BAB II

STUDI PUSTAKA

A. Tinjauan Pustaka

1. Konsep Kebijakan Publik

Sebelum menguraikan makna dari kebijakan publik, penulis akan menguraikan defenisi kebijakan terlebih dahulu. Menurut Jones (1991:25) “kebijakan digunakan dalam praktek sehari-hari namun digunakan menggantikan kegiatan atau keputusan yang berbeda”. Istilah ini sering dipertukarkan dengan tujuan (*goals*), program, keputusan (*decision*), *standard*, *proposal* dan *grand design*.

Secara umum istilah kebijakan atau *policy* digunakan untuk “menunjuk perilaku seorang aktor (misalnya pejabat, suatu kelompok, maupun suatu lembaga pemerintah) atau sejumlah aktor dalam suatu bidang kegiatan tertentu*”* (Winarno, 2021:19)

Salah satu defenisi mengenai kebijakan publik diberikan oleh Dunn (2020:132), Kebijakan publik adalah “pola ketergantungan yang kompleks dari pilihan-pilihan kolektif yang tergantung, termasuk keputusan-keputusan untuk tidak bertindak, yang dibuat oleh badan atau kantor pemerintah*”.* Kemudian Eyestone (Agustino, 2016:15), mengatakan bahwa ‘kebijakan publik dapat didefinisikan sebagai hubungan suatu unit pemerintah dengan lingkungannya’.

Batasan lain dari kebijakan publik disampaikan oleh Dye (1975:1), ia mengemukakan bahwa “kebijakan publik adalah apapun yang dipilih oleh pemerintah untuk dilakukan dan tidak dilakukan”.

Seorang pakar ilmu politik yang lain, Rose (1969:79), mengemukakan hendaknya kebijakan dipahami sebagai “serangkaian kegiatan yang sedikit banyak berhubungan beserta konsekuensi-konsekuensinya bagi mereka yang bersangkutan daripada sebagai suatu keputusan tersendiri”.

Kemudian ada defenisi kebijakan publik yang lebih luas yang disampaikan oleh Friedrich (Winarno, 2021:20), ia memandang kebijakan publik sebagai:

> ‘suatu arah tindakan yang diusulkan oleh seorang, kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu yang memberikan hambatan-hambatan dan peluang-peluang terhadap kebijakan yang diusulkan untuk menggunakan dan mengatasi dalam rangka mencapai suatu tujuan yang merealisasikan suatu sasaran atau suatu maksud tertentu’.

2. Konsep Implementasi Kebijakan

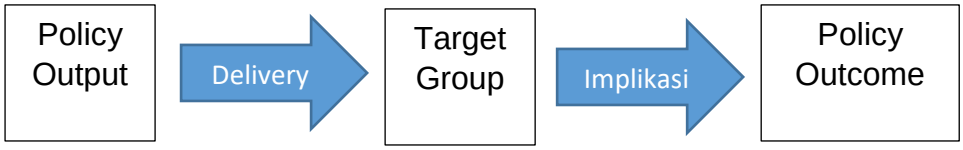
Ripley dan Franklin (Winarno, 2021:148) berpendapat bahwa implementasi adalah ‘apa yang terjadi setelah undang-undang ditetapkan yang memberikan otoritas program, kebijakan, keuntungan *(benefit),* atau suatu keluaran yang nyata *(tangible output)’.*

Istilah implementasi menunjuk pada sejumlah kegiatan yang mengikuti pernyataan maksud tentang tujuan-tujuan program dan hasil-hasil yang diinginkan oleh para pejabat pemerintah. Implementasi mencakup tindakan-tindakan (tanpa tindakan-tindakan) oleh beberapa aktor, khususnya para birokrat, yang dimaksudkan untuk membuat program berjalan.

Purwanto dan Sulistyastuti (2021:21), berpendapat implementasi adalah,

> “kegiatan untuk mendistribusikan keluaran kebijakan (to deliver policy output) yang dilakukan oleh para implementer kepada kelompok sasaran (target group) sebagai upaya untuk mewijudkan tujuan kebijakan. Tujuan kebijakan diharapkan akan muncul manakala policy output dapat diterima dan dimanfaatkan dengan baik oleh kelompok sasaran sehingga dalam jangka panjang hasil kebijakan akan mampu diwujudkan”

Gambar 1.
Implementasi sebagai Delivery Policy Output



Sumber: Erwan Agus Purwanto dan Dyah Ratih Sulistyastuti (2021:21)

Menurut Goggin et.al (Purwanto dan Sulistyastuti, 2021:89) kebijakan diasumsikan sebagai,

