



## Optimalisasi Kinerja Asn melalui E-Kinerja dalam Meningkatkan disiplin dan Produktivitas di Biro Humas Kementerian Agama RI

<u>INFO PENULIS</u>	<u>INFO ARTIKEL</u>
<p>Rinanti Andhini Putri Universitas Muhammadiyah Jakarta <a href="mailto:Rinanti2003@gmail.com">Rinanti2003@gmail.com</a> +6285692113387</p> <p>Kurniawan Kementerian Agama Republik Indonesia <a href="mailto:yudish868@gmail.com">yudish868@gmail.com</a> +6282260584828</p> <p>Nida Handayani Universitas Muhammadiyah Jakarta <a href="mailto:nida.handayani@umj.ac.id">nida.handayani@umj.ac.id</a> +628539955555</p>	<p>ISSN: 2808-1307 Vol. 5, No. 2, Agustus 2025 <a href="https://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh">https://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh</a></p>

© 2024 Arden Jaya Publisher All rights reserved

### **Saran Penulisan Referensi:**

Putri, R. A., Kurniawan., & Handayani, N. (2025). Optimalisasi Kinerja Asn melalui E-Kinerja dalam Meningkatkan Disiplin dan Produktivitas di Biro Humas Kementerian Agama Ri. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 5 (2), 1847-1856.

### **Abstrak**

Penelitian ini menyelidiki penggunaan sistem E-Kinerja sebagai upaya Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk optimalisasi kinerja mereka dengan meningkatkan disiplin dan produktivitas di Biro Humas Kementerian Agama Republik Indonesia. Penelitian ini didasarkan pada kebutuhan sistem penilaian kinerja yang objektif, transparan, dan terukur. Metode yang digunakan adalah *Systematic Literature Review* (SLR), dimana data diperoleh dari berbagai studi primer, kemudian adanya data sekunder yang diperoleh dari literatur dan referensi yang ada terkait dengan topik penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan E-Kinerja Biro Humas Kementerian Agama Republik Indonesia dapat membantu ASN menjadi lebih disiplin dalam memasukkan target dan bukti nyata pelaksanaan tugas secara digital serta memudahkan proses evaluasi atasan secara *real-time*. Sistem ini juga meningkatkan keterbukaan informasi publik, yang merupakan salah satu indikator utama penilaian instansi pemerintah. Dengan demikian, E-kinerja terbukti berguna sebagai alat pengelolaan kinerja ASN yang mendukung tata kelola pemerintahan yang efektif.

**Kata Kunci:** E-Kinerja, Disiplin, Produktivitas, Biro Humas Kementerian Agama.

### Abstract

This study investigates the use of the E-Performance system as an effort by State Civil Apparatus (ASN) to optimize their performance by increasing discipline and productivity in the Public Relations Bureau of the Ministry of Religious Affairs of the Republic of Indonesia. This study is based on the need for an objective, transparent, and measurable performance appraisal system. The method used is a Systematic Literature Review (SLR), where data is obtained from various primary studies, then secondary data is obtained from existing literature and references related to the research topic. The results of the study indicate that the use of E-Performance of the Public Relations Bureau of the Ministry of Religious Affairs of the Republic of Indonesia can help ASN become more disciplined in entering targets and tangible evidence of task implementation digitally and facilitate the process of evaluating superiors in real-time. This system also increases public information transparency, which is one of the main indicators of government agency assessment. Thus, E-Performance is proven to be useful as a tool for managing ASN performance that supports effective governance.

Keywords: E-Performance, Discipline, Productivity, Public Relations Bureau of the Ministry of Religion.

**Key Words:** E-Performance, Discipline, Productivity, Public Relations Bureau of the Ministry of Religion.

### A. Pendahuluan

Kinerja adalah hasil yang dihasilkan oleh seseorang sesuai dengan standar tertentu yang telah ditetapkan oleh organisasi atau lembaga. (Pangestika, 2019). Standar ini biasanya berupa tujuan atau kriteria yang harus dipenuhi oleh setiap individu yang berpartisipasi dalam organisasi. Untuk memastikan bahwa setiap karyawan bekerja sesuai harapan dan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi, penilaian kinerja biasanya dilakukan secara berkala dan mencakup hasil akhir dari pekerjaan serta proses, perilaku dan upaya yang dijalankan selama menjalankan tugas. Menurut (Mahsun dalam Astuti, 2018) juga menyatakan hal yang sama, bahwa kinerja adalah suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi. Kinerja tersebut tercakup dalam rencana strategi organisasi. Berdasarkan penjelasan kinerja yang ada, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang, kelompok, atau organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar atau tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja pegawai sangat erat hubungannya dengan penilaian kinerja. Keduanya didasarkan pada hasil atau tingkat keberhasilan pegawai dalam suatu organisasi. Hasil penilaian ini dapat digunakan dalam proses pengambilan keputusan dan evaluasi sumber daya manusia. Penilaian kinerja pegawai tergantung pada hasil atau tingkat keberhasilan pegawai di suatu organisasi. (Sipayung, 2024). Penilaian kinerja yang didasarkan pada kompetensi dapat memberikan umpan balik yang lebih relevan dan bermanfaat bagi pegawai (Suryani dalam Masarroh & Anshori, 2024). Dengan adanya umpan balik maka menjadi lebih spesifik dan terarah, sehingga pegawai tahu apa yang perlu ditingkatkan. Selain itu, penilaian berbasis kompetensi mendorong pegawai untuk berusaha meningkatkan diri mereka sendiri. Dengan mengetahui kompetensi yang diharapkan, pegawai dapat merencanakan pelatihan, mentoring atau pengalaman kerja untuk keterampilan mereka. Dengan demikian, umpan balik yang relevan ini membantu pegawai mencapai tujuan mereka sendiri dan membantu tujuan organisasi secara keseluruhan.

