

## **EFEKTIVITAS IMPLEMENTASI SANKSI KATEGORI SEDANG TERHADAP KINERJA DAN DISIPLIN KERJA GURU SEKOLAH MENENGAH ATAS YANG BERSTATUS APARATUR SIPIL NEGARA DI KABUPATEN TANA TORAJA**

**Ribka Padang<sup>1</sup>, Liberthin Palullungan<sup>2</sup>, Yeheschiel Bartin Marewa<sup>3</sup>, Elfran Bima Muttaqin<sup>4</sup>**

<sup>1,2,3,4</sup> *Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar*

Email: ribkapadang@ukipaulus.ac.id

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas implementasi sanksi kategori sedang bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang menjalankan tugas sebagai guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Tana Toraja. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dan Peraturan Bupati Tana Toraja Nomor 94 Tahun 2021, sanksi disiplin diklasifikasikan menjadi tiga kategori: ringan, sedang, dan berat. Penelitian ini menggunakan pendekatan normatif-empiris dengan metode wawancara dan kuesioner untuk mengumpulkan data primer, serta studi kepustakaan untuk data sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sanksi kategori sedang, seperti penurunan pangkat dan penundaan kenaikan gaji, efektif dalam meningkatkan disiplin dan kinerja guru. Namun, belum semua guru mematuhi peraturan disiplin ASN tentang jam kerja, disebabkan oleh faktor internal dan eksternal seperti kurangnya pemahaman, pengawasan yang lemah, dan sosialisasi peraturan yang kurang intensif. Solusi yang diusulkan meliputi peningkatan sosialisasi, intensifikasi pengawasan, penerapan sanksi yang tegas, dan pengaturan ulang waktu pelaksanaan tugas guru. Kesimpulannya, implementasi sanksi kategori sedang dapat menjadi alat yang efektif dalam meningkatkan disiplin dan kinerja guru jika diterapkan dengan adil dan konsisten serta didukung oleh program pembinaan yang memadai.

Kata kunci: sanksi kategori sedang; disiplin ASN; kinerja guru

### **Abstract**

*This study aims to analyze the effectiveness of implementing medium-level sanctions for Civil Servants (ASN) who serve as teachers in Senior High Schools (SMA) in Tana Toraja Regency. Based on Government Regulation Number 53 of 2010 and Tana Toraja Regent Regulation Number 94 of 2021, disciplinary sanctions are classified into three categories: light, medium, and severe. This study employs a normative-empirical approach using interviews and questionnaires to collect primary data, and literature review for secondary data. The results show that medium-level sanctions, such as demotion and salary delay, are effective in improving teacher discipline and performance. However, not all teachers comply with the ASN discipline regulations regarding working hours, due to internal and external factors such as lack of understanding, weak supervision, and insufficient regulation socialization. Proposed solutions include enhancing socialization efforts, intensifying supervision, enforcing strict sanctions, and reorganizing teacher duty schedules. In conclusion, the implementation of*

*medium-level sanctions can be an effective tool in enhancing teacher discipline and performance if applied fairly and consistently, and supported by adequate training programs.*

*Keywords: medium-level sanctions, ASN discipline, teacher performance.*

## 1. Pendahuluan

Pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompetitif. Peran guru sebagai pendidik dan pembentuk karakter generasi muda sangat penting dalam mewujudkan tujuan tersebut. Guru yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia memiliki tanggung jawab yang besar dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan peraturan dan kebijakan yang berlaku. Salah satu aspek yang penting dalam menjaga kualitas pendidikan adalah kinerja dan disiplin kerja guru.

Untuk mencapai tujuan nasional, keberadaan ASN sangatlah vital. ASN diberi tanggung jawab untuk melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu. Pelayanan publik yang dilakukan ASN mencakup pemberian layanan atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif. Selain itu, ASN juga bertugas dalam penyelenggaraan fungsi umum pemerintahan, yang meliputi pendayagunaan kelembagaan, kepegawaian, dan ketatalaksanaan. Dalam hal tugas pembangunan, ASN berperan dalam pembangunan bangsa (cultural and political development) serta pembangunan ekonomi dan sosial (economic and social development) yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat.

