

Implementasi Aplikasi Tanos di PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Jawa Timur

Implementation of the Tanos Application at PT Pelindo Daya Sejahtera, East Java Regional Office

Nathania Chika Aprilia Kristin, Indah Prabawati, Tjitjik Rahaju, Tauran

Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received 15 May 2026

Revised 20 May 2026

Accepted 22 May 2026

Available online 01 June 2026

Keywords:

Implementasi Kebijakan, Absensi Digital, Tenaga Alih Daya, Transformasi Digital, TANOS.

Keywords

Policy Implementation, Digital Attendance System, Human Resource Management, Outsourced Workers, TANOS.



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2026 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRACT

This study aims to analyze the implementation of the TANOS application as a digital attendance system for outsourced workers at PT Pelindo Daya Sejahtera Regional East Java. The study employed a qualitative descriptive approach. Data were collected through interviews, observation, documentation, and literature review. The analysis was conducted using George C. Edward III's policy implementation model, which consists of communication, resources, disposition, and bureaucratic structure. The findings reveal that the implementation of TANOS has supported the digital transformation of attendance administration by improving attendance monitoring, discipline control, and data management efficiency. Communication was carried out through socialization and coordination among implementers and users. Resource support was reflected in the availability of information technology personnel, digital infrastructure, and system integration with MyPDS. The disposition of implementers showed a positive commitment toward policy implementation, while the bureaucratic structure was supported by company regulations and internal coordination mechanisms. However, several challenges remain, including user adaptation and technical

constraints related to system operation. Therefore, continuous system improvement and periodic evaluation are necessary to enhance the effectiveness and sustainability of TANOS implementation.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi aplikasi TANOS sebagai sistem absensi digital tenaga alih daya di PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Jawa Timur. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dokumentasi, dan studi pustaka. Analisis data dilakukan menggunakan model implementasi kebijakan George C. Edward III yang meliputi komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi aplikasi TANOS telah mendukung transformasi digital perusahaan dalam pengelolaan administrasi kehadiran tenaga alih daya melalui peningkatan efektivitas pencatatan kehadiran, pengawasan kedisiplinan, serta pengelolaan data secara terintegrasi. Aspek komunikasi dilaksanakan melalui sosialisasi dan koordinasi antar pelaksana maupun pengguna sistem. Aspek sumber daya didukung oleh ketersediaan personel teknologi informasi, infrastruktur digital, dan integrasi sistem dengan aplikasi MyPDS. Pada aspek disposisi, para pelaksana menunjukkan komitmen dan penerimaan yang positif terhadap penerapan sistem. Sementara itu, aspek struktur birokrasi didukung oleh kebijakan perusahaan dan mekanisme koordinasi internal. Meskipun demikian, implementasi TANOS masih menghadapi beberapa kendala berupa proses adaptasi pengguna dan hambatan teknis tertentu sehingga diperlukan penyempurnaan sistem serta evaluasi secara berkelanjutan guna meningkatkan efektivitas implementasi aplikasi TANOS.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi telah mendorong organisasi sektor publik maupun korporasi untuk melakukan transformasi digital dalam berbagai aspek pelayanan dan

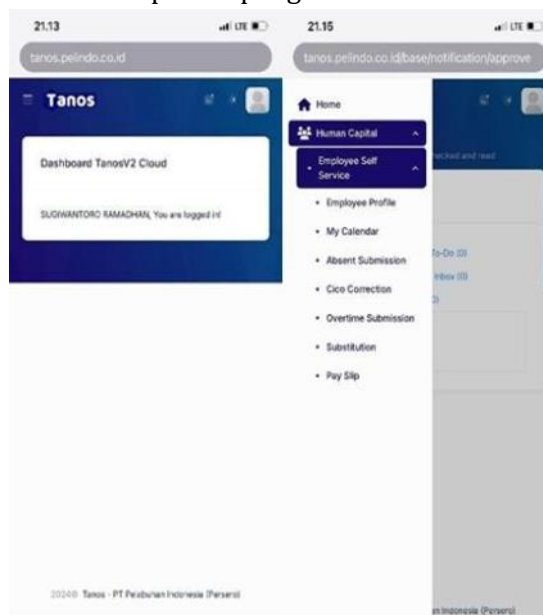
administrasi. Digitalisasi tidak hanya bertujuan meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga memperkuat transparansi, akuntabilitas, dan pengawasan terhadap aktivitas organisasi. Salah satu bentuk transformasi tersebut adalah penggunaan sistem absensi digital sebagai instrumen pengelolaan kehadiran dan disiplin kerja pegawai.