Di Indonesia, implementasi penilaian kinerja PNS pada instansi pemerintahan tercantum pada Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil dengan istilah Daftar Penilaian Pelaksanaan Pegawai (DP-3). Instrumen ini lebih menekankan pada sifat yang harus dimiliki pegawai, seperti kesetiaan, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, praksara, dan kepemimpinan (bagi yang memiliki bawahan). Dalam praktik di lapangan, dinyatakan bahwa DP3 memiliki beberapa kekurangan. Pertama, unsur prestasi kerja disebutkan menjadi salah satu elemen yang dinilai, tetapi unsur tersebut tidak memiliki kriteria yang jelas, yang berarti tidak ada standar yang dapat digunakan untuk menilai seberapa baik seorang pegawai melakukan tugasnya. Jika tidak ada standar yang jelas, kinerja seorang pegawai akan menjadi lebih sulit untuk diidentifikasi, sehingga penilaian yang diberikan oleh penilai akan menjadi kurang akurat (Yelvita, 2022). Kedua, penilaian DP3 berfokus

pada penilaian kepribadian perilaku (*behavior*). Hal ini berfokus pada pembentukan karakter seseorang dengan menggunakan kriteria perilaku. Sehingga tidak terlalu berfokus pada kinerja, peningkatan hasil, produktivitas, dan pengembangan pemanfaatan potensi. Ketiga, proses penilaian prestasi kerja dapat menjadi tidak objektif dan cenderung dipengaruhi oleh pendapat pribadi penilai. Penilai bisa saja memberikan nilai yang sangat tinggi jika mereka yakin pegawai tersebut layak dipromosikan, tetapi jika mereka tidak yakin, mungkin dapat diberikan nilai sedang atau kurang. Hal ini menyebabkan hasil penilaian tidak adil dan tidak menunjukkan kinerja sebenarnya (Irbiana, 2016).

Melihat adanya kekurangan dalam penerapan DP3 sebagai sistem penilaian kinerja PNS, maka pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil yang bertujuan untuk meningkatkan fokus pada prestasi kerja dan mengurangi kekurangan DP3 dalam sistem penilaian kinerja PNS. (Yelvita, 2022). Peraturan ini bertujuan untuk mengubah penilaian melalui DP3, yang selama ini hanya bersifat kualitatif dan subyektif menjadi penilaian target-target yang jelas dan dapat diukur melalui dokumen Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). SKP adalah jumlah tugas dan target yang harus dicapai oleh seorang pegawai PNS dalam jangka waktu tertentu. Sasaran ini disusun dan disepakati bersama Pejabat Penilai dan Pegawai Negara Sipil yang dinilai. Dengan demikian, hasilnya bersifat nyata dan dapat diukur, yang berarti kegiatan tersebut dapat dilakukan dan hasilnya dapat diukur dalam satuan angka, seperti jumlah, presentase dan durasi waktu.

Dalam praktiknya, SKP adalah komponen utama yang tersedia dan dikelola langsung dalam aplikasi E-Kinerja. E-Kinerja Aparatur Sipil Negara adalah sistem informasi dan aplikasi berbasis teknologi informasi yang dikembangkan dan dibuat oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN). Di dalam E-Kinerja, pegawai dapat menggunakan menu khusus untuk membuat, mengedit, dan mengelola SKP. Proses penyusunan SKP dimulai dengan menentukan periode SKP, kemudian mengisi Rencana Hasil Kerja (RHK) dengan indikator dan target yang harus dicapai. E-Kinerja menggabungkan penilaian kinerja ke dalam satu platform yang dapat diakses secara *real-time* oleh pimpinan dan pegawai.

Penilaian E-Kinerja ini sejalan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai. Di Pasal 2, menetapkan bahwa penilaian prestasi kerja PNS bertujuan untuk memastikan secara objektif dalam pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier. Dalam Pasal 4 juga dijelaskan bahwa terdapat dua komponen dari perhitungan atau penilaian prestasi pegawai, yaitu: (1) Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dengan nilai 60% dan (2) Perilaku kerja dengan nilai 40% (Uno Ali Indradjidi et al., 2024). Dengan demikian, penilaian kinerja pegawai dapat terintegrasi dan disimpan dalam sistem E-Kinerja, tidak lagi menggunakan dokumen manual. Selain itu, E-Kinerja dapat memantau status SKP dari draft, pengajuan, hingga persetujuan atasan. Hal ini membuat proses penilaian kinerja pegawai berbasis SKP menjadi transparan dan efektif.

Dalam beberapa Kementerian, seperti Kementerian Agama Republik Indonesia (Kemenag RI) penilaian kinerja disesuaikan dengan fungsi dan tugas unit kerjanya, salah satunya di bagian Hubungan Masyarakat (Humas). Humas Kemenag RI memiliki peran penting untuk mengelola komunikasi publik dan citra kementerian, maka kerjanya diukur berdasarkan seberapa efektif mereka menyampaikan informasi, bagaimana mereka menanggapi media, dan bagaimana mereka menjalin hubungan dengan publik. Sehubungan dengan peran dan kontribusi humas dalam mendukung visi dan misi Kemenag RI, indikator kinerja tersebut kemudian dimasukkan ke dalam SKP sebagai target dan ukuran capaian kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai humas. Dengan demikian, SKP menjadi alat yang nyata untuk merencanakan, memantau, dan menilai kinerja humas secara objektif dan terukur.

