



**Murhum : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini**

e-ISSN: 2723-6390, hal. 543-554

Vol. 4, No. 2, Desember 2023

DOI: 10.37985/murhum.v4i2.314

## **Efektifitas Penggunaan E-Kinerja dalam Meningkatkan Disiplin Pendidik PAUD**

**Ulmadevi<sup>1</sup>, Zulfani Sesmiarni<sup>2</sup>, Rafiq Witri Asri<sup>3</sup>, Weni Sumarni<sup>4</sup>, Ezi Mulia<sup>5</sup>, dan Ali Mustopa Yakub Simbolon<sup>6</sup>**

<sup>1,2,3,4,5,6</sup> *Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi*

**ABSTRAK.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui; 1) Efektifitas penggunaan aplikasi E-Kinerja dalam meningkatkan disiplin pendidik PAUD di Kecamatan Bukit Sundi. 2). Permasalahan yang dihadapi pendidik dalam memanfaatkan aplikasi aplikasi E-Kinerja. Jenis penelitian ini adalah kualitatif deskriptif. Penelitian ini dilaksanakan di Kecamatan Bukit Sundi dengan jumlah informan penelitian sebanyak 13 Orang. dengan ketentuan yaitu pendidik PAUD dengan latar belakang PNS, kepala sekolah dan operator kecamatan. Instrumen pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data data kualitatif deskriptif melalui tahapan sebagai berikut yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Teknik pengujian keabsahan data menggunakan member check. Hasil penelitian didapatkan hal-hal sebagai berikut; Aplikasi E- Kinerja terhadap efektifitas peningkatan kedisiplinan pendidik belum menunjukkan hasil yang maksimal. Permasalahan yang dihadapi pendidik dalam memanfaatkan aplikasi E- Kinerja di Kecamatan Bukit Sundi adalah jaringan internet yang tidak stabil, kemampuan pendidik dalam menguasai IT masih rendah, sosialisasi penggunaan aplikasi yang belum optimal, serta evaluasi penerapan E- Kinerja belum maksimal.

**Kata Kunci :** Efektivitas; Aplikasi E- Kinerja; Disiplin Pendidik

**ABSTRACT.** The purpose of this research is to find out; 1) The effectiveness of using the E-Kinerja application in increasing the discipline of PAUD educators in Bukit Sundi District. 2). Problems faced by educators in utilizing E-Performance applications. This type of research is descriptive qualitative. This research was conducted in Bukit Sundi District with a total of 13 research informants. with the provision that PAUD educators with civil servant backgrounds, school principals and sub-district operators. The data collection instruments used were observation, interviews, and documentation. Data analysis is descriptive qualitative data through the following stages, namely data reduction, data presentation and drawing conclusions. Data validity testing technique uses member check. The results of the study obtained the following; The application of E-Kinerja on the effectiveness of increasing the discipline of educators has not shown maximum results. The problems faced by educators in utilizing the E-Kinerja application in Bukit Sundi District are unstable internet networks in a number of area, the ability of educators to used IT is still low, the socialization of application use is not optimal, and the evaluation of the implementation of E-Kinerja is not optimal.

**Keyword :** Effectiveness; E- Kinerja Application; Teaching Discipline

Copyright (c) 2023 Ulmadevi dkk.

✉ Corresponding author : Ulmadevi

Email Address : uulseh27@gmail.com

Received 8 Agustus 2023, Accepted 1 November 2023, Published 4 November 2023

## **PENDAHULUAN**

Teknologi merupakan satu hal yang menjadi ciri khas dalam kehidupan manusia modern, tanpa kita sadari teknologi sudah digunakan oleh berbagai kalangan dari berbagai disiplin ilmu dan profesi. Dimana tujuan utamanya adalah untuk mempermudah kehidupan manusia. Sebut saja revolusi industri di Inggris tahun 1760-1830 yang menjadi cikal bakal lahirnya berbagai teknologi baru yang tidak bisa dibendung hingga seperti yang dirasakan pada masa sekarang ini [1]. Pada awalnya memang penemuan tersebut hanya berupa mesin-mesin berat seperti mesin uap, dan peralatan dengan menggunakan tenaga mesin seperti mesin pintal dan mesin produksi. Namun memasuki abad 21 saat ini tidak terhitung banyaknya teknologi baru yang telah diciptakan oleh umat manusia. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Reni bahwa salah satu manfaat teknologi adalah alat bantu mentransformasikan pesan kepadaperangkat lain dengan efektif [2].

Oleh sebab itu, laju perkembangan teknologi hendaknya juga dimbangi dengan kemampuan manusia dalam memanfaatkannya, karena salah satu tantangan kehidupan di zaman modern adalah kemampuan menggunakan teknologi. Sebut saja seperti perangkat komputer, smartphone, mesin penarik uang otomatis, aplikasi belanja online, aplikasi belajar online dan berbagai jenis bentuk kemajuan teknologi. Tentu saja kemajuan ini juga merambah dunia pendidikan, ditambah lagi pandemi Covid-19 yang melanda seluruh dunia dimana orang-orang diharuskan menjaga jarak dan tidak beraktifitas di luar ruangan, secara praktis berengaruh besar terhadap seluruh sendi-sendi kehidupan. Dampak paling besar dirasakan dalam dunia pendidikan. Pendidikan yang awalnya dilakukan dengan tatap muka mau tidak mau beralih ke metode online dengan memanfaatkan gadget atau perangkat komputer. Pendidik-pendidik dituntut secara cepat menguasai berbagai aplikasi agar proses belajar mengajar tidak terganggu dan tetap berjalan meski dalam situasi pandemi.

