

Efektifitas Penerapan Kebijakan Work From Anywhere Di Bawaslu Provinsi Jawa Timur Dalam Mendukung Kinerja Pegawai

Ardelia Abidah Oktavina¹, Susi Hardjati²

^{1,2} Fakultas Ilmu Sosial, Budaya, dan Politik, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur
E-mail: 23041010031@student.upnjatim.ac.id¹, susi_hardjati.adneg@upnjatim.ac.id²

Article History:

Received: 28 Februari 2026

Revised: 10 Maret 2026

Accepted: 23 Maret 2026

Keywords: Efektivitas,
Kebijakan Work From
Anywhere, Kinerja Pegawai

Abstract: Penelitian ini membahas mengenai implementasi kebijakan Work From Anywhere (WFA) di Bawaslu Provinsi Jawa Timur sebagai respons terhadap kebijakan efisiensi anggaran pada Pemerintahan Prabowo dan Gibran yang resmi diberlakukan sejak awal tahun 2025 melalui Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 2025 dan Peraturan Menteri PANRB Nomor 4 Tahun 2025 tentang Fleksibilitas Kerja Pegawai ASN. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis proses pelaksanaan kebijakan Work From Anywhere (WFA) berdasarkan model implementasi kebijakan George C. Edward III. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan memperoleh informasi melalui wawancara kepada pihak yang terlibat langsung dalam pelaksanaan kebijakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan Work From Anywhere (WFA) di Bawaslu Provinsi Jawa Timur sudah sesuai dengan Surat Edaran (SE) Nomor 9 Tahun 2025 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Pegawai di Lingkungan Badan Pengawas Pemilihan Umum. Implementasi kebijakan Work From Anywhere di Bawaslu Provinsi Jawa Timur dinilai sudah cukup efektif dalam mendukung dan meningkatkan kinerja para pegawai.

PENDAHULUAN

Dalam kurun waktu beberapa tahun terakhir ini, perkembangan teknologi dan pandemi COVID-19 telah mengubah cara organisasi atau instansi pemerintahan dalam menjalankan sistem kerja mereka. Pergeseran dari sistem kerja kantor konvensional yang disebut *Work From Office* (WFO), ke model kerja jarak jauh, seperti *Work From Anywhere* (WFA), menjadi fenomena umum di Indonesia (Ni'mah and Pujiyanto, 2023). Setelah pandemi mereda, WFA diresmikan sebagai pola kerja fleksibel yang lebih luas, memungkinkan ASN bekerja dari lokasi mana pun dengan tetap menjaga produktivitas, didasari Surat Edaran Kementerian PANRB Nomor 20 Tahun 2021 sebagai landasan hukumnya. Kebijakan ini bertujuan meningkatkan kinerja organisasi, individu, serta kualitas hidup ASN di era Volatilitas tinggi yang bergerak cepat dan dinamis, meskipun menghadapi tantangan seperti kurangnya regulasi nasional yang rinci, infrastruktur di daerah 3T (terdepan, terluar, tertinggal), dan sarana pendukung di instansi daerah (Az'zahra, Anggodo and Salvina, 2024).

Efisiensi kebijakan Prabowo Subianto menjadi pilar utama pemerintah saat ini melalui Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 2025, yang menargetkan penghematan hingga Rp306,6 triliun dari APBN dan APBD dengan pemangkasan signifikan di Kementerian atau Lembaga serta transfer

ke daerah, secara langsung melibatkan Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai pelaksana utama yang diwajibkan hidup hemat dan optimalisasi kinerja (Kusuma and Simanungkalit, 2022). Kebijakan ini mengoptimalkan sumber daya untuk program prioritas seperti Makanan Bergizi Gratis (MBG), irigasi, kesehatan, Pendidikan, dan ketahanan pangan, di mana ASN berperan krusial dalam reformasi birokrasi, pengurangan belanja tidak produktif, serta peningkatan akuntabilitas anggaran tanpa mengorbankan pelayanan publik. Meskipun menimbulkan tantangan bagi ASN seperti penyesuaian operasional dan pengurangan kuota di sektor esensial, efisiensi ini dianggap reformasi esensial untuk kesejahteraan rakyat yang berkelanjutan (Az-Zahra et al., 2025).