Transformasi digital dalam pengelolaan administrasi organisasi didukung oleh berbagai regulasi nasional. Pemanfaatan sistem elektronik dalam kegiatan administrasi memperoleh landasan hukum melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2016. Selain itu, pengelolaan tenaga kerja dan pengawasan pelaksanaan pekerjaan juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menegaskan pentingnya pengelolaan hubungan kerja, waktu kerja, dan pengawasan tenaga kerja secara efektif. Regulasi tersebut menjadi dasar bagi organisasi untuk mengembangkan sistem administrasi berbasis teknologi informasi guna mendukung tata kelola yang lebih modern dan akuntabel.

PT Pelindo Daya Sejahtera (PDS) sebagai perusahaan yang bergerak dalam pengelolaan tenaga kerja di lingkungan kepelabuhanan turut mengembangkan inovasi digital melalui penerapan aplikasi TANOS. Aplikasi ini digunakan sebagai sistem absensi digital bagi Tenaga Alih Daya (TAD) yang bekerja pada berbagai unit operasional perusahaan. Implementasi TANOS dilakukan sebagai upaya menggantikan sistem absensi manual yang dinilai kurang efektif dalam mendukung pengawasan kehadiran tenaga kerja.

Penerapan aplikasi TANOS juga didukung oleh kebijakan internal perusahaan melalui Surat Edaran PT Pelindo Daya Sejahtera mengenai penggunaan sistem absensi digital bagi tenaga alih daya. Surat edaran tersebut menjadi pedoman pelaksanaan absensi digital sekaligus dasar operasional bagi seluruh unit kerja dalam menerapkan sistem TANOS secara terintegrasi.

Penerapan aplikasi TANOS merupakan bagian dari kebijakan perusahaan dalam mendukung transformasi digital administrasi sumber daya manusia. Sistem ini terintegrasi dengan aplikasi MyPDS sebagai media yang digunakan langsung oleh tenaga alih daya untuk melakukan pencatatan kehadiran. Melalui sistem tersebut, data kehadiran dapat dipantau secara real time sehingga memudahkan proses pengawasan dan evaluasi kedisiplinan kerja.



Gambar 1. Tampilan Menu Aplikasi TANOS Melalui MyPDS

Aplikasi TANOS berfungsi sebagai sistem inti (*core system*) yang mengelola data absensi tenaga alih daya secara terpusat, sedangkan aplikasi MyPDS berperan sebagai antarmuka yang digunakan oleh tenaga alih daya dalam melakukan pencatatan kehadiran. Integrasi kedua sistem tersebut memungkinkan proses pengelolaan data kehadiran dilakukan secara lebih cepat, akurat, dan terdokumentasi.

Namun demikian, implementasi aplikasi TANOS bukanlah proses yang sederhana. Hasil wawancara awal menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi tidak hanya ditentukan oleh kesiapan teknologi, tetapi juga dipengaruhi oleh kesiapan sumber daya manusia, dukungan infrastruktur, peran manajemen, serta kemampuan pengguna dalam beradaptasi terhadap perubahan dari sistem manual menuju sistem digital.

Selain itu, penelitian terdahulu menunjukkan bahwa implementasi sistem absensi digital mampu meningkatkan disiplin kerja, akurasi data kehadiran, dan efektivitas pengawasan. Akan tetapi, keberhasilan implementasi sangat dipengaruhi oleh komunikasi kebijakan, ketersediaan sumber daya, komitmen pelaksana, serta dukungan struktur organisasi yang memadai.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui bagaimana implementasi aplikasi TANOS di PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Jawa Timur. Analisis dilakukan menggunakan model implementasi kebijakan George C. Edward III yang terdiri atas dimensi komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi guna memperoleh gambaran mengenai faktor-faktor yang mendukung maupun menghambat implementasi aplikasi TANOS dalam mendukung disiplin kerja dan tata kelola administrasi tenaga alih daya.