Pandemi covid tahun 2019 lalu serta merta merubah seluruh kebiasaan mobilitas manusia,. Hal-hal yang biasanya dilakukan dengan cara mobilitas terpaksa dilakukan di dalam rumah melalui berbagai cara. Dalam waktu singkat berbagai inovasi lahir dengan cepat seperti bekerja dari rumah, belajar mengajar dari rumah, memberikan dan mengumpulkan tugas, absensi dan kehadiran semuanya dilakukan secara online [3]. Namun ketika pandemi telah berakhir, pembelajaran tatap muka secara praktis tidak lagi memerlukan aplikasi pendukung pembelajaran seperti masa pandemi. Namun beberapa aplikasi yang membantu memudahkan manajerial salah satunya dalam bidang pengawasan masih tetap digunakan. Seperti absensi online dan aplikasi e-kinerja yang memudahkan pegawai diantaranya pendidik dalam melaporkan kegiatannya. Sebagai bagian dari lembaga pendidikan yang bergulat dengan tantangan globalisasi, Sumber daya manusia menduduki posisi penting dalam menentukan keberhasilan tersebut. Tantangan yang dihadapi antara lain berupa pasar global yang terus berkembang, daya saing sumber daya manusia, dan bagaimana mempersiapkannya untuk berinteraksi dalam suatu organisasi. Telah kita ketahui manajemen sumber daya manusia memiliki empat fungsi operasional, maka dalam menjalankan fungsi penilaian dan pengembangan bakat dan yang lainnya adalah melalui evaluasi kinerja karyawan [4].

Upaya peningkatan disiplin pendidik, baik melalui upaya tradisional maupun melalui pemanfaatan inovasi berupa teknologi digital, sangat dibutuhkan. Disiplin pendidik sebenarnya adalah hal yang paling penting, meski kadang nomor dua setelah disiplin siswa. Karena disiplin membantu pendidik untuk menyadarkan diri siswa akan pentingnya disiplin [5]. Pendidik adalah orang pertama dan terpenting yang bersentuhan dengan anak didiknya, sehingga harus memiliki integritas dan karakter yang baik [6]. Selain itu, menurut Mimi bahwasanya seorang pendidik yang profesional memiliki iman dan taqwa, memperoleh ilmu agama, memperoleh keterampilan pendidikan, memperoleh keterampilan profesional, memiliki keterampilan kepribadian, dan memperoleh keterampilan sosial, dan dikatakan sebagai pendidik yang dapat meningkatkan motivasi [7]. Permendikbud No. 137 Tahun 2014 menjelaskan bahwa Untuk menjadi guru PAUD harus memiliki ijazah Diploma empat (D-IV) atau Sarjana (S1) dalam bidang pendidikan anak usia dini yang diperoleh dari program studi terakreditasi, atau sarjana kependidikan lain yang relevan (psikologi) dan memiliki sertifikat Pendidikan Profesi Guru (PPG) [8]. Selanjutnya, UU No. 14 Tahun 2005 Pasal 8 tentang menyatakan: Pendidik dalam hal ini adalah guru diharapkan menguasai kemampuan akademik, kompetensi, dan kualifikasi mengajar, memiliki kesehatan baik jasmani maupun rohani, serta mampu mencapai tujuan pendidikannya. Dengan demikian, menjadi pendidik berarti menjadi sempurna dalam segala hal. Meski tidak bisa sempurna seutuhnya karena hakikat pendidik juga adalah seorang manusia, namun sempurna dalam artian seorang pendidik mestilah menjadi versi terbaik dari dirinya sendiri. Untuk itu salah satu dari bentuk versi terbaik dalam kompetensi kepribadian pendidik adalah memiliki disiplin dalam melaksanakan tugas, serta menguasai teknologi.

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) adalah langkah dasar dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia. Oleh sebab itu, peningkatan penyelenggaraan PAUD memiliki peran yang sangat penting dalam memajukan pendidikan di masa mendatang. Pentingnya PAUD berawal dari munculnya kesadaran bahwa masa kanak-kanak merupakan masa emas (*golden age*). Menurut Bloom mengemukakan Masa Golden Age merupakan masa di mana tahap perkembangan otak pada anak usia dini menempati posisi yang paling vital yakni mencapai 80% perkembangan otak [9]. Karena usia lima tahun pertama merupakan usia dimana perkembangan fisik, motorik dan bahasa anak mengalami percepatan yang pesat. Selain itu, anak usia 2-6 tahun menyukai hal-hal yang seru dan menyenangkan. Di PAUD, konsep belajar yang dijadikan sebagai landasan adalah bermain sambil belajar dan belajar seraya bermain [10]. Salah satu butir karakter yang dijadikan sebagai asas pendidikan sebagaimana diungkapkan oleh Ki Hajar Dewantara yaitu hak seseorang untuk mengatur diri sendiri dalam rangka mewujudkan ketertiban dan persatuan umum. Pernyataan ini dapat dimaknai sebagai kedisiplinan dimana setiap orang berhak mengatur dirinya sendiri. Oleh sebab itu, perlu kiranya diberikan contoh dan tuntunan yang baik bagi siswa, maupun guru sebagai tokoh yang ditiru oleh siswa sesuai dengan semboyan pendidikan kita Tur Wuri Handayani [11].