Berdasarkan latar belakang yang ada, penelitian ini berfokus pada analisis bagaimana implementasi kinerja ASN melalui E-Kinerja di Biro Humas Kementerian Agama RI dapat diterapkan secara efektif. Penelitian ini juga akan mengkaji masalah yang muncul selama proses implementasi, serta strategi yang digunakan untuk mengatasi masalah tersebut. Diharapkan bahwa penelitian ini dapat berkontribusi untuk meningkatkan disiplin dan produktivitas pada kinerja pegawai humas di Kementerian Agama Republik Indonesia.

## **B. Metodologi**

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur, yaitu metode pengumpulan data dengan meninjau dan menganalisis sumber tertulis yang relevan dengan topik-topik penelitian. Sumber-sumber ini dapat berupa buku, jurnal ilmiah, artikel laporan penelitian, skripsi, tesis,

disertasi, dan dokumen lain yang terpercaya dan relevan dengan topik penelitian. Adapun pendekatan dari penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan ini dilakukan dengan mengumpulkan dan menganalisis data secara dekstriptif. Selain itu, metode ini juga melibatkan pengumpulan data primer melalui survei atau eksperimen, kemudian dikaitkan pada analisis kumpulan literatur yang sudah ada.

**C. Hasil dan Pembahasan**

**1. Implementasi E-Kinerja Sebagai Alat Pengelolaan Kinerja di Biro Humas Kementerian Agama Republik Indonesia**

Menurut (Agusnita & Assyahri, 2024) berkembangnya teknologi digital di instansi pemerintahan memungkinkan semua pekerjaan pemerintah dilakukan dengan teknologi modern. Sehingga, sangat penting untuk mengikuti perkembangan teknologi saat ini. Penggunaan teknologi juga dapat berdampak besar pada kemampuan sektor publik untuk membuat keputusan berdasarkan bukti nyata. Hal ini akan membuat keputusan lebih jelas dan akuntabel, yang berarti kinerja sektor publik meningkat. Adanya aplikasi E-Kinerja, yaitu dimana pegawai diminta untuk mengisi laporan kinerja. Laporan ini direkam dan dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur tingkat prestasi kerja dan memberikan tunjangan kepada pegawai. Dengan pemahaman yang baik tentang aplikasi E-Kinerja, pegawai dapat membantu rekan kerja mereka yang mungkin membutuhkan bantuan dalam penggunaan aplikasi, sehingga akan menghasilkan lingkungan kerja dimana antar pegawai saling bekerja sama.

Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) mencakup target kerja yang terukur dan terkait dengan tugas kehumasan di Kementerian Agama RI, seperti penyelenggaraan publikasi hasil peliputan dan artikel, penyediaan konten website, pelaksanaan media monitoring website, pendokumentasian liputan kegiatan pimpinan, dan lain-lain. Selain SKP, terdapat juga penilaian perilaku kerja pegawai. Penilaian kerja pegawai ini seperti berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, dan lain-lain. Di beberapa indikator penilaian kerja tersebut terdapat beberapa sub indikator masing-masing penilaian kerja yang akan menentukan penilaian atasan terhadap pegawai humas.

**Gambar 1.1 Indikator Hasil Kerja Biro Humas Kementerian Agama RI Pada Sistem E-Kinerja.**

HASIL KERJA							REALISASI	FEEDBACK
NO.	RENCANA HASIL KERJA PIMPINAN YANG DIINTERVENSI	RENCANA HASIL KERJA	RENCANA AKSI	ASPEK	INDIKATOR KINERJA INDIVIDU	TARGET TAHUNAN		
<b>Utama</b>								
1	Tersedianya Regulasi Pengelolaan Kehumasan pada Kementerian Agama RI	Tersedianya Regulasi Pengelolaan Kehumasan pada Kementerian Agama RI	SOP Kehumasan Target: <b>1 dokumen</b> Pedoman penulisan berita Target: <b>1 dokumen</b>	Kuantitas	SOP Kehumasan Pedoman penulisan berita	1 dokumen 1 dokumen	1 berdasarkan	Tambah • oke
<b>Pendokumentasian</b>								
5	Tersedianya strategi komunikasi	Tersedianya strategi komunikasi	Pelaksanaan media monitoring website Target: <b>3 dokumen</b>	Kuantitas	Pelaksanaan media monitoring website	3 dokumen	- berdasarkan	Tambah • oke
6	Penugasan Liputan Berkala kegiatan Kementerian Agama	Liputan berkala kegiatan Kementerian Agama	Penugasan liputan berkala kegiatan Kementerian Agama Target: <b>120 surat tugas</b>	Kuantitas	Penugasan liputan berkala kegiatan Kementerian Agama	120 surat tugas	19 surat tugas berdasarkan	• oke
7	Publikasi hasil peliputan dan artikel	Publikasi hasil peliputan dan artikel	Penyelenggaraan publikasi hasil peliputan dan artikel Target: <b>325 berita</b>	Kuantitas	Penyelenggaraan publikasi hasil peliputan dan artikel	325 berita	61 berita berdasarkan	• oke
<b>Tambahan</b>								
RATING HASIL KINERJA: SESUAI EKSPEKTASI								

Berdasarkan Gambar 1.1, dapat dilihat bahwa indikator penilaian kerja di Biro Humas Kementerian Agama RI pada tampilan sistem E-Kinerja dibuat untuk mengukur kinerja pegawainya. Setiap indikator memiliki target tahunan yang harus dicapai oleh unit kerja atau masing-masing pegawai. Misalnya, mereka dapat menetapkan jumlah publikasi, dokumen, atau laporan yang harus diselesaikan selama satu tahun. Kemudian, aspek kualitas juga menjadi hal yang penting dalam mutu dan relevansi informasi yang disajikan di media sosial. Dengan demikian, jelas bahwa pengembangan aplikasi E-Government oleh sebuah negara memiliki tujuan strategis, yaitu meningkatkan kinerja pemerintah dan pelayanan publik, serta meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintah yang nantinya akan berdampak pada kemajuan negara. (Muflihun Waliulu et al., 2021). Dengan adanya indikator yang jelas dan terukur di E-Kinerja, pegawai di biro humas dapat meningkatkan profesionalisme, meningkatkan

komunikasi publik, dan menciptakan citra yang lebih baik tentang Kementerian Agama di mata masyarakat.