Sebagai Langkah untuk menghadapi kebijakan efisiensi anggaran yang akan diberlakukan pada tahun 2026, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) yang pada saat itu adalah Menteri Rini Widyantini, menerbitkan Peraturan Menteri PANRB No.4 Tahun 2025 mengenai Fleksibilitas Kerja Pegawai ASN. Peraturan Menteri (PerMen) ini yang mengatur pola kerja fleksibel *Work From Home* (WFH)/*Work From Anywhere* (WFA) menjadi *Flexible Working Arrangement* (FWA) bagi Aparatur Sipil Negara (ASN). Berbagai instansi pemerintah mulai mengadopsi pola kerja yang lebih fleksibel melalui penerapan *Work From Anywhere* (WFA).

Kebijakan ini dipandang sebagai langkah strategis untuk menekan biaya operasional, seperti pengeluaran listrik, air, fasilitas kantor, perjalanan dinas, serta kebutuhan sarana dan prasarana kerja lainnya (Prasasti, Ramadhan and Surbakti, 2024). *Work From Anywhere* (WFA) merupakan konsep pengaturan kerja fleksibel yang memungkinkan pegawai melaksanakan tugas dari lokasi manapun di luar kantor tradisional, dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi sebagai penghubung antara pegawai dengan organisasi. Konsep ini berbeda dengan *Work From Home* (WFH) yang membatasi lokasi kerja hanya di rumah, karena WFA memberikan kebebasan lebih luas bagi pegawai untuk memilih tempat kerja yang dianggap paling produktif, baik dari rumah, ruang kerja bersama, kafe, maupun lokasi lainnya.

Surat Edaran (SE) Nomor 9 Tahun 2025 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Pegawai di Lingkungan Badan Pengawas Pemilihan Umum dikeluarkan sebagai tindak lanjut atas instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 2025 mengenai efisiensi belanja negara dan surat Menteri Keuangan No mor S-37/MK.02/2025 tentang efisiensi belanja Kementerian dan Lembaga. Kebijakan ini hadir sebagai upaya untuk mengefektifkan penggunaan anggaran sekaligus memastikan pelaksanaan tugas dan fungsi Bawaslu tetap berjalan optimal. Melalui pengaturan sistem kerja yang mengkombinasikan *Work From Office* (WFO) dan *Work From Anywhere* (WFA), kebijakan ini memberikan fleksibilitas pelaksanaan tugas kedinasan dengan tetap menjaga disiplin, akuntabilitas, serta pencapaian tugas kedinansan fleksibel, pedoman teknis, serta meknisme pengawasan agar pelaksanaan efisien anggaran tetap selaras dengan kualitas kinerja Lembaga Pengawas Pemilu (Dwi, Putryana and Chaniago, 2025).

LANDASAN TEORI

Konsep Kebijakan Publik

Menurut (Iskandar, 2012) kebijakan dapat diartikan sebagai serangkaian rencana program, aktivitas, keputusan, sikap, dan tindakan yang dilakukan oleh para pihak (aktor-aktor) sebagai Langkah-langkah untuk menyelesaikan masalah. Penetapan kebijakan menjadi salah satu faktor utama dalam mrncapai tujuan organisasi. Kebijakan publik merupakan rangkaian keputusan yang saling berakitan yang dibuat oleh aktor atau kelompok politik untuk menentukan tujuan dan cara mencapainya dalam situasi tertentu (Kristian, 2023).

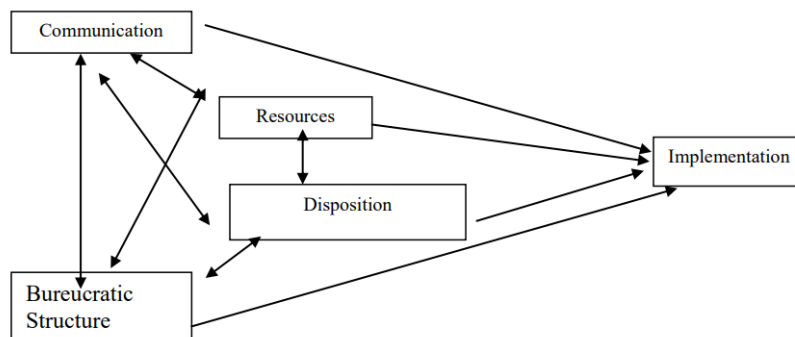
Kebijakan merupakan pernyataan, baik secara lisan maupun tertulis, yang memberikan

arahan umum serta menetapkan batasan ruang gerak bagi pihak yang melaksanakannya. Secara etimologis, istilah kebijakan berasal dari kata *policy*. Kebijakan juga dapat dipahami sebagai seperangkat konsep dan prinsip yang menjadi pedoman dalam melaksanakan suatu kegiatan, kepemimpinan, serta tindakan tertentu. Kebijakan merupakan keputusan yang dirumuskan secara cermat dan penuh pertimbangan oleh otoritas tertinggi, bukan sekedar aktivitas rutin yang bersifat repetitif, terprogram, atau sekedar mengikuti aturan pelaksanaan.