Penelitian yang dilakukan oleh Hasril yang berjudul Aplikasi E-Panrita Dalam Meningkatkan Disiplin Pendidik Di SMA Negeri 8 Makassar menunjukkan hasil terdapat peningkatan disiplin pendidik setelah penggunaan Aplikasi E-Panrita [12]. Sementara itu Penelitian yang dilakukan oleh Sari yang berjudul Pengaruh E-Kinerja, Disiplin Kerja, dan TPP terhadap Kinerja ASN pada Dindagkop UKM Kabupaten Rembang, menunjukkan hasil senada dengan Penelitian Hasril dimana terdapat pengaruh antara E-Kinerja dengan disiplin kerja ASN [13]. Hal serupa juga diperoleh pada penelitian Mukti [14] yang mengungkapkan bahwa kebijakan sistem e-kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja pegawai. Selain itu menurut penelitian Nurhayati mengungkapkan hal serupa dimana penerapan e-kinerja berpengaruh positif dan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dimana penggunaan e-kinerja sebagai variabel yang paling banyak memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai [15]. Atas dasar penelitian tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian terhadap penerapan E-Kinerja di lingkungan pendidik PAUD di lingkup kecamatan sebagai bagian dari sumber daya manusia yang bergerak dalam bidang pendidikan.

Aplikasi E- Kinerja memiliki fitur-fitur seperti aktifitas kerja, perilaku kerja, prestasi kerja, penilaian kinerja serta kehadiran. Dimana untuk mengakumulasi nilai kinerja pendidik maupun pegawai memerlukan verifikasi atasan dan nilai kinerja dari atasan. Setiap perilaku kinerja akan dikonversikan menjadi angka yang nantinya akan secara otomatis mengakumulasi jumlah tunjangan yang diterima pendidik yang bersangkutan. Hal ini berarti kedua belah pihak bawahan maupun atasan dituntut untuk bisa menggunakan aplikasi E- Kinerja. Sebelum menggunakan aplikasi E- Kinerja kerap ditemukan pendidik yang berperilaku terlambat datang ke sekolah, pulang lebih awal, persiapan mengajar yang tidak maksimal, sering tidak masuk atau bolos mengajar, serta mengajar asal-asalan. Oleh sebab itu, penelitian ini akan mengkaji efektifitas penggunaan Aplikasi E- Kinerja dalam meningkatkan disiplin Pendidik PAUD di Kecamatan Bukit Sundi. Di Kecamatan Bukit sundi sendiri terdapat 14 Lembaga PAUD dengan bentuk layanan Taman Kanak-kanak.

Dalam Penelitian Putri, E-kinerja merupakan sebuah sistem yang berisikan penjelasan mengenai tanggungjawab pegawai sesuai dengan jabatan serta durasi kerja yang sudah ditentukan oleh lembaga berdasarkan E- Kinerja merupakan aplikasi berbasis website yang berguna dalam melakukan analisis beban kerja jabatan, kebutuhan jabatan, beban kerja unit ataupun satuan lembaga selaku landasan perhitungan prestasi kerja serta pemberian kompensasi bagi para pegawai [16]. Menurut hasil riset Nurhayati melaporkan kalau pelaksanaan e-kinerja mempengaruhi secara positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai. Maksudnya E-Kinerja mampu mendorong pelaksanaan kerja serta penggunaan E-Kinerja dalam lembaga hingga yang bersangkutan mampu meningkatkan capaian kerja, sasaran serta pelaksanaan tugas dan kerja secara elektronik [15]. Tidak hanya itu E-Kinerja juga bisa merekap kehadiran, jumlah, serta mutu hasil kerja bisa dipertanggungjawabkan sebab terdapatnya bukti-bukti yang kongkrit yang tercatat pada aplikasi tersebut. Berdasarkan hasil observasi sekaligus wawancara yang dilakukan dengan pihak terkait, ditemukan kondisi awal dimana pengisian absen dan jurnal harian pendidik masih dilakukan secara manual dari

bulan Januari-Agustus 2022 pada 12 Lembaga TK yang ada, sebanyak 80% ditemukan pengisian absen kedatangan dan kepulangan yang tidak tepat waktu, terlepas dari apakah pendidik tersebut terlambat datang ataupun cepat pulang, sehingga rekap kehadiran setiap harinya tidak dapat dilaporkan. Sebagai gantinya, rekap bulanan dilakukan dengan merapel absen harian. Hal yang sama juga berlaku dengan pelaporan jurnal kerja yang tidak rutin dilakukan setiap hari. Meskipun demikian tingkat kehadiran pendidik dan tenaga kependidikan dilihat dari rekap setiap bulan tersebut tercatat 100%.

