



LAPORAN MONITORING DAN EVALUASI

TERHADAP PENEGAKAN ATURAN DISIPLIN

A. PENDAHULUAN

Disiplin pegawai merupakan salah satu pilar utama dalam mewujudkan aparatur sipil negara (ASN) yang profesional, berintegritas, dan berorientasi pada kinerja. Penegakan disiplin tidak hanya dimaknai sebagai kepatuhan terhadap jam kerja, tetapi juga mencakup ketaatan terhadap kewajiban, larangan, serta etika kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Makassar sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) di lingkungan Kementerian Agama memiliki peran strategis dalam mendukung kebijakan nasional di bidang kehidupan keagamaan. Dalam konteks transformasi kelembagaan—di mana fungsi penelitian telah mengalami penyesuaian dan lebih diarahkan pada penguatan moderasi beragama—dibutuhkan aparatur yang disiplin, adaptif, dan bertanggung jawab.

Oleh karena itu, kegiatan Monitoring dan Evaluasi (Monev) Penegakan Disiplin Pegawai dilaksanakan untuk memastikan tingkat kepatuhan pegawai terhadap ketentuan disiplin ASN, sekaligus sebagai instrumen pengendalian internal guna meningkatkan kualitas tata kelola organisasi.

B. DASAR HUKUM

1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
3. Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2023 tentang Hari Kerja dan Jam Kerja Instansi Pemerintah dan Pegawai ASN;
4. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2016 tentang Ketentuan Masuk dan Jam Kerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Agama.

C. TUJUAN

1. Mengetahui tingkat kepatuhan pegawai terhadap ketentuan disiplin ASN
2. Mengidentifikasi bentuk pelanggaran disiplin yang terjadi
3. Menilai efektivitas pembinaan dan pengawasan disiplin pegawai
4. Memberikan rekomendasi perbaikan dalam rangka peningkatan disiplin dan kinerja pegawai

D. PELAKSANAAN KEGIATAN

Aturan Disiplin/Kode etik telah dilaksanakan/diimplementasikan dengan kegiatan sosialisasi aturan disiplin pegawai, menerapkan kewajiban pelaksanaan dengan cara ketepatan jam kerja (surat izin dari atasan jika ingin keluar kantor, potongan tunjangan kinerja terhadap pegawai yang terlambat atau pulang sebelum waktunya), penegakan disiplin atas pelanggaran disiplin.

E. HASIL LAPORAN

Pembinaan disiplin telah dilakukan melalui arahan pimpinan, apel, dan teguran lisan. Penegakan disiplin secara formal masih bersifat preventif dan persuasif, dan belum seluruhnya didukung dengan mekanisme sanksi tertulis sesuai PP Nomor 94 Tahun 2021.

F. PENUTUP

Seluruh proses penegakan aturan disiplin dilakukan dapat mendorong peningkatan kinerja dan peningkatan kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan terhadap negara, bermoral dan bermental baik, professional, sadar akan tanggungjawabnya sebagai pelayan public serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Makassar, 01 Desember 2025



Kepala,

Sapriallah