Work From Anywhere

Work From Anywhere (WFA) merupakan suatu sistem kerja yang memberikan fleksibilitas kepada pegawai untuk melaksanakan tugas tanpa harus hadir secara langsung di kantor. Melalui *Work From Anywhere* ini, pegawai dapat bekerja dari berbagai lokasi seperti rumah, tempat tinggal lainnya, maupun ruang publik seperti kafe, selama tetap memiliki akses internet yang stabil serta perangkat kerja yang memadai. Penerapan *Work From Anywhere* (WFA) ini merupakan pengembangan dari kebijakan *Work From Home* (WFH) yang sebelumnya diberlakukan secara luas di Indonesia akibat pandemi COVID-19, sekaligus menjadi bentuk adaptasi organisasi terhadap perkembangan teknologi dan dinamika lingkungan kerja modern (Pratama and Raharjo, 2023).

Model George C. Edward III



Sumber: Implementasi Kebijakan Publik, Edward III, 1980:148

Menurut Edwards III (1980), implementasi suatu kebijakan yang telah dirumuskan dipengaruhi oleh empat variabel, yaitu: Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi, Struktur Birokrasi. Berikut merupakan penjelasan mengenai 4 (empat) variabel teori (Edwards III, 1980):

1. Komunikasi

Peran komunikasi sangat penting untuk mencapai tujuan pelaksanaan kebijakan publik. Implementasi dapat terlaksana secara efektif apabila para pengambil keputusan telah memahami dengan jelas tugas yang harus dilakukan. Pemahaman tersebut akan terbentuk apabila proses komunikasi terlaksana dengan baik, sehingga setiap kebijakan dan ketentuan pelaksanaannya dapat disampaikan kepada pihak yang berwenang secara tepat sasaran. Tidak hanya itu, informasi kebijakan yang disampaikan harus jelas, akurat dan konsisten. Melalui komunikasi yang efektif, pembuat kebijakan akan memiliki kesamaan pemahaman, sehingga pelaksanaan kebijakan di masyarakat dapat berjalan selaras dengan tujuan yang telah dirumuskan.

2. Sumber Daya

Variabel penting lainnya dalam pelaksanaan kebijakan adalah sumber daya. Menurut Edwards III (1980), sumber daya yang berkaitan dengan pelaksanaan kebijakan terdiri dari beberapa komponen utama, antara lain:

- a. Staff, sumber daya manusia merupakan komponen utama dalam pelaksanaan kebijakan. Kegagalan pelaksanaan kebijakan kerap disebabkan oleh ketidakcukupan jumlah staff, ketidaksesuaian kompetensi, atau kualitas SDM yang tidak memadai. Penambahan jumlah staf saja tidak cukup untuk memastikan keberhasilan implementasi. Diperlukan juga tenaga pelaksana yang memiliki keahlian, kemampuan, serta kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan kebijakan. Dengan demikian, keberhasilan implementasi kebijakan sangat bergantung pada kecukupan staf, baik dari segi jumlah maupun kualitas profesionalnya.
- b. Informasi, ada dua bentuk utama informasi yang digunakan dalam proses pelaksanaan kebijakan. Pertama, informasi yang berkaitan dengan tata cara pelaksanaan kebijakan, di mana para pelaksana harus memiliki pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dilakukan ketika diberikan mandat atau perintah. Kedua, informasi yang berkaitan dengan tingkat kepatuhan para pelaksana kebijakan terhadap peraturan dan regulasi yang berlaku. Para pelaksana kebijakan perlu mengetahui apakah pihak-pihak yang terlibat dalam pelaksanaan kebijakan telah menjalankan tugasnya sesuai dengan ketentuan hukum yang ditetapkan. Dengan demikian. Ketersediaan informasi yang akurat dan komperhensif menjadi faktor penting dalam menjamin efektivitas implementasi kebijakan.
- c. Wewenang, secara umum kewenangan perlu bersifat formal agar suatu regulasi dapat dilaksanakan dengan baik dan efektif. Kewenangan memberikan otoritas dan legitimasi kepada para pelaksana untuk melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan melalui proses politik. Apabila kewenangan tersebut tidak dimiliki atau tidak diakui, maka posisi implementor dihadapan publik menjadi tidak legitim dan hal ini bisa berpotensi mengganggu dan bahkan menghentikan pelaksanaan kebijakan.
- d. Fasilitas, keberhasilan pelaksanaan suatu kebijakan sangat dipengaruhi oleh fasilitas. Meskipun para implementor memiliki jumlah pegawai yang memadai, memahami tugas yang harus dijalankan, serta memiliki kewenangan yang sah, kebijakan tetap sulit diimplementasikan tanpa adanya dukungan sarana dan utama bagi kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga tanpa dukungan tersebut, implementasi kebijakan berpotensi tidak berjalan efektif bahkan dapat gagal mencapai tujuan yang telah dirumuskan.