Data yang didapat dari hasil observasi, wawancara, dokumentasi serta pengecekan terhadap efektifitas E- Kinerja terhadap kedisiplinan pendidik PAUD di Kecamatan Bukit Sundi, diperoleh data bahwa pada empat indikator kerja seperti kesadaran, kepatuhan, kesediaan dan etika kerja sebelum dan setelah diberlakukannya pengaplikasian E- Kinerja oleh BKPSDM tidak terdapat peningkatan yang signifikan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasril dan Ridwan Said Ahmad yang berjudul Aplikasi E-Panrita Dalam Meningkatkan Disiplin Pendidik Di SMA Negeri 8 Makassar menunjukkan hasil terdapat peningkatan disiplin pendidik setelah penggunaan Aplikasi E-Panrit. Demikian pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari yang berjudul Pengaruh E-Kinerja, Disiplin Kerja, dan TPP terhadap Kinerja ASN pada Dindagkop UKM Kabupaten Rembang, yang memiliki pengaruh positif terhadap disiplin pegawai. Sementara di lokasi penelitian ditemukan hal-hal seperti kesadaran datang tepat waktu, dan pulang tepat waktu, kesadaran akan tanggung jawab terhadap murid maupun kewajiban lainnya yang melekat pada profesi pendidik yang tidak menunjukkan perbedaan berarti dengan sebelum E- Kinerja diaplikasikan. Lebih lanjut lagi dilihat dari jadwal pelaporan yang molor. Demikian pula kepatuhan atas peraturan yang telah disepakati pada dasarnya terdapat sedikit peningkatan dari sebelumnya. Meski demikian penerapan E- Kinerja tidak efektif dalam meningkatkan disiplin pendidik PAUD di Kecamatan Bukit Sundi.

## **METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif yaitu penelitian yang bertujuan mendeskripsikan suatu populasi tanpa memperhatikan hal itu bisa terjadi dan semata-mata ingin mengetahui keadaan tersebut [17]. Penelitian berlokasi di Kecamatan Bukit Sundi Kabupaten Solok. Objek penelitian ini adalah Kepala Sekolah beserta pendidik PAUD yang ada di Kecamatan Bukit Sundi, yang tujuannya adalah mengetahui efektifitas penerapan aplikasi E- Kinerja dalam meningkatkan disiplin pendidik PAUD Kecamatan Bukit Sundi serta permasalahan yang ditemui dalam pemanfaatan aplikasi E- Kinerja tersebut. Tahapan penelitian yang dilakukan adalah tahap pra penelitian, penelitian dan tahap akhir penelitian. Penelitian ini menggunakan sumber data utama dan tambahan [18]. Informan yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 13 orang beserta operator kecamatan. Pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara, dokumentasi serta pengecekan kepada

pihak yang terkait [19]. Analisis data menggunakan tiga tahapan yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Ciri pemimpin yang baik salah satunya adalah seorang pemimpin yang dapat mewujudkan suatu kondisi agar individu atau kelompok sehingga dapat bekerja dan mencapai hasil kerja yang tinggi. Peningkatan hasil kerja erat kaitannya dengan pengawasan terhadap hasil kerja itu dilakukan, disiplin ditegakkan, serta mampu memberikan motivasi yang tinggi, sehingga pendidik bisa dan memiliki semangat tinggi dalam bekerja. Agar diperoleh hasil maksimal sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan pendidikan sebuah lembaga. Salah satu permasalahan yang kerap ditemukan dalam dunia pendidikan adalah bagaimana upaya meningkatkan kinerja pendidik sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan.

Sebagai sebuah profesi, terdapat 3 tugas utama pendidik yang meliputi mendidik, mengajar dan melatih peserta didik [20]. Adapun selaku pendidik, pendidik dituntut mempunyai keahlian profesional dalam bidang pendidikan, salah satunya ialah menempati kedudukannya selaku model ataupun contoh yang baik untuk anak didik. Pendidik wajib berperilaku sebagaimana norma ataupun ketentuan yang berlaku supaya dapat ditiru oleh anak didiknya. Salah satu ketentuan yang wajib dilaksanakan itu ialah mematuhi agenda sekolah dengan baik serta tepat waktu, sehingga anak didik juga bisa mencontoh ketertiban pendidik tersebut. Hal ini merupakan salah satu dari kompetensi utama yang harus dimiliki pendidik yaitu kompetensi kepribadian.

Secara lebih khusus dapat disimpulkan bahwa kompetensi kepribadian yang mesti dimiliki seorang pendidik adalah sebagai berikut: 1). Seorang pendidik yang teguh pendirian dan memiliki prinsip serta dapat bertindak sesuai dengan nilai-nilai dan aturan yang berlaku. 2) Pendidik yang dewasa, mandiri dalam bertindak serta memiliki etos kerja yang tinggi; 3). Arif dan bijaksana yaitu bertindak berlandaskan pada kebaikan siswa, sekolah dan masyarakat, serta memiliki pemikiran yang terbuka. 4). Kepribadian berwibawa yang diwujudkan dalam perilaku positif, dihormati sekaligus disegani oleh siswa. 5). Berakhlak mulia yang dapat dijadikan teladan dalam mengamalkan nilai-nilai agama.

Disiplin merupakan proses mengarahkan serta mengatur segala kepentingan demi tercapainya tujuan agar dapat merubah perilaku kerja menjadi lebih baik [13]. Untuk meningkatkan dan menambah pengetahuan, sikap dan perilaku pendidik sehingga pendidik menaati pekerjaan dengan sadar tanpa ada paksaan. Disiplin dituangkan dalam bentuk aturan kerja sebagai suatu alat yang dipergunakan oleh atasan sebagai langkah untuk memeriksa, atau memberikan hukuman kepada bawahan karena melanggar aturan kerja yang telah disusun [21]. disiplin yang ditegakkan mampu mengatasi permasalahan perilaku dan kinerja yang buruk juga memberikan penguatan kepada perilaku kerja pegawai yang positif dalam sebuah kelompok atau organisasi. Jika disiplin mampu terlaksana dengan baik tanpa menunda-nunda waktu dengan demikian apapun masalahnya bisa diatasi dengan cepat dan tepat.