KAJIAN TEORITIS

Kebijakan Publik

Kebijakan publik merupakan serangkaian keputusan dan tindakan yang ditetapkan oleh pemerintah maupun organisasi yang memiliki kewenangan untuk mengatasi suatu permasalahan dan mencapai tujuan tertentu. Menurut Dunn (2018), kebijakan publik merupakan proses yang mencakup perumusan, implementasi, hingga evaluasi kebijakan yang dilakukan secara sistematis untuk menghasilkan perubahan yang diharapkan. Kebijakan tidak hanya dipahami sebagai aturan tertulis, tetapi juga sebagai tindakan nyata yang diwujudkan melalui program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh organisasi.

Dalam konteks organisasi, kebijakan berfungsi sebagai pedoman yang mengarahkan perilaku dan tindakan anggota organisasi agar selaras dengan tujuan yang telah ditetapkan. Penerapan aplikasi TANOS di PT Pelindo Daya Sejahtera merupakan salah satu bentuk kebijakan internal perusahaan yang ditujukan untuk mendukung transformasi digital dalam pengelolaan administrasi tenaga alih daya. Kebijakan tersebut diwujudkan melalui penggunaan sistem absensi digital yang didukung oleh surat edaran perusahaan sebagai dasar pelaksanaannya.

Implementasi Kebijakan Publik

Implementasi kebijakan merupakan tahapan penting dalam proses kebijakan karena menjadi jembatan antara keputusan yang telah ditetapkan dengan pelaksanaan nyata di lapangan. Van Meter dan Van Horn (1975) menjelaskan bahwa implementasi kebijakan merupakan tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok yang diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu kebijakan. Dengan demikian, keberhasilan

suatu kebijakan tidak hanya ditentukan oleh kualitas perumusannya, tetapi juga oleh efektivitas implementasinya.

Implementasi kebijakan melibatkan berbagai unsur yang saling berkaitan, seperti komunikasi, sumber daya, sikap pelaksana, serta mekanisme organisasi yang mendukung pelaksanaan kebijakan. Dalam penelitian ini, implementasi kebijakan dikaji melalui penerapan aplikasi TANOS sebagai sistem absensi digital bagi tenaga alih daya di PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Jawa Timur. Implementasi tersebut tidak hanya berkaitan dengan penggunaan teknologi, tetapi juga mencakup proses sosialisasi, pengelolaan sumber daya, koordinasi antarunit kerja, dan penerimaan pengguna terhadap perubahan sistem kerja.

Model Implementasi Kebijakan George C. Edward III

Penelitian ini menggunakan model implementasi kebijakan yang dikemukakan oleh George C. Edward III. Model ini dipilih karena mampu menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan implementasi suatu kebijakan secara komprehensif. Menurut Edward III, keberhasilan implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat variabel utama, yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi.

Komunikasi

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi kebijakan kepada pelaksana maupun kelompok sasaran. Informasi yang disampaikan harus jelas, konsisten, dan mudah dipahami agar tujuan kebijakan dapat dilaksanakan dengan baik. Dalam implementasi aplikasi TANOS, komunikasi diwujudkan melalui kegiatan sosialisasi, penyampaian informasi teknis penggunaan aplikasi, serta koordinasi antara manajemen, *Representative Office* (RO), dan tenaga alih daya.

Sumber Daya

Sumber daya merupakan faktor yang menentukan kemampuan organisasi dalam melaksanakan kebijakan. Sumber daya meliputi sumber daya manusia, teknologi, informasi, fasilitas, dan kewenangan yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan program. Dalam implementasi TANOS, sumber daya mencakup tim Teknologi Informasi (IT), aplikasi TANOS, platform MyPDS, jaringan internet, serta perangkat yang digunakan oleh tenaga alih daya untuk melakukan absensi digital.