**Gambar 1.2 Bukti Dukung Hasil Kerja Pegawai Biro Humas Kementerian Agama Pada Google Drive.**

Name	Shared by	Date shared	Sort
7. Penyelenggaraan publikasi hasil peliputan dan artikel		May 20	
6. Penugasan liputan berkala kegiatan Kementerian Agama		May 20	
5. Pelaksanaan media monitoring website		May 20	
4. Pembinaan jaringan media massa		May 20	
3. Penyediaan konten website		May 20	
2. Pendokumentasian liputan kegiatan pimpinan		May 20	
1.2 Pedoman penulisan berita	May 20		
1.1 SOP Kehumasan		May 20	

Sumber : E-Kinerja Biro Humas Kementerian Agama.

Berdasarkan Gambar 1.2, dapat dilihat bahwa beberapa hasil kerja pegawai humas Kemenag tersimpan rapi di Google Drive. Penyimpanan bukti hasil kerja ini digunakan untuk nantinya diupload di masing-masing akun E-Kinerja pegawai humas Kemenag. Setiap pegawai humas menyimpan berbagai hasil kerjanya, termasuk laporan kegiatan, dokumentasi foto, publikasi media, dan surat-menyurat ke dalam folder Google Drive yang disusun berdasarkan kategori atau periode waktu tertentu. Semua bukti hasil kerjanya dapat diakses dengan mudah dengan sistem penyimpanan digital yang akan menjaga data dengan aman dan meminimalkan risiko kehilangan data.

Proses menginput bukti nyata ke dalam Google Drive tidak hanya membuat arsip pekerjaan lebih mudah bagi pegawai, tetapi juga mempercepat pengumpulan dan verifikasi dokumen saat mereka mengunggah bukti capaian ke akun E-Kinerja masing-masing. Hal ini sangat penting untuk memastikan bahwa semua pekerjaan dan kontribusi pegawai dicatat dengan benar dan dapat dipertanggungjawabkan. Setiap pegawai humas dapat berbagi dokumen yang diperlukan untuk pelaporan kinerja dan mengakses Google Drive sebagai media penyimpanan bersama, sehingga dapat terciptanya kerja sama yang baik antar pegawai.

Dengan penerapan sistem E-Kinerja, setiap individu yang terlibat dapat menunjukkan kemampuan kerja sesuai dengan cara mereka bekerja. Sistem E-Kinerja juga berfungsi sebagai wadah untuk membantu setiap pegawai mempersiapkan kemampuan mereka melalui pelatihan implementasi aplikasi yang digunakan sebagai cara untuk kedewasaan aplikasi, setelah instansi dan pegawai siap, penerapan aplikasi digital akan terasa menguntungkan (Latifah et al., 2023). Dalam praktiknya, pegawai di Biro Humas Kementerian Agama RI sudah optimal dalam memasukkan bukti hasil kerja mereka ke dalam Google Drive, sehingga hasil kerja mereka dapat diupload di E-Kinerja masing-masing. Mereka memasukkan dokumen sesuai dengan standar dan target yang berlaku, dengan demikian hasil kerja mereka dapat dipertanggungjawabkan dengan bukti yang nyata. Selain itu, jika terdapat rekan kerja yang belum menginput dokumen hasil kerjanya di E-Kinerja, maka pegawai lain juga turut mengingatkan dalam menginput dokumen yang ada. Sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat kerja sama yang baik antar pegawai di Biro Humas Kementerian Agama RI dalam mengoptimalkan implementasi E-Kinerja.

**Gambar 1.3 Penilaian Perilaku Kerja Pegawai Biro Humas Kementerian Agama Pada Sistem E-Kinerja.**

PERILAKU KERJA	Ekspektasi Khusus Pimpinan	FEEDBACK
<b>1 Berorientasi Pelayanan</b> 1. Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat 2. Ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan 3. Melakukan perbaikan tiada henti		Tambah Atasan
<b>2 Akuntabel</b> 1. Melaksanakan tugas dengan jujur bertanggung jawab cermat disiplin dan berintegritas tinggi 2. Menggunakan kekayaan dan BMN secara bertanggung jawab efektif dan efisien 3. Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan		Tambah Atasan
<b>3 Kompeten</b> 1. Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah 2. Membantu orang lain belajar 3. Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik		Tambah Atasan
<b>4 Harmonis</b> 1. Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya 2. Suka menolong orang lain 3. Membangun lingkungan kerja yang kondusif		Tambah Atasan

Buku Panduan

MAIN MENU

Profil

SKP

Tim Kerja

Angka Kredit

Persetujuan PAK

Rekap Keberatan

PENGUNTAHAN

5	<b>Loyal</b>	Ekspektasi Khusus Pimpinan	FEEDBACK
	1. Memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setia pada NKRI serta pemerintahan yang sah 2. Menjaga nama baik sesama ASN, Pimpinan, Instansi dan Negara 3. Menjaga rahasia jabatan dan negara		Tambah Atasan : 🔥
6	<b>Adaptif</b>	Ekspektasi Khusus Pimpinan	FEEDBACK
	1. Cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan 2. Terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas 3. Bertindak proaktif		Tambah Atasan : 🔥
7	<b>Kolaboratif</b>	Ekspektasi Khusus Pimpinan	FEEDBACK
	1. Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi 2. Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah 3. Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumberdaya untuk tujuan bersama		Tambah Atasan : 🔥
RATING PERILAKU KERJA: SESUAI EKSPEKTASI			1a.
PREDIKAT KINERJA: BAIK			