> ‘suatu pesan dari pemerintah federal (pusat) kepada pemerintah daerah. Keberhasilan implementasi pesan tersebut sangat dipengaruhi oleh tiga hal pokok:
> - Isi kebijakan, meliputi sumber daya,manfaat kebijakan serta keterlibatan publik
> - Format kebijakan, terdiri dari kejelasan kebijakan, konsitensi kebijakan, frequency serta penerimaan isi kebijakan
> - Reputasi aktor, terdiri dari legitimasi dan kredibilitas aktor-aktor pemerintah daerah’

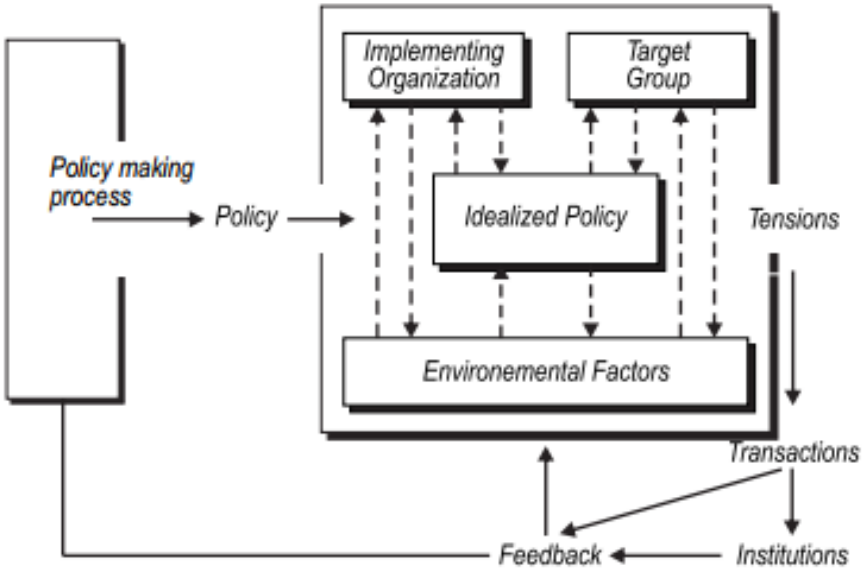
Implementasi kebijakan publik akan lebih mudah dipahami apabila menggunakan suatu model atau kerangka pemikiran tertentu. Suatu model akan memberikan gambaran kepada kita secara bulat lengkap mengenai sesuatu objek, situasi, atau proses. Komponen-komponen apa saja yang terdapat pada objek, situasi,

atau proses tersebut. Bagaimana korelasi-korelasi antara komponen-komponen itu satu dengan yang lainnya.

Menurut Tachjan (2006: 37), komponen-komponen model sistem implementasi kebijakan publik, terdiri atas :

> "(1) program (kebijakan) yang dilaksanakan; (2) target groups, yaitu kelompok masyarakat yang menjadi sasaran, dan diharapkan akan menerima manfaat dari program tersebut, perubahan atau peningkatan; (3) unsur pelaksana (implementor), baik organisasi atau perorangan, yang bertanggung jawab dalam pengelolaan, pelaksanaan dan pengawasan dari proses implementasi tersebut; dan (4) faktor lingkungan (fisik, sosial, budaya dan politik)".

Gambar 2.
A Model of The Policy Implementation Process



Sumber: Tachjan. 2006: 39

Model yang paling klasik, yakni model proses atau alur Smith (Tachjan. 2006: 37-39). Menurut Smith, dalam proses implementasi ada empat variabel yang perlu diperhatikan. Keempat variabel tersebut tidak berdiri sendiri, melainkan merupakan satu kesatuan yang saling mempengaruhi dan berinteraksi secara timbal balik, oleh

karena itu terjadi ketegangan-ketegangan (*tensions*) yang bisa menyebabkan timbulnya protes-protes, bahkan aksi fisik, dimana hal ini menghendaki penegakan institusi–institusi baru untuk mewujudkan sasaran kebijakan tersebut. Keteganganketegangan itu bisa juga menyebabkan perubahan-perubahan dalam institusi-institusi lini.