Aplikasi ini bukan sama sekali tidak efektif, karena pada awal-awal penggunaannya terdapat perubahan dalam perilaku disiplin kerja pendidik-pendidik tersebut. Namun dalam perjalanannya lebih lanjut, perilaku tersebut kembali ke semula dikarenakan beberapa hal yang dijelaskan pada bagian ke dua pembahasan ini. [22] dalam penelitiannya mengemukakan faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai yaitu gaya kepemimpinan terdiri atas Keteladanan Pimpinan, Pengawasan Melekat, Ketegasan Pimpinan, Hubungan Kemanusiaan. [23] juga mengungkapkan dalam penelitiannya, dimana disiplin kerja pegawai dipengaruhi oleh adanya tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, ketegasan, serta sanksi. Dengan demikian, tidak adanya pengaruh penggunaan E - Kinerja di kalangan pendidik PAUD di Kecamatan Bukit Sundi dipengaruhi oleh Faktor pengawasan yang masih lemah, ketegasan pimpinan serta hubungan kemanusiaan yang masih menjunjung tinggi nilai-nilai adat, kekerabatan maupun toleransi yang tinggi.

Sebagai aplikasi berbasis teknologi, E- Kinerja memerlukan keterampilan dalam penggunaannya. Meski pada hakikatnya Aplikasi ini tidak begitu rumit, namun berdasarkan hasil pengumpulan data dapat diuraikan permasalahan tersebut antara lain: 1). Beberapa wilayah di Kecamatan Bukit Sundi belum memiliki jaringan internet yang lancar, dimana 6 dari dua belas lembaga PAUD yang ada berada di kawasan yang kesulitan jaringan komunikasi. 2). Jarak tempat tinggal pendidik dan sekolah bervariasi terutama yang bertugas di 6 sekolah tersebut membutuhkan waktu 20-30 menit untuk sampai di sekolah jika diukur dari pusat kecamatan. 3). Tidak semua Pendidik mampu menggunakan Aplikasi dengan baik, 30-40% pendidik sudah mendekati pensiun, walaupun punya smartphone mereka hanya bisa menggunakannya sekedar untuk menelpon, chatting, sosial media ataupun menonton youtube. 4). Sosialisasi yang dilakukan BKPSDM belum maksimal. 5). Pendidik kurang motivasi mempelajari hal baru, segala bentuk aplikasi baru dianggap beban. 6). Tidak semua Kepala Sekolah memiliki Keterampilan IT Sehingga mereka membutuhkan bantuan Operator Sekolah untuk memverifikasi seluruh aktifitas pendidik yang telah diinput dalam E- Kinerja masing-masing. Sementara operator sekolah sendiri sudah cukup sibuk dengan beban kerja dari sekolah. 7). Aplikasi E- Kinerja belum terkoneksi dengan pembayaran TPP. Ternyata setelah lebih dari setengah tahun diterapkan kepada pendidik PAUD, nyatanya tidak terdapat pengurangan atau pemotongan terhadap TPP pendidik. Terbukti dari laporan kinerja bulanan tidak tercantum nominal TPP pendidik yang bersangkutan. 8). Pengisian E- Kinerja bisa diborong sehingga pengumpulan laporan ke Korwil yang dibatasi hingga tanggal 5 setiap bulannya hanya dapat dipenuhi oleh 5-6 tenaga pendidik yang ada. Untuk verifikasi atasan khususnya yang berhubungan dengan dinas masih belum tertata dengan rapi. Dimana individu yang ingin laporan kerjanya di verifikasi harus menghubungi admin dinas secara pribadi, jika tidak, laporan tidak akan di verifikasi dan tidak bisa di cetak.

Beberapa ahli filsafat mengumpamakan pendidikan anak usia dini sebagai upaya untuk membangkitkan potensi tersembunyi dari peserta didik menurut Thomas Aquinas. Sementara itu Aristoteles menganggap pembinaan kedisiplinan dan moral menjadi hal paling utama dalam pendidikan anak usia dini. Plato beranggapan bahwa

tujuan pendidikan adalah membangun kesadaran individu dalam melaksanakan nilai dan norma serta melaksanakannya dalam seluruh aspek kehidupan [24]. Berdasarkan uraian tersebut, kedisiplinan menjadi salah satu aspek yang sangat penting yang harus dimiliki pendidik, khususnya pendidik anak usia dini. Hal ini seringkali menjadi sorotan, sebab dengan disiplin kerja yang tinggi, sekolah atau lembaga pendidikan dapat mencapai tujuan dan cita-cita yang telah ditetapkan. Gordon dalam Alfiadrizal mengungkapkan Disiplin sebagai tingkah laku atau wujud pribadi yang mengikuti aturan serta peraturan, perilaku ini dihasilkan dari pelatihan yang diberikan [25]. Oleh sebab itu, dari tahun ke tahun para pemangku kebijakan selalu melakukan inovasi agar perilaku disiplin menjadi kebiasaan bagi seluruh elemen dalam pemerintahan, khususnya pendidik sebagai pelaku utama dalam pendidikan [26].