Disposisi

Disposisi berkaitan dengan sikap, komitmen, dan kesediaan pelaksana dalam menjalankan kebijakan. Keberhasilan implementasi sangat dipengaruhi oleh tingkat penerimaan dan dukungan pelaksana terhadap kebijakan yang diterapkan. Pada implementasi TANOS, disposisi terlihat dari komitmen manajemen, Regional Manager, tim IT, serta tenaga alih daya dalam mendukung penerapan sistem absensi digital sebagai bagian dari transformasi digital perusahaan.

Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi berkaitan dengan mekanisme organisasi yang mengatur pelaksanaan kebijakan, termasuk pembagian tugas, koordinasi, prosedur kerja, dan sistem pengawasan. Struktur birokrasi yang jelas dapat meningkatkan efektivitas implementasi kebijakan. Dalam penelitian ini, struktur birokrasi tercermin melalui pembagian peran antara manajemen perusahaan, tim IT, *Representative Office* (RO), serta tenaga alih daya yang terlibat dalam pelaksanaan aplikasi TANOS.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif digunakan untuk memahami secara mendalam implementasi aplikasi TANOS sebagai sistem absensi digital Tenaga Alih Daya (TAD) di PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Jawa Timur berdasarkan kondisi yang terjadi di lapangan. Menurut Sugiyono (2023), penelitian kualitatif digunakan untuk meneliti objek dalam kondisi alamiah dengan peneliti sebagai instrumen utama dalam proses pengumpulan dan analisis data.

Penelitian dilaksanakan di PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Jawa Timur. Informan penelitian terdiri atas Regional Manager, staf Teknologi Informasi (IT), *Representative Office* (RO), serta tenaga alih daya yang menggunakan aplikasi TANOS dalam kegiatan operasional sehari-hari. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dokumentasi, dan studi pustaka. Adapun teknik analisis data menggunakan model Miles, Huberman, dan Saldana yang meliputi kondensasi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Analisis implementasi aplikasi TANOS dilakukan menggunakan model implementasi kebijakan George C. Edward III yang terdiri atas komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Komunikasi

Komunikasi merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan implementasi aplikasi TANOS sebagai sistem absensi digital tenaga alih daya di PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Jawa Timur. Menurut George C. Edward III, komunikasi yang efektif diperlukan agar informasi kebijakan dapat dipahami secara jelas oleh seluruh pelaksana dan kelompok sasaran. Dalam implementasi TANOS, komunikasi dilakukan melalui proses sosialisasi, koordinasi, pendampingan teknis, dan penyampaian informasi secara berkelanjutan kepada seluruh pengguna sistem.

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan terlebih dahulu melaksanakan sosialisasi penggunaan aplikasi TANOS sejak Oktober 2024 sebelum sistem diberlakukan secara resmi pada 1 Desember 2024. Sosialisasi dilakukan oleh Human Capital bersama Representative Office (RO) kepada tenaga alih daya mengenai mekanisme absensi digital melalui aplikasi MyPDS. Kegiatan tersebut bertujuan untuk memberikan pemahaman mengenai perubahan sistem absensi dari metode manual menuju sistem digital serta menjelaskan tata cara penggunaan aplikasi secara teknis.

Hasil wawancara dengan staf Human Capital menunjukkan bahwa perusahaan berupaya memastikan seluruh tenaga alih daya memahami penggunaan aplikasi sebelum sistem diterapkan secara penuh. Informasi tidak hanya disampaikan melalui sosialisasi formal, tetapi juga melalui koordinasi langsung antara Human Capital, tim IT, RO, atasan langsung, dan tenaga alih daya. Mekanisme komunikasi tersebut memudahkan penyampaian informasi apabila terjadi perubahan kebijakan ataupun kendala teknis selama penggunaan sistem.

Selain komunikasi formal, perusahaan juga menerapkan komunikasi informal melalui grup komunikasi internal dan konsultasi langsung dengan petugas terkait. Pola komunikasi tersebut membantu pengguna memperoleh solusi secara cepat ketika mengalami kesulitan dalam melakukan absensi digital. Dengan adanya komunikasi yang berlangsung secara berjenjang dan berkelanjutan, sebagian besar pengguna dapat memahami tujuan serta mekanisme penggunaan aplikasi TANOS. Meskipun demikian, penelitian menemukan bahwa masih terdapat beberapa hambatan komunikasi, terutama pada tahap awal implementasi.