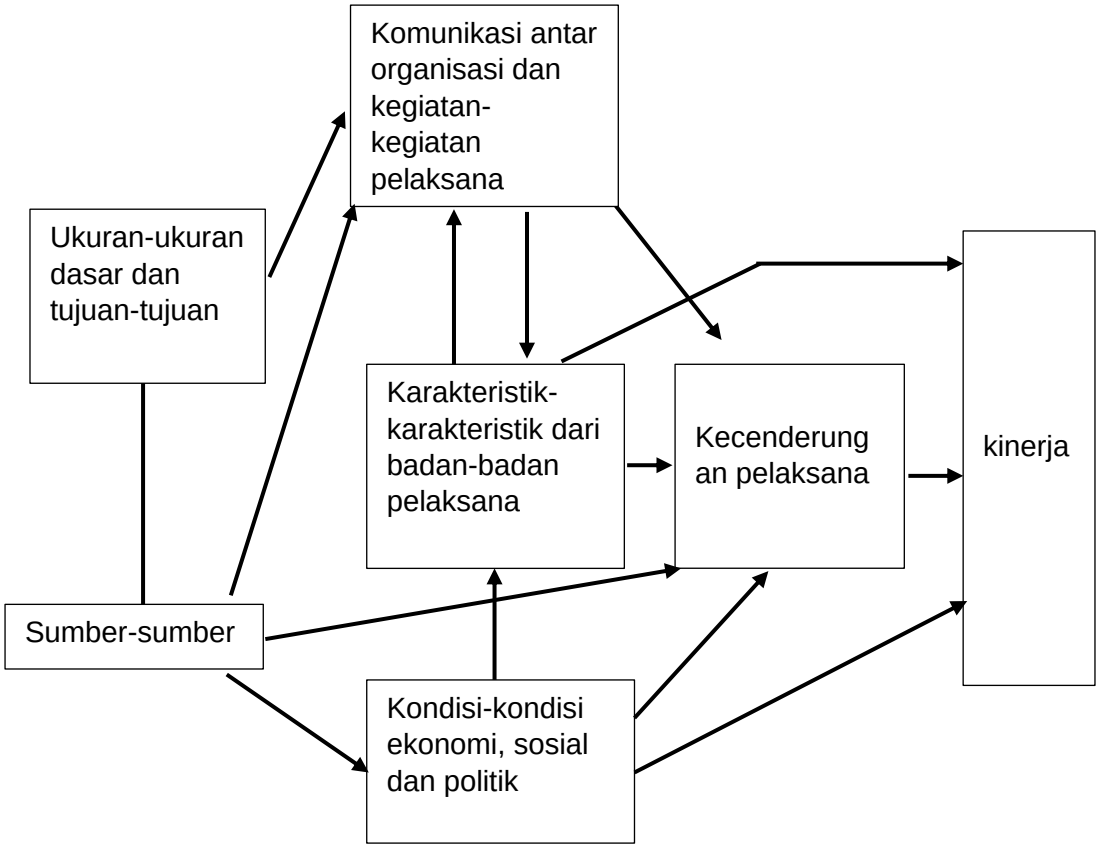
Keempat variabel dalam implementasi kebijakan publik tersebut, yaitu:

> ‘(1) Kebijakan yang diidealkan (idealised policy), yakni pola-pola interaksi ideal yang telah mereka definsikan dalam kebijakan yang berusaha untuk diinduksikan; (2) kelompok sasaran (target groups), yaitu mereka (orang-orang) yang paling langsung dipengaruhi oleh kebijakan dan yang harus mengadopsi pola-pola interaksi sebagaimana yang diharapkan oleh perumus kebijakan; (3) implementing organization, yaitu badan-badan pelaksana atau unit-unit birokrasi pemerintah yang bertanggung jawab dalam implementasi kebijakan; (4) environmental factor, yakni unsurunsur dalam lingkungan yang mempengaruhi atau dipengaruhi oleh implementasi kebijakan, seperti aspek budaya, sosial, ekonomi, dan politik.’

Van Meter dan Van Horn menawarkan suatu model dasar yang dilukiskan dalam gambar 3. Model yang meraka tawarkan mempunyai enam variabel yang membentuk kaitan (*linkage*) antara kaijan dan kinerja (*performance*). Model ini tidak hanya menetukan hubungan-hubungan antara variabel bebas dan variabel terkait mengenai kepentingan-kepentingan, tetapi juga menjelaskan hubungan-hubungan antara variabel-variabel bebas. Lebih lanjut mereka menyatakan bahwa secara implisit, kaitan yang tercakup

dalam bagan tersebut menjelaskan hipotesa-hipotesa yang dapat diuji secara empirik (Winarno. 2021: 158-159).