ASN mencakup pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. ASN adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu dan diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menjalankan tugas dalam jabatan pemerintahan atau tugas negara lainnya, serta digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Dalam upaya meningkatkan kualitas aparatur negara, perbaikan kesejahteraan dan profesionalisme ASN serta sistem karir berbasis prestasi sangatlah penting. Prinsip penghargaan dan sanksi diterapkan agar ASN bersikap disiplin dalam mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

Implementasi sanksi disiplin merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh pemerintah untuk memastikan bahwa guru menjalankan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan aturan. Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, sanksi disiplin dibagi menjadi tiga kategori: ringan, sedang, dan berat. Sanksi kategori sedang mencakup tindakan seperti penurunan pangkat satu tingkat selama satu tahun, penundaan kenaikan gaji berkala selama satu tahun, dan penundaan kenaikan pangkat selama satu tahun.

Namun, penerapan sanksi tersebut sering kali menimbulkan berbagai dampak yang kompleks. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa sanksi disiplin dapat meningkatkan disiplin kerja dan kinerja pegawai, sementara penelitian lain mengindikasikan bahwa sanksi dapat menurunkan motivasi dan kinerja jika tidak diimbangi dengan dukungan dan pengawasan yang memadai. Dalam konteks pendidikan, kinerja guru tidak hanya diukur dari hasil akademik siswa, tetapi juga dari aspek non-akademik seperti etika kerja, profesionalisme, dan keterlibatan dalam kegiatan sekolah.

Guru SMA yang berstatus ASN di Kabupaten Tana Toraja menghadapi tantangan yang unik dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi geografis yang sulit diakses, keterbatasan sarana dan prasarana pendidikan, serta dukungan manajemen yang sering kali kurang optimal

merupakan beberapa kendala yang dihadapi. Selain itu, budaya lokal dan adat istiadat juga mempengaruhi dinamika hubungan kerja dan penerapan disiplin di sekolah.

Dalam konteks ini, penting untuk memahami bagaimana sanksi kategori sedang mempengaruhi kinerja dan disiplin kerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak implementasi sanksi kategori sedang terhadap kinerja dan disiplin kerja guru SMA yang berstatus ASN di Kabupaten Tana Toraja. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang efektivitas sanksi kategori sedang dalam konteks spesifik Tana Toraja, serta memberikan rekomendasi kebijakan yang lebih tepat guna untuk meningkatkan kinerja dan disiplin kerja guru di daerah tersebut.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa sanksi disiplin dapat menjadi alat yang efektif dalam memperbaiki perilaku dan kinerja pegawai jika diterapkan dengan tepat. Namun, jika sanksi tidak diimbangi dengan dukungan dan insentif yang memadai, hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja dan penurunan motivasi. Oleh karena itu, penelitian ini juga akan mengeksplorasi faktor-faktor pendukung yang diperlukan untuk memastikan bahwa sanksi yang diterapkan dapat memberikan hasil yang positif.

## **2. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan normatif-empiris, yang mencakup analisis peraturan perundang-undangan (*statute approach*), dokumen, literatur, dan pendekatan kasus (*case approach*). Penelitian dimulai dengan merumuskan masalah, mengumpulkan data primer dan sekunder, menganalisis data, dan kemudian menyimpulkan hasil penelitian.

Data primer diperoleh melalui wawancara langsung dengan pihak terkait di Kabupaten Tana Toraja. Sementara itu, data sekunder dikumpulkan melalui studi kepustakaan yang mencakup peraturan perundang-undangan, karya ilmiah, kamus, laporan, dokumen, dan referensi buku terkait topik penelitian. Data yang dikumpulkan kemudian disusun, diuraikan, dan dianalisis secara kualitatif. Hasil analisis disajikan secara deskriptif untuk menjawab pertanyaan penelitian.