5.2; 1847-1856; 2025

Berdasarkan Gambar 1.3, dapat dilihat beberapa proses yang dikenal sebagai penilaian perilaku kerja yang dilakukan oleh Biro Humas Kementerian Agama untuk menilai sikap, etika, dan perilaku pegawai selama menjalankan tugas sehari-hari. Selain peningkatan kapasitas kinerja, integritas adalah komponen utama yang harus dimiliki oleh seorang pegawai. Jika tidak ada integritas, hasil pencapaian kerja dapat berpengaruh dan organisasi dapat gagal mencapai tujuannya. Oleh karena itu, peningkatan integritas dan kinerja pegawai harus seimbang agar hasil kerja yang dihasilkan dapat dimaksimalkan. Hal ini karena sikap integritas sendiri adalah cara pandang dan kepribadian pegawai yang sejalan dengan perilaku, etika, dan watak mereka saat melaksanakan tugas untuk meningkatkan kinerjanya (Latifah et al., 2023). Hal ini sejalan dengan tujuan dari penilaian perilaku kerja di biro humas, yaitu untuk memastikan bahwa semua pegawai memenuhi target kinerja, menunjukkan perilaku profesional, dan membantu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Setiap indikator memiliki fitur umpan balik (*feedback*) yang dapat digunakan oleh atasan secara langsung melalui E-Kinerja.

Penilai dapat melakukan hal-hal seperti memberikan apresiasi, mengubah penilaian dan menghapus penilaian jika diperlukan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam proses evaluasi kinerja, terdapat interaksi dua arah yang jelas antara pegawai dan atasan. Selain itu, sistem ini menyediakan kolom khusus untuk mencatat ekspetasi atasan. Sehingga, hal ini dapat membantu pegawai mendapatkan pemahaman yang lebih jelas tentang standar dan tujuan yang harus dicapai. Dalam praktiknya, atasan sudah memberikan nilai yang maksimal dalam perilaku kerja yang ada di setiap pegawai Biro Humas Kementerian Agama RI, sehingga dapat dikatakan indikator perilaku kerja yang ada dapat dijalankan dengan baik oleh pegawai humas. Dengan demikian, praktik E-Kinerja dapat meningkatkan akuntabilitas dan profesionalisme pegawai serta meningkatkan budaya kerja yang berfokus pada pelayanan publik, integritas, dan pengembangan kompetensi.

## 2. Tujuan E-Kinerja

Tujuan dari penggunaan E-Kinerja di Biro Humas Kementerian Agama Republik Indonesia adalah untuk mensinergikan penilaian kinerja. Selain itu, sistem ini dirancang untuk mengukur dan memastikan kinerja harian PNS dapat diinput untuk dijadikan bukti dukung bahwa mereka telah melaksanakan tugasnya. Pegawai Negeri Sipil (PNS) harus menetapkan target untuk pekerjaan mereka setiap hari untuk meningkatkan dan mengawasi kinerja mereka, serta untuk mengetahui beban tugas dan apa yang harus dilakukan. Dengan menggunakan aplikasi ini, maka tidak akan ada lagi pegawai yang tidak tahu apa yang harus mereka lakukan. Aplikasi E-Kinerja ini dirancang seperti buku harian kerja pegawai (Ameri, 2021). Setiap pegawai dapat mencatat waktu yang dihabiskan untuk setiap aktivitas, hal ini membantu dalam pengelolaan waktu dan memberikan gambaran yang jelas tentang seberapa produktif mereka.

Berdasarkan tujuan E-Kinerja yang ada, perlu adanya pemantauan hasil kerja pegawai secara bertahap. Menurut Rahmatul Putra & Frinaldi (2023), terdapat beberapa indikator kinerja sasaran dalam penilaian kinerja, yaitu sebagai berikut :

- 1) Dalam mewujudkan ASN yang profesional dan berkualitas, maka kualitas PNS harus ditingkatkan. Hal ini ditunjukkan oleh indikator kinerja sasaran berikut :
  - a. Persentase peningkatan kualitas SDM ASN melalui pelatihan
  - b. Persentase kualitas pelaksanaan pembinaan karier ASN
- 2) Meningkatkan disiplin ASN. Indikator kinerja sasaran sebagai berikut :
  - a. Persentase penurunan kasus pelanggaran disiplin ASN
- 3) Meningkatkan ketertiban data administrasi kepegawaian. Indikator kinerja sasaran sebagai berikut :
  - a. Persentase akurasi update data kepegawaian.
- 4) Lebih banyak layanan untuk manajemen kepegawaian yang optimal. Indikator kinerja sasaran sebagai berikut :

- a. Persentase kemampuan ASN.
- b. Persentase penempatan ASN berdasarkan analisis jabatan.
- c. Persentase ketepatan kenaikan pangkat ASN.
- d. Persentase dana bantuan tugas belajar dan ikatan dinas yang tersedia.