Gambar 3.
Model Implementasi Kebijakan Van Meter dan Van Horn



Sumber: Winarno. 2021:160

Indikator-indikator yang memuaskan dapat dibentuk dan data yang tepat dikumpulkan. Dengan menggunakan pendekatan masalah seperti ini, dalam pandangan Van Meter dan Van Horn, kita mempunyai harapan yang besar untuk menguraikan proses-proses dengan cara melihat bagaimana keputusan-keputusan kebijakan dilaksanakan dibandingkan hanya sekedar menghubungkan variabel bebas dan variabel terikat dalam suatu cara yang semena-mena.

Variabel-variabel tersebut dijelaskan oleh van Meter dan van Horn sebagai berikut:

a. Ukuran-ukuran dasar dan tujuan-tujuan kebijakan

Variabel ini didasarkan pada kepentingan utama terhadap faktor-faktor yang menentukan kinerja kebijakan. Menurut van Meter dan van Horn (Winarno. 2021:159), 'identifikasi indikator-indikator kinerja merupakan tahap yang krusial dalam analisis implementasi kebijakan'. Menurut Winarno (2021: 160)

> "dalam menentukan ukuran-ukuran dasar dan sasaran-sasaran, kita dapat menggunakan pernyataan-pernyataan dari para pembuat keputusan sebagaimana direfleksikan dalam banyak dokumen, seperti regulasi-regulasi dan garis-garis pedoman program yang menyatakan kriteria untuk evaluasi kinerja kebijakan".

b. Sumber-sumber kebijakan

Menurut Winarno (2021: 161) "sumber-sumber yang dimaksud mencakup dana atau perangsang (incentive) lain yang mendorong dan memperlancar implementasi yang efektif". Dalam praktik implementasi kebijakan, kita seringkali mendengar para pejabat maupun pelaksana mengatakan bahwa kita tidak mempunyai cukup dana untuk membiayai program-program yang telah direncanakan. Dengan demikian, dalam beberapa kasus besar kecilnya dana akan menjadi faktor yang menentukan keberhasilan implementasi kebijakan.

c. Komunikasi antar organisasi dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan

Menurut Winarno (2021: 161-162) "Implementasi akan berjalan efektif bila ukuran-ukuran dan tujuan-tujuan dipahami

oleh individu-individu yang bertanggung jawab dalam kinerja kebijakan". Dengan begitu, sangat penting untuk memberi perhatian yang besar kepada kejelasan ukuran-ukuran dasar dan tujuan-tujuan kebijakan, ketepatan komunikasinya dengan para pelaksana, dan konsistensi atau keseragaman dari ukuran dasar dan tujuan-tujuan yang dikomunikasikan dengan berbagai sumber informasi. Menurut Van Meter dan Van Horn (Winarno.2021: 162), 'prospek-prospek tentang implementasi yang efektif ditentukan oleh kejelasan ukuran-ukuran dan tujuan-tujuan yang dinyatakan dan oleh ketepatan dan konsistensi dalam mengomunikasikan ukuran-ukuran dan tujuan-tujuan tersebut'.

d. Karakteristik Badan-Badan Pelaksana

Dalam melihat karakteristik badan-badan pelaksana, seperti dinyatakan oleh van Meter dan van Horn, maka pembahasan ini tidak bisa lepas dari struktur birokrasi. Menurut Winarno (2021: 166)

> "Struktur birokrasi diartikan sebagai karateristik-karateristik, norma-norma dan pola-pola hubungan yang terjadi berulang-ulang dalam badan-badan eksekutif yang mempunyai hubungan baik potensial maupun nyata dengan apa yang mereka miliki dengan menjalankan kebijakan".

e. Kondisi-Kondisi Sosial, Ekonomi dan Politik

Hal yang perlu diperhatikan guna menilai kinerja implementasi kebijakan adalah sejauh mana lingkungan eksternal turut mendorong keberhasilan kebijakan publik.

Lingkungan sosial, ekonomi dan politik yang tidak kondusif dapat menjadi sumber masalah dari kegagalan kinerja implementasi kebijakan. Karena itu, upaya implementasi kebijakan mensyaratkan kondisi lingkungan eksternal yang kondusif. Menurut van Meter dan van Horn (Winarno, 2021:167), ‘faktor-faktor ini mempunyai efek yang mendalam terhadap pencapaian badan-badan pelaksana’.

f. Kecenderungan Pelaksana (Implementors)

Pada tahap ini pengalaman-pengalaman subyektifitas individu memegang peran yang sangat besar. Van Meter dan Van Horn (Winarno. 2021: 168) berpendapat bahwa ‘setiap komponen dari model yang dibicarakan sebelumnya harus disaring melalui persepsi-persepsi pelaksana dalam yurisdiksi di mana kebijakan tersebut dihasilkan’. Mereka kemudian mengidentifikasi tiga unsur tanggapan pelaksana yang mungkin memengaruhi kemampuan dan keinginan mereka untuk melaksanakan kebijakan, yakni: kognisi (komprehensi, pemahaman) tentang kebijakan, macam tanggapan terhadapnya (penerimaan, netralitas, penolakan) dan intensitas tanggapan itu.