Fungsi pengawasan sangat dibutuhkan sebab secara alami sebab manusia seringkali terlibat dalam masalah yang dihadapi di tempat kerja. Khusus dalam hal ini sebagai pendidik ditemukan: adanya ketidak patuhan terhadap prosedur, pendidikan, pembuatan bahan ajar, dan aktivitas lainnya. Yang mengakibatkan pencapaian tujuan organisasi yang tidak efisien dan tidak efektif. Penilaian kinerja dengan menggunakan cara manual yang sebelum ini digunakan, diketahui sangat rentan dengan kecurangan serta memiliki banyak peluang toleransi manusia. Sehingga banyak ditemui ketidak sesuaian antara penilaian dan kondisi nyata di lapangan. Sementara itu jika berkenaan dengan penggunaan aplikasi, unsur-unsur manusiawi jelas tidak ada. Sehingga idealnya tingkat kedisiplinan akan meningkat. Jika memang demikian, perilaku ketidak disiplin pendidik yang sebelumnya kerap ditemukan tentu tidak dapat dipraktekkan jika menggunakan aplikasi.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Solok, merupakan salah satu instansi pemerintah yang bertugas mengembangkan dan mengawasi sumber daya manusia dalam struktur pemerintahan termasuk di dalamnya adalah guru serta pegawai, telah menerapkan teknologi dan sistem informasi dalam mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya di bidang kepegawaian dan sumber daya manusia. Penggunaan E-Kinerja (Elektronik Kinerja) sangat bermanfaat dalam mengukur serta memantau pelaksanaan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Instansi/Satuan Kerja secara berkala. E-Kinerja akan memberikan masukan kepada pihak terkait sehingga dapat dijadikan sebagai acuan untuk memberikan penghargaan terhadap prestasi ASN. Sasaran Kinerja Pegawai ASN (SKP) dan evaluasi prestasi ASN pun dilakukan secara elektronik melalui penggunaan e-Kinerja. Implementasi e-Kinerja sangat diharapkan membantu mempermudah sistem kerja bagi para eksekutif dengan memungkinkan pembuatan laporan kinerja ASN yang akurat dan tepat waktu begitu pula dengan segala bentuk penerapannya. Hal ini juga membantu dalam proses pengawasan serta menjadi dasar dalam memberikan penghargaan terhadap ASN. Kinerja yang terukur dan dihargai, datang tepat waktu juga dapat meningkatkan produktivitas bagi para ASN, sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 30/2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai [27].



E-Kinerja sebagai aplikasi khusus yang dibuat untuk menilai secara langsung kinerja pegawai, dimana data kerja diinput ke dalam aplikasi dengan demikian output hasil kerja dapat diperoleh secara online. diperlukan dukungan yang tinggi dari individu itu sendiri sehingga dapat mewujudkan efisiensi dan efektifitas yang berujung pada peningkatan kinerja. Semenjak pertengahan tahun lalu BKPSDM Kabupaten Solok telah beralih menggunakan aplikasi Sistem Informasi Tunjangan dan Kinerja yang disingkat dengan E- Kinerja dalam membantu mengawasi kinerja pendidik dan pegawai di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Solok. Jika sebelumnya pencatatan tersebut masih dilakukan secara manual. Peralihan dari cara manual ke digital ini tentu berdampak terhadap kinerja Pendidik karena berhubungan langsung dengan penilaian dan besarnya tunjangan kinerja yang akan mereka terima. Kinerja juga merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan [28].

Pendidik Profesional semestinya memiliki sikap positif terhadap pekerjaan dan tanggung jawabnya yang diwujudkan dalam sikap kerja yang sungguh-sungguh berdedikasi, bermotivasi dan tanggung jawab. Selain itu, disiplin kerja juga akan berpengaruh terhadap kinerja seorang pendidik [29]. Disiplin kerja ialah sesuatu perilaku patuh serta komitmen dengan segala peraturan yang telah ditetapkan, mengerjakan tugas serta kewajiban sesuai tenggat waktu, serta kesediaan menerima sanksi bila tidak melaksanakan peraturan. Berdasarkan riset Muslih menerangkan disiplin sebagai sesuatu perilaku yang besar pengaruhnya baik untuk kepentingan instansi maupun organisasi ataupun untuk kepentingan pegawai itu sendiri [30]. Berdasarkan riset Wakito melaporkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan [31].

Sementara itu Riva'i mengungkapkan disiplin dalam bekerja mempunyai indikator seperti kehadiran, ketaatan akan peraturan, kesesuaian dengan ketentuan operasional dan kewaspadaan yang tinggi. Yang hampir senada dijelaskan dalam Hasril dan Ridwan Said Ahmad, disiplin pendidik dapat dilihat melalui empat hal: Pertama tepat waktu, karena kehadiran pendidik di dalam kelas merupakan hal yang sampai saat ini tidak dapat digantikan oleh apapun [12]. Kedua mempergunakan perlengkapan kerja dengan baik, maksudnya mampu mengaplikasikan perlengkapan kerja seperti komputer dan mesin-mesin lainnya dengan baik dan sesuai dengan fungsi serta kegunaannya. ketiga, adanya tanggung jawab terhadap tugas yang diemban dengan baik dari segi persiapan, pelaksanaan maupun hasilnya nanti dengan penuh kesadaran. Keempat adalah ketaatan terhadap peraturan.