3. Disposisi

Keberhasilan implementasi kebijakan publik sangat bergantung pada disposisi, sikap, dan keputusan para pelaksana kebijakan. Implementor kebijakan perlu memahami tugas dengan baik dan apa yang harus dilakukan, tetapi juga memiliki keinginan, komitmen, dan kemampuan untuk melaksanakannya. Dengan demikian, kebijakan dapat diterapkan dengan benar tanpa menimbulkan penyimpangan dalam praktik pelaksanaannya. Adapun hal-hal yang perlu diperhatikan dalam variabel disposisi, yaitu:

- a. Pengangkatan birokrat, sikap atau disposisi para implementor kebijakan dapat menyebabkan berbagai hambatan nyata terhadap keberhasilan implementasi kebijakan yang telah dirumuskan oleh para menimbulkan. Oleh karena itu, proses seleksi dan penempatan pelaksana kebijakan harus dilakukan secara cermat dengan memilih individu yang memiliki komitmen, dedikasi, serta keselarasan dengan tujuan kebijakan yang telah dirumuskan, khususnya yang berorientasi pada kepentingan masyarakat.
- b. Insentif, Edwards III (1980) juga menjelaskan bahwa salah satu cara yang efektif untuk mengaatasi kecenderungan tertentu dari para pelaksana kebijakan adalah melalui peraturan insentif. Karenan pada dasarnya individu cenderung bertindak sesuai dengan

kepentingan mereka, maka penetapan insentif oleh pembuat kebijakan dapat memengaruhi perilaku para implementor. Pemberian tambahan keuntungan ataupun penetapan konsekuensi tertentu dapat menjadi dorongan agar pelaksana kebijakan melaksanakan tugas dengan lebih baik. Upaya ini dilakukan sebagai bentuk strategi untuk mengakomodasi kepentingan pribadi maupun kepentingan organisasi, sekaligus memastikan kebijakan dapat berjalan sesuai dengan tujuan.

4. Struktur Birokrasi

Menurut Edwards III (1980), struktur birokrasi menjadi salah satu variabel yang memengaruhi tingkat keberhasilan implementasi kebijakan publik. Meskipun sumber daya tersedia, para pelaksana memahami tugas yang harus dilakukan, serta memiliki kemauan untuk melaksanakan kebijakan, keberhasilan tetap dapat terhambat apabila struktur birokrasi secara efektif. Kebijakan yang kompleks membutuhkan koordinasi banyak pihak, sehingga apabila struktur birokrasi tidak mendukung, sumber daya yang ada menjadi tidak optimal dan pelaksanaan kebijakan terhambat. Oleh karena itu, birokrasi sebagai pelaksana kebijakan harus mampu mendorong keputusan politik melalui mekanisme kerja yang terkoordinasi dan terstruktur dengan baik. Terdapat dua aspek utama yang dapat meningkatkan kinerja sistem birokrasi atau organisasi, yaitu:

- a. Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan pedoman kerja rutin yang membantu pegawai atau pelaksana kebijakan dalam menjalankan tugas sehari-hari sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
- b. Melalui fragmentasi, merupakan upaya untuk membagi tanggungjawab atas berbagai tugas atau kegiatan pegawai ke dalam beberapa unit kerja.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini pendekatan deskriptif kualitatif digunakan untuk menggambarkan secara mendalam implementasi kebijakan *Work From Anywhere* (WFA) di Bawaslu Provinsi Jawa Timur. Pendekatan ini digunakan karena peneliti tidak berfokus pada pengukuran statistik, melainkan pada pemahaman proses, makna, dan dinamika pelaksanaan kebijakan di lingkungan Bawaslu Provinsi Jawa Timur. Melalui penelitian kualitatif, peneliti dapat menggali pengalaman, persepsi, dan praktik nyata para pelaksana kebijakan dalam konteks kerja sehari-hari.