3. Konsep Pelayanan

Pengertian pelayanan pada dasarnya adalah merupakan suatu tindakan yang dilakukan untuk memberi atau membantu atau

membantu orang lain, namun demikian pengertian pelayanan ini secara etikologi ditegaskan oleh Poerwadarminta (1983:11).

Dalam kamus indonesia:

a. Layanan, melayani :

   Menolong, meladeni, menyediakan segalayang diperlukan orang atau tamu, pembeli dan sebagainya.

b. Pelayanan :

   Orang yang melayani (pembantu/pengasuh)

c. Per-layanan :

   Perbuatan (cara hal tersebut) melayani.

Moenir (1998:26) mengemukakan “Dalam usaha memenuhi kepentingan sering kali tidak dapat dilaksanakan sendiri melainkan memerlukan bantuan orang lain. Perbuatan orang lain tersebut yang dilakukan atas permintaan disebut pelayanan”

Pakar lain memberikan pengertian tentang pelayanan dikemukakan oleh The Liang Gie (1988), “pelayanan adalah segala bentuk kegiatan dan akivitas dari suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun non pemerintah yang dilakukan untuk mengamalkan dan mengabdikan diri kepada masyarakat.”

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (Menpan) Nomor 81 Tahun 1993, bahwa pelayanan adalah segala bentuk kegiatan pelayanan umum yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah pusat, di daerah dan dilingkungan badan usaha milik negara (BUMN) dan badan usaha Milik Daerah (BUMD), baik dalam

bentuk barang maupun bentuk jasa, yang dilakukan dalam rangka pemenuhan kebutuhan seluruh lapisan masyarakat maupun dalam rangka pelaksanaan ketentuan perundang-undangan.

4. Manajemen Aparatur Sipil Negara

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, menjelaskan bahwa Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah serangkaian proses pengelolaan ASN untuk mewujudkan ASN yang profesional dengan hasil kerja tinggi dan perilaku sesuai nilai dasar ASN, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Sedangkan sebagaimana dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020, disebutkan bahwa Manajemen PNS adalah pengelolaan pegawai negeri sipil untuk menghasilkan pegawai negeri sipil yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Digitalisasi Manajemen ASN adalah proses Manajemen ASN dengan memanfaatkan teknologi digital yang terintegrasi secara sistem dan data untuk memudahkan penyelenggaraan dan pelayanan Manajemen ASN.

Pegawai ASN berhak memperoleh penghargaan dan pengakuan berupa materiel dan/atau non materiel. Komponen

penghargaan dan pengakuan Pegawai ASN terdiri atas: penghasilan, penghargaan yang bersifat motivasi, tunjangan dan fasilitas, jaminan sosial, lingkungan kerja, pengembangan diri, dan bantuan hukum. Jaminan sosial terdiri atas:

a. jaminan kesehatan;
b. jaminan kecelakaan kerja;
c. jaminan kematian;
d. jaminan pensiun; dan
e. jaminan hari tua.

Manajemen PNS meliputi:

a. penyusunan dan penetapan kebutuhan;
b. pengadaan;
c. pangkat dan Jabatan;
d. pengembangan karier;
e. pola karier;
f. promosl;
g. mutasi;
h. penilaian kinerja;
i. penggajian dan tunjangan;
j. penghargaan;
k. disiplin;
l. pemberhentian;
m. jaminan pensiun dan jaminan hari tua; dan
n. perlindungan.

5. Manajemen Pensiun PNS

Amanat Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Batas usia pensiun jabatan Pegawai ASN yaitu:

a. Jabatan Manajerial:
    1) 60 (enam puluh) tahun bagi pejabat pimpinan tinggi utama, pejabat pimpinan tinggi madya, dan pejabat pimpinan tinggi pratama; dan
    2) 58 (lima puluh delapan) tahun bagi pejabat administrator dan pejabat pengawas;
b. Jabatan Non Manajerial:
    1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan bagi pejabat fungsional; dan
    2) 58 (lima puluh delapan) tahun bagi pejabat pelaksana.