## **KESIMPULAN**

Penerapan aplikasi E-Kinerja di kalangan pendidik PAUD Kecamatan Bukit Sundi tidak berdampak signifikan terhadap peningkatan kedisiplinan dikarenakan faktor-faktor yaitu gaya kepemimpinan terdiri atas Keteladanan Pimpinan, Pengawasan Melekat, Ketegasan Pimpinan, Hubungan Kemanusiaan. Disiplin kerja pegawai dipengaruhi oleh adanya tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, balas jasa, keadilan,

waskat, ketegasan, serta sanksi. Dimana peningkatan kedisiplinan yang kembali mengalami penurunan setelahnya disebabkan kurangnya pengawasan, ketidak tegasan pimpinan serta penerapan sanksi. Peneliti mengharapkan adanya tindak lanjut terhadap penelitian ini khususnya di kalangan pendidik PAUD, sebab proses yang berkualitas akan memberikan hasil yang berkualitas pula. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja, dan berpengaruh terhadap proses pembelajaran sebagaimana dijelaskan oleh

## PENGHARGAAN

Puji syukur kehadiran Allah SWT, kepada kedua orang tua yang telah memberikan dukungan moril dan materil. Hanya Tuhan yang mampu membalasnya. Ucapan terima kasih peneliti sampaikan kepada seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian ini, yakni kepala TK Kecamatan Bukit Sundi, Operator Kecamatan Bukit Sundi, Dosen Pembimbing, serta rekan-rekan yang telah memberikan kontribusi secara langsung ataupun tidak langsung.

## REFERENSI

- [1] A. Ebyatiswara Putra, M. Taufiqur Rohman, L. Linawati, and N. Hidayat, "Pengaruh Literasi Digital terhadap Kompetensi Pedagogik Guru," *Murhum J. Pendidik. Anak Usia Dini*, vol. 4, no. 1, pp. 201–211, May 2023, doi: 10.37985/murhum.v4i1.185.
- [2] R. Ardiana, "Implementasi Media Berbasis TIK untuk Pembelajaran Anak Usia Dini," *Murhum J. Pendidik. Anak Usia Dini*, vol. 4, no. 1, pp. 103–111, 2023, doi: 10.37985/murhum.v4i1.117.
- [3] J. Sudrajat, "Kompetensi Guru di Masa Pandemi Covid-19," *J. Ris. Ekon. dan Bisnis*, vol. 13, no. 2, p. 100, Sep. 2020, doi: 10.26623/jreb.v13i2.2434.
- [4] H. Daly, "Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah," *Drugs Futur. Brain Sci. Addict. Soc.*, vol. 3, no. 1, pp. 84–94, 2015, [Online]. Available: <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/4250>
- [5] S. W. Adiningtyas, "Program Bimbingan Pribadi untuk Meningkatkan Perilaku Disiplin Siswa," *KOPASTA J. Progr. Stud. Bimbing. Konseling*, vol. 4, no. 2, pp. 21–31, Oct. 2018, doi: 10.33373/kop.v4i2.1438.
- [6] I. Jaya and W. Aprison, "High School Teachers' Performance in Term of Transformational Leadership and Principle Supervision Competencies," *J. Educ. J. Educ. Stud.*, vol. 6, no. 2, p. 167, Dec. 2021, doi: 10.30983/educative.v6i2.4791.
- [7] Mimi Susanti, E. Hadi Putra, H. Syam, M. Arif, and Y. Yuliandri, "The Influence of Principal Leadership Style and Teacher Work Motivation on Teacher Performance," *GIC Proceeding*, vol. 1, no. 1, pp. 131–138, Jul. 2023, doi: 10.30983/gic.v1i1.111.
- [8] L. O. Anhusadar and I. Islamiyah, "Kualifikasi Pendidik PAUD Sesuai Permendikbud Nomor 137 Tahun 2014," *J. Early Child. Educ. Res.*, vol. 1, no. 2, pp. 55–61, Mar. 2020, doi: 10.37985/joecher.v1i2.8.
- [9] L. Anhusadar and I. Islamiyah, "Penerapan Perilaku Hidup Bersih dan Sehat Anak Usia Dini di Tengah Pandemi Covid 19," *J. Obs. J. Pendidik. Anak Usia Dini*, vol. 5, no. 1, p. 463, Jul. 2020, doi: 10.31004/obsesi.v5i1.555.