Penggunaan pendekatan deskriptif kualitatif dalam penelitian ini menjadi pilihan metodologis yang tepat untuk mengungkap realitas implementasi *Work From Anywhere* (WFA) di Bawaslu Provinsi Jawa Timur secara utuh, objektif, dan kontekstual, serta rekomendasi kebijakan yang berbasis pada fakta di lapangan. Informan pada penelitian ini yaitu para pegawai Bawaslu Provinsi Jawa Timur. Pemilihan informan ini guna mendapatkan data yang akurat dan terpercaya sehingga hasil yang disajikan dapat dijadikan informasi dan perbaikan. Adapun informan dalam penelitian ini yaitu pegawai divisi Sumber Daya Manusia; divisi Hukum, Humas, Data, dan Informasi; divisi Pengawasan Pemilu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Keberhasilan *Work From Anywhere* dalam kebijakan publik tidak hanya bergantung pada kualitas regulasi, tetapi juga pada efektivitas implementasinya. Berdasarkan model implementasi kebijakan Edwards III (1980), terdapat 4 variabel utama yang menentukan keberhasilan kebijakan, yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Kelemahan pada salah satu aspek dapat menjadi faktor penghambat tercapainya tujuan kebijakan secara optimal. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis peran keempat variabel tersebut dalam implementasi kebijakan *Work From Anywhere* (WFA) di Bawaslu Provinsi Jawa Timur guna mengidentifikasi faktor yang menjadi

.....

pendukung maupun penghambat pelaksanaannya.

1. Komunikasi

Menurut Edwards III (1980), komunikasi merupakan faktor esensial dalam proses implementasi kebijakan karena menentukan sejauh mana kebijakan dapat dipahami, diinterpretasikan secara tepat, dan dilaksanakan oleh para pelaksana kebijakan pada berbagai tingkatan organisasi. Edwards menekankan pentingnya penyampaian pesan kebijakan harus jelas, konsisten, serta terarah sehingga tidak menimbulkan kesalahpahaman. Komunikasi yang efektif juga harus ditopang oleh mekanisme penyampaian informasi yang, baik secara vertikal antara perumus kebijakan dan pelaksana, maupun secara horizontal antarunit pelaksana. Jika informasi tidak disampaikan secara jelas, akan membuat kebijakan yang telah dirumuskan tidak berjalan sesuai dengan tujuan awal.

Pada konteks di Bawaslu Provinsi Jawa Timur, proses komunikasi antara pimpinan dan para pegawai sudah dilakukan tetapi masih belum optimal. Komunikasi menjadi faktor penentu utama keberhasilan implementasi kebijakan Work From Anywhere (WFA) karena seluruh pelaksana kebijakan harus memiliki pemahaman yang sama terkait tujuan, mekanisme, serta indikator kinerja yang ditetapkan. Penyampaian kebijakan telah dilakukan secara sistematis melalui Surat Edaran (SE), serta pembagian jadwal Work From Office (WFO) setiap bulannya. Tanpa komunikasi yang jelas dan konsisten, pelaksanaan Work From Anywhere (WFA) berpotensi menimbulkan kebingungan, ketidakselarasan antar unit kerja, serta lemahnya koordinasi dalam penyelesaian tugas.

Selain itu, komunikasi dalam implementasi Work From Anywhere (WFA) tidak boleh berhenti pada tahap penyampaian kebijakan, tetapi juga harus memastikan adanya arus komunikasi dua arah. Peneliti mendapatkan temuan bahwa koordinasi antarbidang tetap berlangsung melalui media digital (Grup WhatsApp) yang memungkinkan pertukaran informasi berjalan dengan cepat dan mengurangi hambatan jarak kerja. Melalui hal tersebut hambatan teknis maupun administratif dapat segera direspons, sementara pimpinan tetap dapat memantau bagaimana proses kerja pegawai meskipun tidak berada pada lokasi yang sama.