Berdasarkan beberapa indikator kinerja sasaran yang ada, kondisi nyata terkait indikator kinerja sasaran di Biro Humas Kementerian Agama RI menunjukkan upaya terus-menerus untuk meningkatkan kualitas dan efektivitas kinerja ASN sesuai dengan fungsi dan tugasnya. Hal ini sesuai dengan pernyataan Aini & Tabuni (2024), bahwa pendidikan dan pelatihan adalah upaya untuk meningkatkan sumber daya aparatur, terutama untuk meningkatkan keterampilan administrasi dan manajemen (kepemimpinan). Untuk meningkatkan kualitas ASN, biro humas Kemenag RI secara aktif mendorong pelatihan dan pembinaan karier yang terukur, meskipun masih perlu mengoptimalkan sumber daya dan penyesuaian program pelatihan. Hal ini dibuktikan dengan adanya perilsan E-Kinerja, humas turut aktif dalam mengadakan sosialisasi atau pelatihan terkait cara kerja E-Kinerja serta mengadakan rapat evaluasi kinerja.

Dalam indikator penurunan kasus pelanggaran disiplin ASN, Biro Humas Kementerian Agama RI berfokus dalam mengurangi kasus pelanggaran disiplin melalui pengawasan yang ketat dan pembinaan yang berkelanjutan. Sebagaimana yang telah disebutkan oleh Fatmadewi (2022), bahwa untuk memenuhi tugas dan fungsi utamanya sebagai aparatur pemerintah, Aparatur Sipil Negara (ASN) harus dapat memenuhi kewajiban dan larangan yang ditetapkan dalam perundang-undangan. ASN harus memiliki integritas dan profesionalitas, terbebas dari segala praktik KKN, dan mampu memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas tinggi sebagai bagian dari upayanya untuk mendukung pembangunan Indonesia. Pada praktiknya, hal ini dapat dibuktikan dengan adanya penggunaan sistem digital, seperti E-Kinerja dan aplikasi Pusaka memungkinkan adanya rekaman dan pemantauan kedisiplinan ASN yang lebih akurat dan jelas. Karena keduanya sama-sama menjadi bukti nyata yang dilakukan ASN selama mereka bekerja. E-Kinerja berfokus kepada target dan hasil kerja pegawai, sedangkan Pusaka berfokus kepada bukti kehadiran pegawai.

Kemudian, indikator dalam ketertiban data dan administrasi pegawai dapat mengukur seberapa efektif tindakan yang diambil untuk mengurangi jumlah pelanggaran disiplin, seperti keterlambatan, ketidakhadiran tanpa keterangan atau pelanggaran lainnya yang berkaitan dengan aturan kerja. Salah satu kendala utama dalam upaya meningkatkan disiplin kerja ASN adalah masih terdapat beberapa pegawai humas Kemenag yang terlambat tiba di kantor. Ketidakhadiran atau keterlambatan yang tidak tercatat dapat menyebabkan data kehadiran dan kinerja pegawai menjadi tidak lengkap atau tidak *valid*. Maka Peraturan Menteri Agama (PMA) Nomor 11 Tahun 2019 ditujukan bagi pegawai yang terlambat masuk kerja akan terjadi pengurangan tunjangan kerja (Tukin), dimana besaran pemotongan bervariasi berdasarkan lamanya keterlambatan. Keterlambatan antara 1 menit dan 30 menit dikenakan pemotongan 0.5%, keterlambatan antara 31 menit dan 60 menit dikenakan pemotongan 1%, keterlambatan antara 61 menit dan 90 menit dikenakan pemotongan 1.25%, keterlambatan lebih dari 90 menit dikenakan pemotongan 1.5%.

Pada indikator ketertiban data administrasi kepegawaian di Biro Humas Kementerian Agama RI sudah terbilang tertib dan tersusun dengan rapi. Seluruh data pegawai biro humas dikategorikan berdasarkan dokumen-dokumen yang ada. Misalnya, seorang pegawai sudah pasti memiliki satu file yang terisi data-datanya, termasuk data pribadi, surat pelantikan pegawai, surat tugas, dan lain-lain. Semua data yang ada tersusun sesuai dengan kategori datanya dan dimasukkan menjadi satu file. Hal ini bertujuan agar mereka bisa dengan mudah untuk mencari data yang diperlukan untuk kebutuhan internal maupun eksternal.

Kemudian, Putri et al., (2014 dalam Latifah et al., 2023), menyatakan bahwa E-Kinerja adalah aplikasi berbasis web yang digunakan untuk menganalisis beban kerja, jabatan, unit, dan satuan kerja dalam organisasi. Sehingga pada praktiknya terdapat indikator kinerja sasaran yang berupa hasil penilaian kinerja dan capaian angka kredit digunakan untuk menghitung presentase kemampuan ASN, yang dicatat secara terintegrasi dalam sistem E-Kinerja. Sistem ini memantau presentase penempatan ASN Biro Humas Kementerian Agama RI berdasarkan analisis jabatan, yang memastikan bahwa setiap pegawai memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Penempatan pegawai pada jabatan tertentu didasarkan pada hasil analisis kualifikasi dan kebutuhan organisasi, yang memastikan bahwa kompetensi pegawai sesuai dengan jabatan yang diembannya. Selain itu, indikator presentase ketepatan pangkat ASN sudah tercermin dari data riwayat jabatan, angka kredit, dan persetujuan penetapan angka kredit (PAK) di E-Kinerja Biro Humas Kementerian Agama RI. Sehingga, fitur penetapan angka kredit dan status persetujuan yang jelas membuat proses kenaikan pangkat lebih jelas dan akuntabel.

Dengan demikian, untuk menilai pencapaian Biro Humas dalam Kementerian Agama dalam menjalankan tugas dan fungsinya, adanya indikator kinerja sasaran sangat penting. Dengan adanya indikator yang jelas dan dapat diukur, Biro Humas dapat secara objektif menilai profesionalisme pegawai, kedisiplinan dalam bekerja, dan pelaksanaan tata kelola administrasi yang akuntabel. Indikator ini berfungsi sebagai alat pemantau dan mendorong peningkatan kualitas kinerja yang berkelanjutan. Pengukuran sistematis memungkinkan setiap aktivitas dan hasil kerja dipertanggungjawabkan. Pada akhirnya, indikator kinerja membantu memastikan bahwa semua program dan layanan dilaksanakan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, mampu memberikan manfaat terbaik bagi masyarakat umum, dan secara efektif membantu tercapainya tujuan suatu organisasi.