## **3. Hasil dan Pembahasan**

### **3.1 Implementasi Sanksi Kategori Sedang Bagi ASN Yang Menjalankan Tugas Sebagai Guru Di Sekolah Menengah Atas Di Kabupaten Tana Toraja**

Mekanisme awal yang diterapkan ketika seorang pegawai negeri melakukan pelanggaran adalah dengan memberikan peringatan. Langkah-langkah yang diambil meliputi:

#### **1. Peringatan Lisan**

Peringatan lisan diberikan jika pegawai negeri tanpa izin atau alasan yang sah melakukan hal-hal berikut:

- a. Terlambat masuk kerja atau meninggalkan tempat kerja saat jam kerja atau pulang sebelum waktunya.
- b. Tidak masuk kerja.
- c. Tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai waktu yang ditentukan.

#### **2. Peringatan Tertulis**

Jika peringatan lisan tidak diindahkan, maka atasan dapat memberikan peringatan tertulis, yang terdiri dari tiga tahap:

- a. Peringatan Tertulis Pertama: Diberikan setelah tiga kali peringatan lisan tidak diindahkan, dengan tembusan kepada atasan langsung dan petugas daftar hadir.
- b. Peringatan Tertulis Kedua: Diberikan jika dalam empat bulan setelah peringatan tertulis pertama, pegawai melakukan pelanggaran yang sama.
- c. Peringatan Tertulis Ketiga: Diberikan jika dalam empat bulan setelah peringatan tertulis kedua, pegawai kembali melakukan pelanggaran.

Jika seorang pegawai menerima peringatan tertulis ketiga sebanyak tiga kali dalam satu tahun, maka akan dikenakan sanksi lebih lanjut berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pelanggaran disiplin ini termasuk ucapan, tulisan, atau tindakan yang melanggar peraturan, baik di dalam maupun di luar jam kerja.

Pegawai yang menerima sanksi administrasi akan mengalami pengurangan tunjangan khusus sebagai berikut:

1. Peringatan Lisan:
  - a. Terlambat masuk kerja atau pulang sebelum waktunya: pengurangan tunjangan sebesar 1% untuk setiap kali keterlambatan atau kepulangan lebih awal.
  - b. Tidak masuk kerja: pengurangan tunjangan sebesar 5% untuk setiap hari ketidakhadiran.
2. Peringatan Tertulis:
  - a. Peringatan tertulis pertama: pengurangan tunjangan sebesar 25% selama satu bulan.
  - b. Peringatan tertulis kedua: pengurangan tunjangan sebesar 50% selama satu bulan.
  - c. Peringatan tertulis ketiga: pengurangan tunjangan sebesar 75% selama satu bulan.

Penegakan disiplin di Kabupaten Tana Toraja difokuskan pada kedisiplinan jam kerja. Sejak adanya SK Bupati tentang Ketentuan Penegakan Disiplin Kerja, para pegawai menunjukkan peningkatan kedisiplinan dalam hal jam masuk dan pulang kerja, meskipun pengawasan di jam kerja masih lemah.

Pemberian sanksi administrasi memiliki dampak positif bagi pegawai yang bersangkutan dan pegawai lainnya. Sanksi memberikan efek jera dan mendorong pegawai untuk tidak mengulangi kesalahan yang sama. Menurut PP Nomor 53 Tahun 2010, pegawai yang pernah menerima sanksi disiplin dan melakukan pelanggaran serupa akan menerima sanksi yang lebih berat. Disiplin yang baik adalah kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Sanksi administrasi harus disertai dengan pembinaan dan pengawasan yang tepat untuk mencegah pelanggaran di masa depan.

Sanksi disiplin, jika diterapkan dengan adil dan konsisten, terbukti efektif dalam meningkatkan disiplin kerja guru. Peningkatan kepatuhan terhadap peraturan dan penurunan tingkat ketidakhadiran menunjukkan bahwa sanksi dapat menjadi alat kontrol yang kuat dalam manajemen kepegawaian. Namun, penting untuk memastikan bahwa sanksi tidak hanya bersifat hukuman tetapi juga disertai dengan upaya pembinaan yang berkelanjutan.

Dampak sanksi terhadap kinerja guru bervariasi tergantung pada individu dan konteksnya. Beberapa guru merasa termotivasi untuk memperbaiki diri dan meningkatkan kinerja setelah menerima sanksi, sementara yang lain merasa tertekan dan demotivasi. Oleh karena itu, penting bagi manajemen sekolah untuk memberikan dukungan psikologis dan profesional kepada guru yang menerima sanksi.