2. Sumber Daya

Edwards III (1980) menekankan bahwa sumber daya merupakan variable yang sangat menentukan keberhasilan implementasi kebijakan publik. Sumber daya tersebut meliputi aspek sumber daya manusia, informasi, wewenang, dan fasilitas, yang dimiliki pelaksana kebijakan. Tanpa ketersediaan sumber daya yang cukup, kebijakan yang telah dirancang dengan baik sekalipun akan sulit direalisasikan secara optimal.

Implementasi *Work From Anywhere* (WFA) di Bawaslu Provinsi Jawa Timur sangat bergantung pada kecukupan sumber daya, terutama sarana teknologi informasi dan jaringan yang stabil. Tanpa fasilitas kerja yang memadai seperti laptop, akses aplikasi kerja, dan jaringan internet yang aman, maka pelaksanaan kebijakan tidak akan berjalan efektif. Peneliti mendapatkan temuan bahwa penggunaan aplikasi rapat daring (Zoom Meeting atau Google Meet), sistem manajemen dokumen elektronik (Google Drive atau Spreadsheet), serta pelaporan berbasis digital (Website resmi) membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan secara efisien dan tepat waktu. Dukungan fasilitas tersebut mempercepat proses administrasi dan pengawasan kegiatan, meskipun masih terdapat kendala teknis seperti stabilitas jaringan internet di beberapa wilayah kerja.

Sumber daya manusia juga menjadi perang yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan implementasi *Work From Anywhere* (WFA) di Bawaslu Provinsi Jawa Timur. Pegawai harus memiliki kompetensi digital, disiplin kerja, serta kemampuan manajemen

waktu yang baik agar produktivitas kinerja tetap terjaga meskipun bekerja dari lokasi yang berbeda. Oleh karena itu, diperlukan program peningkatan kapasitas, pelatihan, serta pendampingan agar seluruh pelaksana kebijakan mampu beradaptasi dengan pola kerja fleksibel tanpa mengurangi standar profesionalitas.

3. Disposisi

Menurut Edwards III (1980), disposisi atau yang bisa disebut sikap pelaksana kebijakan menjadi penentu dalam efektivitas implementasi kebijakan. Disposisi tersebut mencerminkan komitmen, motivasi, pemahaman, dan tingkat penerimaan pelaksana terhadap kebijakan yang diterapkan. Ketika pelaksana mendukung kebijakan dan memahami tujuan yang hendak dicapai, mereka akan menjalankan tugas secara profesional dan bertanggung jawab. Sebaliknya, jika pelaksana bersikap negatif, kurangnya komitmen, serta ketidaktahuan terhadap kebijakan, maka implementasi kebijakan akan berjalan kurang efektif.

Sikap pegawai memengaruhi keberhasilan kebijakan. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi menunjukkan peningkatan produktivitas karena fleksibilitas kerja memberi ruang pengaturan waktu yang lebih efisien. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menurunkan kontrol kinerja karena pengawasan tidak berlangsung secara langsung. Dalam konteks di Bawaslu Provinsi Jawa Timur, peneliti mendapatkan temuan bahwa pegawai menunjukkan sikap menerima dan mampu beradaptasi dengan pola kerja baru. Fleksibilitas lokasi kerja mendorong peningkatan tanggung jawab setiap pegawai dalam menyelesaikan tugas tepat waktu. Pegawai memiliki fleksibilitas waktu kerja yang lebih efektif sehingga produktivitas tetap terjaga. Komitmen pelaksana kebijakan menjadi faktor penting yang menjaga kualitas kinerja selama penerapan *Work From Anywhere* (WFA).

Peran ketua Bawaslu Provinsi Jawa Timur dan juga koordinator divisi sangat krusial dalam membangun disposisi positif melalui keteladanan, pemberian motivasi, serta penengakan disiplin yang adil. Para pimpinan harus mampu menanamkan nilai akuntabilitas dan etos kerja berbasis kinerja, bukan sekedar kehadiran fisik semata. Oleh karena itu, disposisi pelaksana tidak hanya mendukung pelaksanaan kebijakan, tetapi juga menjadi motor penggerak keberhasilan implementasi *Work From Anywhere* (WFA) secara berkelanjutan.