Pegawai Negeri Sipil yang berhak menerima jaminan pensiun, yaitu:

a. PNS yang diberhentikan dengan hormat karena meninggal dunia;
b. PNS yang diberhentikan dengan hormat atas permintaan sendiri apabila telah berusia 45 (empat puluh lima) tahun dan masa kerja paling sedikit 20 (dua puluh) tahun;
c. PNS yang diberhentikan dengan hormat karena mencapai Batas Usia Pensiun apabila telah memiliki masa kerja untuk pensiun paling sedikit 10 (sepuluh) tahun;

d. PNS yang diberhentikan dengan hormat karena perampingan organisasi atau kebijalan pemerintah yang mengakibatlan pensiun dini apabila telah berusia paling sedikit 50 (lima puluh) tahun dan masa kerja paling sedikit l0 (sepuluh) tahun;
e. PNS yang diberhentikan dengan hormat karena dinyatakan tidak dapat bekerja lagi dalam Jabatan apapun karena keadaan jasmani dan/ atau rohani yang disebabkan oleh dan karena menjalankan kewajiban Jabatan tanpa mempertimbangkan usia dan masa kerja; atau
f. PNS yang diberhentikan dengan hormat karena dinyatakan tidak dapat bekerja lagi dalam Jabatan apapun karena keadaan jasmani dan/ atau rohani yang tidak disebabkan oleh dan karena menjalankan kewajiban Jabatan apabila telah memiliki masa kerja untuk pensiun paling singkat 4 (empat) tahun.

Tata cara pemberhentian PNS yang telah mencapai Batas Usia Pensiun sebagaimana dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2020, sebagai berikut:

a. Penyampaian DPCP dan daftar nominatif PNS yang akan mencapai Batas Usia Pensiun, dilakukan melalui Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) atau sistem informasi kepegawaian lainnya yang ditentukan BKN;
b. PPK (Pejabat Pembina Kepegawaian) atau PyB (Pejabat yang Berwenang) atau pejabat lain yang ditunjuk berkewajiban mencetak dan menyampaikan DPCP atau menyampaikan DPCP

secara elektronik kepada PNS yang bersangkutan paling lama 15 (lima belas) hari kerja, setelah DPCP diterima oleh PPK atau PyB atau pejabat lain yang ditunjuk;

c. PNS yang telah menerima DPCP wajib memeriksa dan meneliti data yang tercantum dalam DPCP dengan ketentuan apabila data telah benar agar ditandatangani atau disetujui oleh PNS dan diketahui oleh pejabat pengelola kepegawaian;
d. Dalam hal DPCP, terdapat perbedaan data maka dilakukan perbaikan dengan melampirkan data dukung;
e. DPCP disampaikan kepada PPK atau PyB melalui pejabat pengelola kepegawaian paling lama 15 (lima belas) hari kerja, sejak PNS yang bersangkutan menerima DPCP;
f. Dalam hal PNS tidak menyampaikan DPCP kepada PPK atau PyB, maka PPK atau PyB menyampaikan usul pemberhentian PNS yang akan mencapai Batas Usia Pensiun dan berhak atas jaminan pensiun dan jaminan hari tua kepada Presiden atau PPK dengan tembusan kepada Kepala BKN atau Kepala Kantor Regional BKN berdasarkan data yang ada;
g. Usul pemberhentian PNS yang akan mencapai Batas Usia Pensiun, disusun sesuai dengan format;
h. PPK atau PyB menyampaikan usul pemberhentian PNS yang akan mencapai Batas Usia Pensiun kepada Presiden atau PPK berdasarkan kelengkapan berkas yang disampaikan oleh PNS

paling lama 3 (tiga) bulan, sejak Kepala BKN atau Kepala Kantor Regional BKN menyampaikan DPCP;

i. PPK atau PyB dalam menyampaikan usul pemberhentian PNS yang akan mencapai Batas Usia Pensiun, dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:
   1) PPK menyampaikan usul pemberhentian PNS yang akan mencapai batas usia pensiun kepada Presiden bagi PNS yang menduduki JPT utama, JPT madya, dan JF keahlian utama;
   2) PyB menyampaikan usul pemberhentian PNS yang akan mencapai batas usia pensiun kepada PPK bagi PNS yang menduduki JPT pratama, JA, dan JF selain JF keahlian utama;
   3) PPK atau PyB menyampaikan usul pemberhentian PNS yang akan mencapai Batas Usia Pensiun dan berhak atas jaminan pensiun dan jaminan hari tua kepada Presiden atau PPK dengan tembusan kepada Kepala BKN atau Kepala Kantor Regional BKN;
   4) Kepala BKN atau Kepala Kantor Regional BKN atas dasar tembusan usul pemberhentian PNS yang akan mencapai Batas Usia Pensiun dari PPK dan PyB, menetapkan pertimbangan teknis kepada Presiden atau PPK;
   5) Pertimbangan teknis Kepala BKN atau Kepala Kantor Regional BKN, ditetapkan paling lama 14 (empat belas) hari kerja, sejak berkas usul pensiun dinyatakan secara lengkap diterima; dan

