) dan Satuan Pengawas Internal (SPI) di instansi terkait, Masyarakat sipil melalui partisipasi aktif dalam proses monitoring dan evaluasi, Pengawasan dan monitoring harus dilakukan secara berkelanjutan dan komprehensif, dengan melibatkan berbagai pihak terkait, Hasil pengawasan dan monitoring perlu ditindaklanjuti dengan tindakan korektif dan preventif untuk memastikan tata kelola anggaran yang baik dan akuntabel.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Ambarwati (2018). Perilaku dan Teori Organisasi. Penerbit Media Nusa Creative, Malang

Dessler (2015) Human Resource Management. Penerbit McGraw-Hill Education, New York

Dessler (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit : PT. Indeks, Jakarta

Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright (2019) Human Fundamentals of Human Resource Management. Penerbit McGraw-Hill Education, New York

Robbins & Coulter (2016) Manajemen . Penerbit Erlangga, Jakarta

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Penerbit Alfabeta, Bandung.

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Penerbit Alfabeta, Bandung.

Weber (1947) The Theory of Social and Economic Organization. Penerbit Free Press, New York

Jurnal

Muhammad Sawir, S. S. . M. S. . M. H. (2021). Ilmu Administrasi Dan Analisis Kebijakan Publik Konseptual Dan Praktik (Muhammad Sawir (Ed.); 2021 Ed.). https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=3Nk7EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=ilmu+administrasi&ots=6nywtesaok&sig=Xtfnwy6mmcbq3lk1yigtennda&redir_esc=y#v=onepage&q=ilmu+administrasi&f=false

- Nandya Isabel M.S Sinaga. (2022). Pengaruh Mutasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Capaian Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Humbang Hasundutan. [Http://Portaluniversitasquality.Ac.Id:55555/1539/](http://Portaluniversitasquality.Ac.Id:55555/1539/)
- Permana, A. P., & Taufik, R. (N.D.). Implementasi Kebijakan Dan Sistem Merit Pada Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Kabupaten Bangka Selatan (Vol. 6).
- Putra, E. P. P. K. S. N. (2020). *Policy Of A Merit System To Make A Good And Clean Government In The Middle Of Bureaucratic Politicization. Journal Of Government And Civil Society*, 4(2), 4–25. <https://doi.org/10.31000/Jgcs.V4i2.2393>
- Rahmi, E., Pandega Putra, Y., Priyo Purnomo, E., Suswanta, S., Nur Kasiwi, A., Azrin Bin Adnan, A., Rahayu, R., Ducol Malawani, A., Kalla, J., Pratikno Ramadhan, A., Budiyo, B., & Santoso, D. (N.D.). *45-158 Political Law's Reconstruction Of Village Apparatus To Realize Independent Village In Indonesia Policy Of A Merit System To Make A Good And Clean Government In The Middle Of Bureaucratic Politicization Smart Human Security: Economic Safety For Micro, Small And Medium Enterprises (Msmes) To Face The Impact Of The Covid-19 Global Pandemic Using The "Return On Investment" Strategy To Sustain Logistic Supply Provider Toward Indonesia's Logistic Policy*.
- Rakhmawanto. (2013). Sistem Rekrutmen Pegawai Berbasis Kompetensi: Analisis Perspektif Pengangkatan Ptt Menjadi Cpn. Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS, 7(2).
- Sinta & Meisi Kalesaran. (2021). Penerapan Sistem Merit Menuju Pemerintahan Yang Terpercaya (Trustworthy Government). 01.
- Tampubolon, K., Siregar, B., & Author, C. (2023). Analisis Implementasi Sistem Merit Bidang Pelayanan Publik Dikelurahan Timbang Deli Kecamatan Medan Amplas Kota Medan. | *Khairuddin Tampubolon Afosj-LAS*, 3(2), 1–6. <https://j-las.lemkomindo.org/index.php/afosj-las/index>

Undang-Undang

Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (2014)

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara (2023)

Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (2020)

Presiden Republik Indonesia. (2017). Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) (2017)

Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) (2020)

Peraturan Presiden Nomor 178 Tahun 2014 tentang Badan Keamanan Laut Republik Indonesia (2014)

Peraturan Kepala Bakamla Nomor 12 Tahun 2020 Tentang Pembinaan Sumber Daya Manusia di Lingkungan Badan Keamanan Laut Republik Indonesia (2020)

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Pedoman Analisis Jabatan Dan Analisis Beban Kerja (2020)

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (2022)

Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 5 tahun 2019 Tata Cara Pelaksanaan Mutasi (2019)

Peraturan Kepala Badan Keamanan Laut Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Keamanan Laut (2022)

Keputusan Kepala Bakamla RI Nomor 192 Tahun 2022 tentang Rencana Kebutuhan dan Redistribusi Pegawai di Lingkungan Bakamla RI (2022)

Peraturan Badan Keamanan Laut Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2023
Tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Badan
Keamanan Laut (2023)

Website

Laporan Kinerja KASN 2019. <https://ppid.kasn.go.id/laporan-tahunan-kasn/> (2019)

Laporan KASN 2021 <https://ppid.kasn.go.id/laporan-tahunan-kasn> (2021)

Laporan KASN 2022 <https://ppid.kasn.go.id/laporan-tahunan-kasn> (2022)

Laporan KASN 2023. <https://www.kasn.go.id/id/publikasi/sistem-merit-dalam-angka-tahun-2023> (2023)

Badan Keamanan Laut Republik Indonesia <https://bakamla.go.id/> (2023)

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A