4. Struktur Birokrasi

Menurut Edwards III (1980), struktur birokrasi merupakan variabel penting yang sangat memengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan publik. Hal ini mencakup pembagian wewenang yang jelas, prosedur pelaksanaan yang teratur, hubungan koordinasi antarunit, serta kemampuan organisasi menyesuaikan diri dalam menghadapi dinamika yang ada di lapangan. Birokrasi yang terlalu kaku dan berlapis dapat memperlambat proses pengambilan Keputusan dan menghambat efektivitas pelaksanaan kebijakan. Sebaliknya, struktur yang lebih adaptif, kooperatif, dan terbuka akan mendukung implementasi kebijakan yang lebih efisien dan tepat sasaran.

Struktur birokrasi Bawaslu Provinsi Jawa Timur terdiri dari bidang dan bagian yang masing-masing bertanggung jawab secara administrasi kepada Sekretaris Jendral Bawaslu dan secara fungsional kepada Ketua Bawaslu Provinsi, hal ini sudah sesuai dengan Peraturan Bawaslu Nomor 1 Tahun 2021 mengenai Organisasi Dan Tata Kerja Sekretariat Jendral Badan Pengawasan Pemilihan Umum, Sekretariat Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi, Sekretariat Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten/Kota, Dan Sekretariat Panitia Pengawas Pemilihan Umum Kecamatan. Adapun 4 (empat) bagian di Bawaslu Provinsi Jawa Timur, yaitu: divisi Administrasi; divisi Pengawasan Pemilu; divisi

Penanganan Pelanggaran dan Penyelesaian Sengketa Proses Pemilu; divisi Hukum, Hubungan Masyarakat, Data, dan Informasi.

Di Bawaslu Provinsi Jawa Timur, struktur organisasi telah memiliki dasar hukum dan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang sudah jelas dan sesuai dengan Peraturan Badan Pengawas Pemilihan Umum Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 mengenai Tata Cara Penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) Administrasi Pemerintahan. Standar operasional kerja tetap menjadi acuan sehingga pelaksanaan tugas tidak mengalami tumpang tindih. Peneliti menemukan temuan bahwa pembagian tugas dan kewenangan telah disusun secara jelas melalui uraian jabatan dan fungsi masing masing bidang/divisi. Kejelasan ini membantu pegawai memahami tanggung jawab kerja sehingga pelaksanaan tugas tetap berjalan tanpa ketergantungan pada pengawasan langsung pimpinan. Alur kerja menjadi lebih terstruktur karena setiap pegawai memiliki target kerja yang terukur. Mekanisme koordinasi birokrasi mengalami transformasi dari tatap muka menjadi berbasis digital. Rapat koordinasi, disposisi surat, dan monitoring pekerjaan dilakukan melalui *platform* elektronik sehingga proses pengambilan keputusan tetap berlangsung cepat. Struktur koordinasi vertikal maupun horizontal tetap berjalan karena jalur komunikasi organisasi tidak berubah, hanya medianya yang berbeda.

Secara keseluruhan, implementasi kebijakan *Work From Anywhere* (WFA) di Bawaslu Provinsi Jawa Timur telah berjalan cukup baik karena mampu menjaga efektivitas kinerja pegawai, meningkatkan efisiensi waktu kerja, serta memperkuat fleksibilitas pelaksanaan tugas tanpa mengurangi fungsi pengawasan organisasi. Pegawai tetap dapat melaksanakan tugas pengawasan, administrasi, dan koordinasi secara optimal melalui pemanfaatan sistem kerja digital sehingga produktivitas tidak bergantung pada kehadiran fisik di kantor. Efisiensi waktu kerja dapat dilihat dari percepatan koordinasi dan pengambilan keputusan melalui rapat daring serta berkurangnya waktu mobilitas internal pegawai, sementara fleksibilitas kerja memungkinkan pegawai menyelesaikan tugas langsung dari lokasi kegiatan sehingga pelaporan dapat dilakukan lebih cepat dan terpantau secara real time. Namun, keberlanjutan efektivitas kebijakan masih memerlukan penguatan kapasitas teknologi informasi, terutama pada stabilitas jaringan, keamanan data, dan integrasi sistem digital, serta konsistensi pengawasan kinerja melalui indikator kerja yang jelas dan evaluasi berkala agar fleksibilitas kerja tetap sejalan dengan disiplin, akuntabilitas, dan kualitas kinerja organisasi.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini mendukung model implementasi kebijakan (Edwards III, 1980), yang menyatakan bahwa ada empat faktor yang menjadi penentu keberhasilan implementasi kebijakan publik: 1) komunikasi, 2) sumber daya, 3) disposisi, 4) struktur birokrasi. Berdasarkan hasil analisis dan pelaksanaan kebijakan *Work From Anywhere* (WFA) di Bawaslu Provinsi Jawa Timur, dinilai sudah cukup efektif dalam mendukung dan meningkatkan kinerja para pegawai karena 4 variabel utama implementasi kebijakan telah berjalan secara fungsional dan telah dilakukan sesuai dengan peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan. Kebijakan ini mendorong pegawai dapat menyelesaikan tugas tanpa bergantung pada kehadiran fisik di kantor, sehingga waktu kerja menjadi lebih efisien dan respons terhadap tugas menjadi lebih cepat. Pemanfaatan aplikasi rapat daring, sistem pelaporan elektronik, dan manajemen dokumen digital mempercepat koordinasi antarbidang dan mengurangi keterlambatan administrasi. Efektivitas kinerja dapat dilihat dari peningkatan kecepatan penyelesaian laporan, kemudahan monitoring pekerjaan oleh pimpinan, serta optimalisasi mobilitas pegawai saat menjalankan fungsi pengawasan di lapangan. Namun, keberhasilan implementasi tetap bergantung pada kedisiplinan pegawai, kejelasan indikator