6) Presiden atau PPK menetapkan Keputusan pemberian Pensiun berdasarkan pertimbangan teknis Kepala BKN atau Kepala Kantor Regional BKN.

j. Presiden atau PPK menetapkan keputusan pemberhentian PNS dan/atau pemberian pensiun PNS paling lama 1 (satu) bulan, sebelum PNS mencapai Batas Usia Pensiun;

k. Pemberhentian, berlaku sejak akhir bulan PNS yang bersangkutan mencapai Batas Usia Pensiun.

B. Defensi Konsep

1. Implementasi Kebijakan model van Meter dan van Horn sebagai berikut:

   a. Ukuran-ukuran dasar dan tujuan-tujuan kebijakan. Dalam menentukan ukuran-ukuran dasar dan sasaran-sasaran, kita dapat menggunakan pernyataan-pernyataan dari para pembuat keputusan sebagaimana direfleksikan dalam banyak dokumen, seperti regulasi-regulasi dan garis-garis pedoman program yang menyatakan kriteria untuk evaluasi kinerja kebijakan".

   b. Sumber-sumber kebijakan yang dimaksud mencakup dana atau perangsang (*incentive*) lain yang mendorong dan memperlancar implementasi yang efektif.

   c. Komunikasi antar organisasi dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan. Sangat penting untuk memberi perhatian yang besar kepada kejelasan ukuran-ukuran dasar dan tujuan-tujuan kebijakan, ketepatan komunikasinya dengan para pelaksana,

dan konsistensi atau keseragaman dari ukuran dasar dan tujuan-tujuan yang dikomunikasikan dengan berbagai sumber informasi.