Perbedaan tingkat literasi digital tenaga alih daya menyebabkan pemahaman terhadap sistem tidak selalu seragam. Beberapa pengguna memerlukan pendampingan lebih lanjut agar dapat menggunakan aplikasi secara optimal. Oleh karena itu, perusahaan terus melakukan edukasi dan sosialisasi secara berkelanjutan guna memastikan implementasi kebijakan dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Sumber Daya

Sumber daya merupakan faktor yang menentukan kemampuan organisasi dalam melaksanakan suatu kebijakan. Berdasarkan model Edward III, sumber daya mencakup sumber daya manusia, fasilitas, informasi, kewenangan, dan dukungan teknologi yang diperlukan untuk menjalankan kebijakan secara efektif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi aplikasi TANOS didukung oleh sumber daya manusia yang cukup memadai. Pengelolaan sistem melibatkan beberapa unit kerja yang memiliki tugas dan fungsi berbeda, yaitu Human Capital sebagai pengelola administrasi kehadiran, tim Teknologi Informasi (IT) sebagai pengembang dan pemelihara sistem, Representative Office sebagai pengawas implementasi di lapangan, serta tenaga alih daya sebagai pengguna utama aplikasi.

Dari sisi teknologi, perusahaan telah menyediakan aplikasi TANOS yang terintegrasi dengan aplikasi MyPDS sebagai media akses bagi tenaga alih daya. Sistem tersebut memungkinkan pencatatan kehadiran dilakukan secara digital dan tersimpan dalam basis data terpusat sehingga memudahkan proses monitoring serta evaluasi kedisiplinan kerja. Integrasi sistem ini juga memungkinkan pengolahan data absensi dilakukan secara lebih cepat dan akurat dibandingkan sistem manual yang digunakan sebelumnya.

Selain itu, perusahaan menyediakan dukungan infrastruktur berupa server penyimpanan data, jaringan internet, serta perangkat telepon pintar yang digunakan oleh tenaga alih daya untuk melakukan absensi. Ketersediaan sumber daya teknologi tersebut menjadi faktor penting yang mendukung keberhasilan implementasi TANOS sebagai sistem absensi digital.

Meskipun demikian, penelitian menemukan beberapa kendala yang berkaitan dengan sumber daya. Pada kondisi tertentu masih terjadi gangguan jaringan internet yang memengaruhi proses pencatatan kehadiran. Selain itu, kemampuan pengguna dalam mengoperasikan aplikasi juga masih bervariasi sehingga memerlukan pendampingan teknis secara berkala. Untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan terus melakukan penyempurnaan sistem dan memberikan dukungan teknis kepada pengguna agar implementasi aplikasi dapat berjalan lebih optimal.

Disposisi

Disposisi berkaitan dengan sikap, komitmen, dan kesediaan pelaksana dalam menjalankan kebijakan yang telah ditetapkan. Dalam perspektif Edward III, disposisi yang positif menjadi salah satu faktor yang dapat mendorong keberhasilan implementasi kebijakan karena pelaksana memiliki kemauan untuk menjalankan kebijakan sesuai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian, implementasi aplikasi TANOS memperoleh dukungan yang cukup baik dari berbagai pihak yang terlibat. Manajemen perusahaan menunjukkan komitmen terhadap transformasi digital melalui penerapan sistem absensi berbasis teknologi. Dukungan tersebut diwujudkan melalui penyediaan sumber daya, pengembangan sistem secara berkelanjutan, serta pengawasan terhadap pelaksanaan kebijakan.

Sikap positif juga ditunjukkan oleh Human Capital, tim IT, dan Representative Office yang secara aktif mendukung operasional sistem. Mereka tidak hanya menjalankan tugas

sesuai fungsi masing-masing, tetapi juga memberikan pendampingan kepada tenaga alih daya yang mengalami kendala dalam penggunaan aplikasi. Komitmen tersebut menunjukkan adanya kesadaran bersama mengenai pentingnya digitalisasi administrasi kehadiran dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan tenaga kerja.