- [10] A. Kurniawan *et al.*, *Pendidikan anak usia dini.*, 1st ed. Padang: Global Eksekutif Teknologi., 2023. [Online]. Available: <https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=JnOvEAAAQBAJ>
- [11] Z. Zulkhaidir and Z. Mubarak, "Hakikat Pendidikan Karakter Kemandirian bagi Anak Usia Dini Menurut Perspektif Islam," *Da'watuna J. Commun. Islam. Broadcast.*, vol. 1, no. 2, pp. 128–141, Sep. 2021, doi: 10.47467/dawatuna.v1i2.562.
- [12] Hasril and M. Ridwan Said Ahmad, "Aplikasi E-Panrita Dalam Meningkatkan Disiplin Guru Di SMA Negeri 8 Makassar," *Pinisi J. Sociol. Educ. Rev.*, vol. 2, no. 2, pp. 1–10, 2022, [Online]. Available: <https://ojs.unm.ac.id/jser/article/view/24129/0>
- [13] N. F. Sari, R. Sijabat, and H. E. Indiworo, "Pengaruh E-Kinerja, Disiplin Kerja, dan TPP terhadap Kinerja ASN pada Dindagkop UKM Kabupaten Rembang," *J. Financ. Bus. Digit.*, vol. 1, no. 1, pp. 55–70, Sep. 2022, doi: 10.55927/jfbd.v1i1.1221.
- [14] D. R. Mukti, S. W. Lelly Hana Setyanti, and L. Farida, "Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Berbasis E-Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi," *e-Journal Ekon. Bisnis dan Akunt.*, vol. 6, no. 2, p. 175, May 2019, doi: 10.19184/ejeba.v6i2.11166.
- [15] E. Nurhayati, "Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian E-Kinerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Semarang Timur melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening," *J. Penelitian Ekon. dan Bisnis*, vol. 2, no. 2, pp. 79–91, Jan. 2019, doi: 10.33633/jpeb.v2i2.2274.
- [16] K. E. Putri, M. Arfan, and H. Basri, "Pengaruh Penerapan E-Kinerja dan Penghargaan (Reward) terhadap Kinerja Aparatur Pengelolaan Keuangan di Lingkungan Pemerintahan Kota Banda Aceh," *J. Magister Akunt. Pascasarj. Univ. Syiah Kuala*, vol. 3, no. 4, pp. 1–10, 2014, [Online]. Available: <https://jurnal.unsyiah.ac.id/JAA/article/view/4440/0>
- [17] I. Yanti, W. Sumarni, A. M. Y. Simbolon, A. Aldri, and I. Iswantir, "Implementasi Kepemimpinan Profetik di Pondok Pesantren Madrasah Tarbiyah Islamiyah (MTI) Canduang," *J. Kepemimp. dan Pengur. Sekol.*, vol. 8, no. 1, pp. 16–23, 2023, doi: 10.34125/kp.v8i1.924.
- [18] T. Pramiyati, J. Jayanta, and Y. Yulnelly, "Peran Data Primer pada Pembentukan Skema Konseptual yang Faktual (Studi Kasus: Skema Konseptual Basisdata Simbumil)," *Simetris J. Tek. Mesin, Elektro dan Ilmu Komput.*, vol. 8, no. 2, p. 679, Nov. 2017, doi: 10.24176/simet.v8i2.1574.
- [19] A. M. Y. Simbolon, A. Sabri, and S. Sermal, "Implementasi Manajemen Pelayanan Prima di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 13 Padang," *PRODU Prokurasi Edukasi J. Manaj. Pendidik. Islam*, vol. 4, no. 2, pp. 56–66, 2022, doi: 10.15548/p-prokurasi.v4i2.5322.
- [20] R. Damanik, "HUBUNGAN KOMPETENSI GURU DENGAN KINERJA GURU," *J. Serunai Adm. Pendidik.*, vol. 8, no. 2, Nov. 2019, doi: 10.37755/jsap.v8i2.170.
- [21] H. Tahir, "Penerapan E-Kinerja Dalam Menilai Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan," 2021. [Online]. Available: <https://digilib.unismuh.ac.id/dokumen/detail/14921/>
- [22] A. Mutohar, "Analisi Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 2, no. 2, pp. 73–84, 2018, [Online]. Available: <https://jurnal.narotama.ac.id/index.php/mgs/article/view/660>

- [23] S. Suwanto, "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai," *Eksis J. Ilm. Ekon. dan Bisnis*, vol. 11, no. 1, p. 15, Jul. 2020, doi: 10.33087/eksis.v11i1.180.
- [24] I. N. Afiyah, "Filsafat Perenialisme dalam Kurikulum Pendidikan Anak Usia Dini," *J. Pendidik. Raudhatul Athfal*, vol. 3, no. 2, pp. 52–70, Sep. 2020, doi: 10.15575/japra.v3i2.8885.
- [25] A. Alfiandrizar, Z. Sesmiarni, I. Devi, A. Syafitri, and A. M. Y. Simbolon, "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Di MTS Negeri 2 Agam," *Innov. J. Soc. Sci. Res.*, vol. 3, no. 2, pp. 14386–14397, 2023, doi: 10.31004/innovative.v3i2.2063.
- [26] I. Fiiazah, F. O. Safitri, and R. N. L. Herzegovina, "Penggunaan Fingerprint untuk Meningkatkan Kedisiplinan Guru dan Siswa," *Idarotuna J. Adm. Sci.*, vol. 1, no. 2, pp. 110–121, Aug. 2021, doi: 10.54471/idarotuna.v1i2.9.
- [27] E. Manora, E. Maria, and H. P. Chernovita, "Analisis Kesuksesan Implementasi E-Kinerja di Kota Salatiga Menggunakan Model DeLone-McLean," *Build. Informatics, Technol. Sci.*, vol. 3, no. 1, pp. 16–25, Jun. 2021, doi: 10.47065/bits.v3i1.1001.
- [28] R. M. Raharja, R. D. Kusuma Wardhani, and L. Rosidah, "Kinerja Guru PAUD di Kota Serang pada Masa Pandemi Covid 19," *Murhum J. Pendidik. Anak Usia Dini*, no. 1, pp. 13–22, Feb. 2021, doi: 10.37985/murhum.v2i1.28.
- [29] N. K. W. Oktaviani and M. Putra, "Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar," *J. Imiah Pendidik. dan Pembelajaran*, vol. 5, no. 2, p. 294, Jul. 2021, doi: 10.23887/jipp.v5i2.35146.
- [30] B. Muslih, R. Meilina, R. Sardanto, and D. Kusuma, "Pentingnya Sebuah Kinerja Dipandang dari Segi Gaya Komunikasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja," *J. Penelit. Manaj. Terap. PENATARAN*, vol. 4, no. 1, pp. 156–165, 2019, [Online]. Available: <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/392>
- [31] M. Waskito, "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *J. Manaj. Bisnis dan Keuang.*, vol. 1, no. 1, 2020, [Online]. Available: <https://jurnal.binamandiri.ac.id/index.php/jmbk/article/view/1>