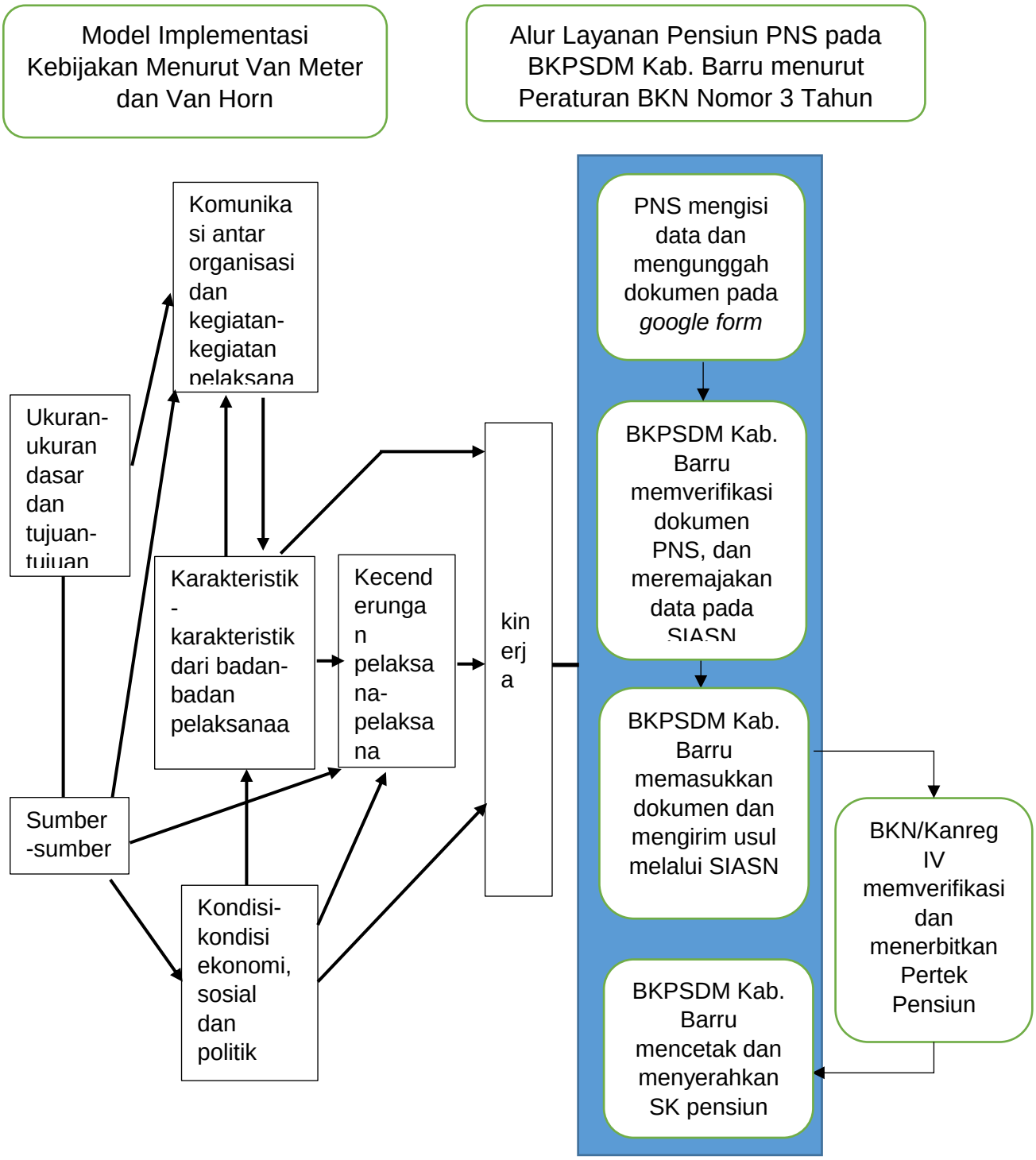
d. Karakteristik badan-badan pelaksana. Karakteristik badan-badan pelaksana, tidak bisa lepas dari struktur birokrasi. Struktur birokrasi diartikan sebagai karateristik-karateristik, norma-norma dan pola-pola hubungan yang terjadi berulang-ulang dalam badan-badan eksekutif yang mempunyai hubungan baik potensial maupun nyata dengan apa yang mereka miliki dengan menjalankan kebijakan.
e. Kondisi-Kondisi Sosial, Ekonomi dan Politik. Lingkungan sosial, ekonomi dan politik yang tidak kondusif dapat menjadi sumber masalah dari kegagalan kinerja implementasi kebijakan. Karena itu, upaya implementasi kebijakan mensyaratkan kondisi lingkungan eksternal yang kondusif
f. Kecenderungan pelaksana (*implementors*). Pengalaman-pengalaman subyektifitas individu memegang peran yang sangat besar. Tiga unsur tanggapan pelaksana yang mungkin memengaruhi kemampuan dan keinginan mereka untuk melaksanakan kebijakan, yakni: kognisi (komprehensi, pemahaman) tentang kebijakan, macam tanggapan terhadapnya (penerimaan, netralitas, penolakan) dan intensitas tanggapan itu.

2. Verifikasi dokumen pensiun adalah kegiatan memeriksa dan memastikan keaslian dan kesahihan dokumen. Memeriksa hal-hal sebagai berikut:
    a. Dokumen jelas terbaca dan asli,
    b. Data yang terdapat pada dokumen tersebut sesuai database SIASN, dan
    c. Dokumen tersebut dikeluarkan oleh lembaga yang berwenang.
3. Meremajakan data dan mengirim usul pada SIASN
    a. Meremajakan data adalah kegiatan memperbaharui data yang sudah ada pada aplikasi SIASN untuk memastikan ketepatan dan relevansi, dalam rangka menghilangkan kesalahan, menambahkan informasi baru, menghapus data yang tidak relevan, meningkatkan kualitas data dan memastikan kesesuaian dengan ketentuan
    b. Mengirim usul pensiun pada aplikasi SIASN, yaitu proses mengirim dokumen usul pensiun pada aplikasi SIASN sesuai persyaratan yang ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN). Dokumen tersebut terkirim ke BKN untuk calon pensiun golongan IV/c ke atas atau ke Kantor Regional IV BKN untuk golongan IV/b ke bawah. Data dan dokumen tersebut dimasukkan oleh pengelola pensiun dan disetujui/*approval* oleh Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi BKPSDM Kab. Barru

4. Mencetak dan menyerahkan SK Pensiun, yaitu proses menghasilkan dokumen fisik dari dokumen digital yang diperoleh melalui aplikasi SIASN untuk ditandatangani oleh Bupati Barru. SK Pensiun yang telah ditetapkan oleh Bupati Barru diserahkan kepada calon pensiun. Target penerbitan SK Pensiun 2 bulan sebelum TMT pensiun.

C. Kerangka Penelitian

Gambar 4.
Kerangka Penelitian



Sumber: Penulis, 2025