Dari sisi pengguna, sebagian besar tenaga alih daya memberikan respons positif terhadap penggunaan TANOS. Mereka menilai bahwa sistem digital lebih praktis karena proses absensi dapat dilakukan melalui perangkat telepon pintar tanpa harus menggunakan metode manual. Selain itu, pencatatan kehadiran menjadi lebih transparan dan dapat dipantau secara langsung oleh perusahaan.

Perusahaan juga menerapkan mekanisme reward dan punishment sebagai bentuk penguatan implementasi kebijakan. Kehadiran yang tercatat secara baik dapat menjadi salah satu indikator kedisiplinan kerja, sedangkan pelanggaran terhadap ketentuan absensi dapat memengaruhi penilaian kinerja tenaga alih daya. Kebijakan tersebut mendorong pengguna untuk lebih disiplin dan bertanggung jawab dalam menjalankan kewajiban absensi.

Walaupun demikian, pada tahap awal implementasi masih terdapat beberapa pengguna yang memerlukan waktu untuk beradaptasi dengan sistem baru. Kondisi ini merupakan hal yang wajar mengingat perubahan dari sistem manual menuju sistem digital memerlukan penyesuaian baik dari sisi teknis maupun kebiasaan kerja. Oleh karena itu, perusahaan terus melakukan pendampingan guna meningkatkan penerimaan pengguna terhadap sistem TANOS.

Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi merupakan faktor yang berkaitan dengan pembagian tugas, prosedur kerja, koordinasi organisasi, serta mekanisme pengawasan dalam implementasi kebijakan. Struktur birokrasi yang jelas akan mempermudah pelaksanaan kebijakan karena setiap aktor memahami peran dan tanggung jawabnya masing-masing.

Berdasarkan hasil penelitian, implementasi aplikasi TANOS didukung oleh struktur organisasi yang melibatkan beberapa unit kerja. Manajemen perusahaan berperan sebagai pembuat kebijakan dan pengambil keputusan strategis. Human Capital bertanggung jawab terhadap pengelolaan administrasi kehadiran dan monitoring kedisiplinan tenaga alih daya. Tim IT bertugas mengembangkan, memelihara, dan menyempurnakan sistem TANOS. Representative Office berfungsi melakukan pengawasan serta membantu penyelesaian permasalahan yang terjadi di lapangan. Sementara itu, tenaga alih daya bertindak sebagai pengguna utama sistem.

Pembagian tugas tersebut menunjukkan adanya koordinasi yang cukup baik antarunit kerja dalam mendukung implementasi kebijakan. Selain itu, penerapan aplikasi TANOS juga didasarkan pada surat edaran perusahaan yang menjadi dasar kebijakan penggunaan absensi digital bagi tenaga alih daya. Keberadaan surat edaran tersebut memberikan legitimasi formal terhadap pelaksanaan sistem serta menjadi pedoman bagi seluruh unit kerja dalam menjalankan kebijakan.

Namun demikian, penelitian menemukan bahwa implementasi TANOS masih menghadapi tantangan dari aspek prosedural. Hingga penelitian ini dilakukan, belum terdapat Standar Operasional Prosedur (SOP) khusus yang terdokumentasi secara komprehensif mengenai implementasi aplikasi TANOS. Sebagian besar mekanisme pelaksanaan masih mengacu pada kebijakan internal dan koordinasi antarunit kerja yang dilakukan secara operasional.

Kondisi tersebut tidak menyebabkan implementasi berjalan buruk, namun berpotensi menimbulkan perbedaan interpretasi apabila terjadi pergantian pelaksana atau perluasan implementasi di unit kerja lainnya. Oleh karena itu, penyusunan SOP yang lebih rinci dan terstandarisasi diperlukan untuk memperkuat konsistensi pelaksanaan kebijakan, memperjelas mekanisme kerja, serta meningkatkan efektivitas implementasi aplikasi TANOS dalam jangka panjang

