

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa mekanisme pelayanan administrasi kepegawaian di Badan keamanan Laut Republik Indonesia (Bakamla RI) telah berupaya adaptif terhadap dinamika percepatan regulasi nasional. Strategi tata kelola yang diterapkan oleh Bagian Kepegawaian Bakamla RI secara nyata bersesuaian dengan konsep kebijakan sistem merit yang diteorikan oleh Wungu dan Brotoharsojo (2003), yang menegaskan bahwa kualifikasi, kompetensi, dan prestasi kerja harus menjadi faktor penentu utama dalam pemberian penghargaan (*reward*) berupa kenaikan pangkat. Melalui penerapan strategi yang berlandaskan prinsip *Good Governance* tersebut, objektivitas karir pegawai dapat terjaga sehingga berdampak langsung pada pencapaian target organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Sistem Merit dalam Kenaikan Pangkat PNS di Bakamla RI, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penerapan sistem merit dalam kenaikan pangkat PNS Pelaksana di Bakamla RI telah berjalan dengan kategori baik. Hal ini dibuktikan dengan penggunaan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja sebagai dasar utama kenaikan pangkat melalui mekanisme Kenaikan Pangkat Otomatisasi (KPO) dan integrasi sistem e-Kinerja ke SIASN.
2. Bagian Kepegawaian Bakamla RI berhasil menerapkan prinsip *Good Governance* melalui strategi:
 - Transparansi dari penyediaan kanal monitoring mandiri (SIMOLA) dan sosialisasi proaktif melalui jaringan PIC.
 - Akuntabilitas dari validasi berjenjang dan penggunaan *digital footprint* (Tanda Tangan Elektronik) yang meminimalisir manipulasi data.
 - Keadilan dari memberikan pelayanan setara bagi personel di pusat, daerah, maupun di Kapal Negara (KN) tanpa diskriminasi wilayah.
 - Efektivitas dari sinkronisasi sistem digital mampu mempercepat proses penerbitan SK dari hitungan minggu menjadi hitungan menit.

3. Meskipun target organisasi tercapai (107,6%), terdapat kendala berupa keterbatasan jumlah staf verifikator (hanya 2 orang), rendahnya literasi administrasi sebagai pegawai, kendala sinyal internet bagi personel di kapal, serta perbedaan paradigma penilaian kinerja antara pimpinan berlatar belakang militer dengan regulasi ASN.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian, maka peneliti mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan bagi Badan Keamanan Laut (Bakamla) RI dalam memperkuat Implementasi sistem merit di masa depan:

1. Bakamla RI perlu menyediakan *website* khusus informasi kepegawaian agar seluruh pegawai dapat mengakses prosedur dan syarat kenaikan pangkat secara mandiri, transparan, dan tidak bergantung pada penyampaian konvensional.
2. Perlu adanya penambahan staf atau pembagian tugas yang lebih spesifik (tidak *multitasking*) pada Bagian Kepegawaian untuk menangani beban kerja verifikasi kenaikan pangkat yang kini meningkat menjadi setiap bulan.
3. Segera melakukan sinkronisasi Peraturan Badan (Perba) atau SOP kenaikan pangkat agar tetap relevan dengan dinamika kebijakan BKN terbaru serta sistem birokrasi digital yang berlaku saat ini.
4. Melakukan edukasi rutin bagi pimpinan unit kerja (khususnya yang berlatar belakang militer) mengenai objektivitas penilaian e-Kinerja, agar hasil evaluasi benar-benar mencerminkan prestasi riil pegawai sesuai prinsip merit.
5. Merealisasikan pengembangan aplikasi *Talent Mapping* sebagai bagian dari manajemen talenta digital untuk memetakan potensi pegawai secara akurat dalam mendukung keputusan promosi dan suksesi jabatan.