### 3. Sistem E-Kinerja di Biro Humas Kementerian Agama Sebagai Peningkatan Keterbukaan Informasi Publik

Sistem E-Kinerja di Biro Humas Kemenag memainkan peran penting dalam meningkatkan keterbukaan informasi publik melalui pengelolaan kinerja ASN yang transparan dan terukur. Hal ini sejalan dengan komitmen Kementerian Agama untuk menjadi instansi pemerintah yang memiliki peringkat tinggi dalam keterbukaan informasi publik, karena sistem ini memungkinkan publik dan pemangku kepentingan mendapatkan informasi yang jelas tentang capaian dan tanggung jawab ASN. E-Kinerja menjadi salah satu sistem yang mendukung pelaksanaan manajemen ASN yang holistik, meliputi perencanaan, pengukuran, evaluasi, dan tindak lanjut kinerja secara berkelanjutan. Selain itu, proses penilaian kinerja ASN menjadi lebih objektif karena berbasis data dan bukti nyata yang diinput secara digital oleh ASN itu sendiri. Hal ini memudahkan pimpinan di Biro Humas Kemenag RI dalam membuat keputusan tentang pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan keterbukaan informasi publik.

**Gambar 3. Kualifikasi Informatif Kementerian.**



Sumber : Website Kementerian Agama Republik Indonesia.

Berdasarkan Gambar 3, dapat dilihat bahwa Kementerian Agama menerima penghargaan dari Komisi Informasi Pusat (KPI) pada malam Anugerah Keterbukaan Informasi Publik Tahun 2024. Dalam hal ini, Kemenag RI berada di no. 28 dengan nilai 94,52 dan dalam kategori informatif. Informatif diklasifikasikan sebagai kategori tertinggi dalam pemeringkatan keterbukaan informasi. Hal ini menunjukkan kinerja humas terbilang berhasil, sebagaimana yang dinyatakan oleh SaThierbach et al.(2015), bahwa adanya peran humas dan kemudahan teknologi informasi serta komunikasi, masyarakat lebih mudah mendapatkan informasi. Pemerintah juga mulai terbuka tentang operasi pemerintahan. Dengan demikian, humas yang aktif dalam berbagi informasi akan membuat masyarakat percaya pada pemerintah. Prestasi ini merupakan salah satu dari peran aktif Biro Humas Kemenag RI dalam menjalankan tugasnya secara efektif dan disiplin, terutama dalam memasukkan bukti pelaksanaan tugas ke dalam sistem E-Kinerja.

Dengan adanya target-target yang jelas dalam sistem E-Kinerja, setiap ASN di humas didorong untuk melaporkan capaian kerja mereka secara terbuka dan terukur, sehingga data kinerja yang dihasilkan dapat dipertanggungjawabkan dan bukti yang diinput berupa data yang sudah dipublikasi di media sosial Kemenag dapat mudah diakses oleh publik. Oleh karena itu, kedisiplinan dan keaktifan Biro Humas Kemenag dalam memanfaatkan E-Kinerja secara efektif menjadi salah satu faktor penting yang membuat Kementerian Agama layak mendapatkan penghargaan dari Komisi Informasi Pusat. Dengan adanya penghargaan yang didapat dari Komisi Informasi Pusat, aplikasi E-Kinerja di Biro Humas Kementerian Agama dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Setiap aktivitas dan hasil kerja pegawai dapat dicatat secara *real time* dan

transparan melalui sistem pelaporan yang terstruktur dan berbasis digital. Setiap tugas mempublikasikan kegiatan yang ada di Kementerian Agama RI dan tugas lainnya harus dilaporkan secara tepat waktu dan lengkap sesuai jadwal yang telah ditetapkan, sehingga membuat ASN harus lebih teliti dalam melakukan tugas hariannya. Dengan demikian, pegawai menjadi lebih bertanggung jawab atas hasil dan target yang dicapai dan mereka menjadi lebih fokus pada pencapaian kinerja yang telah direncanakan.

#### D. Kesimpulan

Salah satu langkah penting dalam menghadapi berbagai tantangan yang ada, seperti tuntutan masyarakat untuk pelayanan publik yang lebih baik dan kemajuan teknologi informasi. Optimalisasi kinerja ASN memerlukan peningkatan profesionalisme, integritas, dan akuntabilitas dalam menjalankan tugasnya. Tujuan optimalisasi ini adalah untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik serta meningkatkan kualitas pelayanan publik. Implementasi sistem E-Kinerja, yang dimaksudkan untuk memudahkan pengukuran, pengawasan, dan evaluasi kinerja ASN secara jelas dan akuntabel merupakan pendekatan yang disarankan untuk mencapai optimalisasi kinerja ASN.

Untuk optimalisasi kinerja di Biro Humas Kementerian Agama, khususnya sistem E-Kinerja, sangat penting untuk meningkatkan komunikasi dan interaksi dengan publik. Sistem ini memungkinkan Biro Humas untuk mengelola dan memantau kinerja pegawai secara digital yang membuat proses evaluasi lebih jelas dan akuntabel. Penggunaan sistem E-Kinerja di Biro Humas Kementerian Agama juga membantu dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai, karena sistem ini memungkinkan setiap pegawai memiliki indikator kinerja yang jelas dan dapat diukur. Dengan demikian, mereka dapat melihat hasil kerjanya secara langsung dan secara langsung turut berkontribusi dalam peningkatan keterbukaan informasi publik.