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, implementasi aplikasi TANOS sebagai sistem absensi digital Tenaga Alih Daya (TAD) di PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Jawa Timur secara umum telah berjalan dengan baik. Implementasi aplikasi TANOS merupakan bagian dari upaya transformasi digital perusahaan dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan kehadiran, disiplin kerja, dan administrasi tenaga alih daya. Berdasarkan analisis menggunakan model implementasi kebijakan George C. Edward III, yang meliputi aspek komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi, diketahui bahwa komunikasi telah dilaksanakan melalui kegiatan sosialisasi dan koordinasi antara tim IT, Representative Office (RO), atasan langsung, dan tenaga alih daya sehingga informasi mengenai penggunaan aplikasi dapat tersampaikan dengan baik. Meskipun demikian, pada tahap awal implementasi masih ditemukan perbedaan tingkat pemahaman pengguna terhadap sistem digital sehingga memerlukan pendampingan dan sosialisasi lanjutan.

Dari aspek sumber daya, implementasi TANOS didukung oleh ketersediaan sumber daya manusia, teknologi, dan infrastruktur yang memadai, seperti tim IT, aplikasi TANOS yang terintegrasi dengan MyPDS, jaringan internet, serta perangkat yang digunakan oleh tenaga alih daya untuk melakukan absensi digital. Namun, masih terdapat kendala teknis berupa gangguan jaringan pada lokasi tertentu dan perbedaan kemampuan pengguna dalam mengoperasikan aplikasi. Pada aspek disposisi, para pelaksana menunjukkan komitmen dan dukungan yang positif terhadap penerapan sistem absensi digital. Penggunaan TANOS dinilai mampu meningkatkan transparansi, efektivitas pengawasan, dan kedisiplinan kerja tenaga alih daya. Sementara itu, pada aspek struktur birokrasi, implementasi TANOS telah didukung oleh pembagian tugas yang jelas antarunit kerja serta adanya surat edaran perusahaan sebagai dasar pelaksanaan kebijakan. Akan tetapi, belum terdapat Standar Operasional Prosedur (SOP) khusus yang mengatur implementasi TANOS secara komprehensif sehingga beberapa mekanisme pelaksanaan masih bergantung pada koordinasi internal yang berlaku.

Secara keseluruhan, implementasi aplikasi TANOS telah memberikan dampak positif terhadap pengelolaan absensi tenaga alih daya di PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Jawa Timur. Meskipun demikian, perusahaan perlu terus meningkatkan kualitas sosialisasi dan pendampingan kepada pengguna, memperkuat infrastruktur pendukung sistem, serta melakukan penyempurnaan aplikasi secara berkala untuk mengatasi berbagai kendala teknis yang masih ditemukan. Selain itu, penyusunan SOP yang lebih terstruktur dan terdokumentasi perlu dilakukan agar pelaksanaan kebijakan memiliki pedoman yang jelas dan konsisten. Evaluasi secara berkala juga diperlukan untuk memastikan aplikasi TANOS mampu menyesuaikan kebutuhan operasional perusahaan yang terus berkembang sehingga tujuan transformasi digital dalam pengelolaan tenaga alih daya dapat tercapai secara optimal dan berkelanjutan.

REFERENSI

- Abdal. (2015). *KEBIJAKAN PUBLIK*. Bandung: UIN Sunan Gunung Djati Bandung . Agustino, L. (2016). *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Agustino, L. (2017). *Dasar-Dasar Kebijakan Publik* (Edisi Revisi). Bandung: Alfabeta.
- Anderson, J. E. (1979). *Public Policy Making*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). London: Kogan Page.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (16th ed.). London: Kogan Page.
- Astuti, S. I. D. L. (2021). *Kebijakan Publik dan Pembangunan*. Yogyakarta: UNY Press.
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Statistik Kepelabuhan Indonesia 2023*. Jakarta: Badan Pusat Statistik Republik Indonesia.
- Bahasoan, A., & Baharuddin. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, 5(2).
- Edward III, G. C. (1980). *Implementing Public Policy*. Washington, DC: Congressional Quarterly Press.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, R. (2018). *Public Policy*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Prabawati, I. (2022). Implementation of inclusive education policies. *Proceedings of International Conference*, 443–447.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Wibawa, S. (2011). *Politik Perumusan Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Widodo, J. (2021). *Analisis Kebijakan Publik: Konsep dan Aplikasi Analisis Proses Kebijakan Publik*. Malang: Media Nusa Creative.