.....

kinerja, dan stabilitas infrastruktur teknologi informasi yang mendukung pelaksanaan kerja fleksibel secara konsisten.

DAFTAR REFERENSI

- Az-Zahra, F., Prasiska, G., Anggraini, T., Manalu, V.S.B., Al Firman and Sinaga, U., 2025. Efisiensi Anggaran Pemerintah Presiden Prabowo; Implementasi Prinsip Transparansi dan Akuntabilitas Sesuai Pasal 10 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan. *Jurnal Pendidikan Pancasila & Kewarganegaraan*, Vol. 10(01), pp.610–622.
- Az'zahra, N.D., Anggodo, S.M. and Salvina, Z., 2024. Analisis Dampak Fleksibilitas Work From Anywhere (WFA) Terhadap Kinerja ASN. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(5), pp.427–436. Available at: <<http://jurnal.anfa.co.id/index.php/mufakat>>.
- Dwi, M.R., Putryana, T.D. and Chaniago, H., 2025. Pengaruh Sistem Kerja Kantor WFO dan WFA Terhadap Produktivitas, Kualitas Kerja, dan Ketepatan Waktu Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Keuangan*, 6(3), pp.1–12. <https://doi.org/10.53697/emak.v6i3.2426>.
- Edwards III, G.C., 1980. Implementing Public Policy, Congressional Quarterly. *Inc. Washington DC*.
- Iskandar, J., 2012. Kapita Selekta teori Administrasi Negara Bandung: Puspada Publik. *Gava Media. Yogyakarta*.
- Kristian, I., 2023. Kebijakan Publik Dan Tantangan Implementasi Di Indonesia. *Jurnal DIALEKTIKA: Jurnal Ilmu Sosial*, 21(2), pp.88–98. Available at: <<http://jurnaldialektika.com/>>.
- Kusuma, I.G.K.C.B.A. and Simanungkalit, Y.T.S., 2022. Implementasi Insentif Pajak Menurut Model G Edward III. *Jurnal pajak dan Keuangan Negara*, 3(2), pp.236–246.
- Ni'mah, N.E.K. and Pujiyanto, E.W., 2023. Efektifitas Work From Anywhere Pada Era Digital. *Dewantara: Jurnal Pendidikan Sosial Humaniora*, 2(3), pp.18–33. <https://doi.org/10.30640/dewantara.v2i3.1305>.
- Prasasti, A.N., Ramadhan, D. and Surbakti, M.B., 2024. Analisis Penerapan Praktik Flexibility Working Arrangement (FWA) dalam Peningkatan Minat Generasi Z Menjadi Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(7), pp.6855–6864. Available at: <<http://jiip.stkipyapisdmpu.ac.id>>.
- Pratama, M.A. and Raharjo, S.T., 2023. Kenyamanan Lingkungan Kerja Work From Anywhere Meningkatkan Produktivitas Pekerja. *Jurnal Sosial Ekonomi Dan Humaniora*, 9(4), pp.563–571. <https://doi.org/10.29303/jseh.v9i4.443>.
-