#### E. Referensi

- Agusnita, N., & Assyahri, W. (2024). Efektifitas Penggunaan Aplikasi e-Kinerja dalam Upaya Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora (Isora)*, 2(2), 153–164. <https://isora.tpublishing.org/index.php/isora>
- Aini, N., & Tabuni, E. (2024). Pendidikan Dan Pelatihan Kepemimpinan ( Studi Kasus Diklatpim Iv Pemerintah Kabupaten Jayawijaya ). *Jurnal Honai*, 2(<https://journal.unaim-wamena.ac.id/index.php/honai/issue/view/2>), 9–19. <https://doi.org/10.61578/honai.vol2.no1.art2> Jurnal
- Ameri. (2021). Analisis Penerapan E-Government Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi. *Juhanperak*, 2, 29–42.
- Astuti, D. B. (2018). Pelaksanaan Aplikasi E-Kinerja Di Badan Kepegawaian Negara regional II Surabaya. *Universitas Bhayangkara Surabaya*.
- Bentley, M. A. (2011). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011. *Journal of Controlled Release*, 156(2), 315–322.
- Fatmadewi, R. T. (2022). Pelaksanaan Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Journal of Indonesian Rural and Regional Government*, 6(2), 177–188. <https://doi.org/10.47431/jirreg.v6i2.245>
- Indonesia, M. A. R. (2018). Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2019 Tentang Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai Pada Kementerian Agama. *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2018*, 151(2), 10–17.
- Irbiana, Y. E. (2016). Efektivitas Penilaian Prestasi Kerja PNS (Pegawai Negeri Sipil) di Kantor Regional II Badan Kepegawaian Negara Surabaya. *Jurnal PUBLIKA*, 4(11), 1–10. [https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/publika/article/view/17972#:~:text=Penelitian ini mengambil sampel 45,pegawai%2C yang difokuskan pada PNS.&text=Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas,secara keseluruhan sudah berjalan efektif.](https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/publika/article/view/17972#:~:text=Penelitian%20ini%20mengambil%20sampel%2045,pegawai%20yang%20difokuskan%20pada%20PNS.&text=Hasil%20penelitian%20menunjukkan%20bahwa%20efektivitas,secara%20keseluruhan%20sudah%20berjalan%20efektif.)
- Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1979. (1979). *Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil*. 1.
- Latifah, L., Fatmawati, F., Ilham, I., & Gafur, A. (2023). Penerapan Sistem Kinerja Berbasis E-Kinerja Pada Pemerintahan Kota Bekasi. *Jurnal Administrasi Negara*, 29(1), 1–19. <https://doi.org/10.33509/jan.v29i1.1830>

- Masarroh, I., & Anshori, M. I. (2024). Metode Penilaian Kinerja yang Efektif di ASEAN : Systematic Literature Review. *Ebisnis Manajemen*, 2(4), 78–89.
- Muflihun Waliulu, Sampara Lukman, & Kusworo. (2021). Efektivitas Penerapan E-Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku. *VISIONER: Jurnal Pemerintahan Daerah Di Indonesia*, 12(4), 817–826. <https://doi.org/10.54783/jv.v12i4.342>
- Pangestika, W. (2019). *Implementasi Reformasi Melalui Penggunaan E-Kinerja Di Kelurahan Palmerah, Kecamatan Palmerah, Jakarta Barat*.
- Rahmatul Putra, N., & Frinaldi, A. (2023). Penilaian Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Sistem E-Kinerja Di Biro Pemerintahan Dan Otonomi Daerah Provinsi Sumatera Barat. *JISIP UNJA (Jurnal Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Jambi)*, 7(1), 12–24. <https://doi.org/10.22437/jisipunja.v7i1.22028>
- SaThierbach, K., Petrovic, S., Schilbach, S., Mayo, D. J., Perriches, T., Rundlet, E. J. E. J. E. J., Jeon, Y. E., Collins, L. N. L. N., Huber, F. M. F. M., Lin, D. D. H. D. H., Paduch, M., Koide, A., Lu, V. T., Fischer, J., Hurt, E., Koide, S., Kossiakoff, A. A., Hoelz, A., Hawryluk-gara, L. A., ... Hoelz, A. (2015). Strategi Biro Humas Kementerian Agama RI Dalam Meningkatkan Keterbukaan Informasi Publik. In *Proceedings of the National Academy of Sciences* (Vol. 3, Issue 1). <http://dx.doi.org/10.1016/j.bpj.2015.06.056%0Ahttps://academic.oup.com/bioinformatics/article-abstract/34/13/2201/4852827%0Ainternal-pdf://semisupervised-3254828305/semisupervised.ppt%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.str.2013.02.005%0Ahttp://dx.doi.org/10.10>
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Sewang, Sitti Mawaddah Umar, Yusuf, D., & Kasim, H. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Di Era Globalisasi. *JUMABI: Jurnal Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 2(2), 76–86. <https://doi.org/10.56314/jumabi.v2i2.232>
- Sipayung, P. C. E. (2024). *SKRIPSI OLEH : FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK UNIVERSITAS MEDAN AREA MEDAN PEGAWAI NEGERI SIPIL ( PNS ) DI DINAS Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area*.
- Uno Ali Indradjid, P., Count, W., Count, C., & Count, P. (2024). *Pengaruh Penerapan E-Kinerja Dan Budaya Kerja*. 2(3), 161–168.
- Yelvita, F. S. (2022). Implementasi Peraturan Pemerintah. 2005–2003, 8.5.2017, 787.