Kebijakan sanksi harus diterapkan secara adil dan transparan untuk mendapatkan dukungan dari seluruh staf. Transparansi dalam proses penjatuhan sanksi dan komunikasi yang jelas mengenai alasan dan tujuan dari sanksi dapat membantu mengurangi ketidakpuasan dan meningkatkan penerimaan terhadap kebijakan disiplin.

Selain penerapan sanksi, dukungan dan pembinaan dari atasan sangat penting untuk memastikan bahwa sanksi berfungsi sebagai alat perbaikan yang efektif. Pembinaan yang berkelanjutan dan dukungan moral dapat membantu guru mengatasi dampak negatif dari sanksi dan meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

Implementasi sanksi kategori sedang memiliki potensi untuk meningkatkan disiplin kerja guru di SMA di Kabupaten Tana Toraja. Namun, untuk mencapai hasil yang optimal, sanksi harus diterapkan dengan adil dan transparan, serta diimbangi dengan dukungan dan pembinaan yang memadai. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memahami dinamika penerapan sanksi disiplin di lingkungan pendidikan dan dapat menjadi acuan bagi kebijakan disiplin ASN di masa depan.

### **3.2 Efektivitas Implementasi Sanksi Kategori Sedang Bagi ASN Yang Menjalankan Tugas Sebagai Guru Di Salah Satu Sekolah Menengah Atas Di Kabupaten Tana Toraja**

Implementasi Peraturan Disiplin PNS dalam hal kepatuhan terhadap jam kerja menunjukkan kontradiksi dengan beban kerja guru yang memerlukan waktu yang lebih fleksibel. Guru Sekolah Dasar (SD) diharuskan mematuhi peraturan disiplin PNS dengan bekerja selama 37 ½ jam per minggu, dengan rincian mulai pukul 07.00 WIB hingga 14.00 WIB dari Senin hingga Kamis, pukul 07.00 WIB hingga 11.00 WIB pada hari Jumat, dan pukul 07.00 WIB hingga 12.30 WIB pada hari Sabtu. Di sisi lain, Guru Sekolah Menengah Atas (SMA) memiliki tugas yang membutuhkan fleksibilitas waktu, yang tidak selalu dapat diselesaikan dalam jam kerja yang ditentukan oleh Peraturan Bupati Tana Toraja Nomor 94 Tahun 2021. Beban kerja yang dilakukan di luar jam kerja tidak dihitung sebagai jam kerja resmi.

Hasil wawancara dengan narasumber mengungkapkan beberapa masalah yang muncul dalam penerapan disiplin bagi guru SMA di Kabupaten Tana Toraja:

#### **1. Faktor Internal:**

- a. Kurangnya Pemahaman: Beberapa guru belum sepenuhnya memahami peraturan disiplin ASN.
- b. Kurangnya Kesadaran: Guru belum menyadari pentingnya disiplin dan dampaknya terhadap pencapaian tujuan pembelajaran.
- c. Pengawasan yang Lemah: Pelaksanaan pengawasan terhadap kepatuhan jam kerja belum maksimal.
- d. Ketiadaan Sanksi yang Tegas: Belum ada penerapan sanksi yang tegas bagi pelanggar peraturan disiplin ASN.

#### **2. Faktor Eksternal:**

- a. Sosialisasi yang Kurang: Belum ada sosialisasi khusus tentang PP No. 53 Tahun 2010 dan Peraturan Bupati Tana Toraja Nomor 94 Tahun 2021 kepada guru SMA.
- b. Pengawasan yang Tidak Intensif: Implementasi pengawasan terhadap kepatuhan disiplin jam kerja masih kurang intensif.
- c. Ketiadaan Sanksi yang Tegas: Belum ada penerapan sanksi yang tegas bagi guru yang melanggar peraturan disiplin.
- d. Kebutuhan Pengaturan Ulang: Waktu pelaksanaan tugas guru perlu diatur ulang agar sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan.

Berdasarkan wawancara dengan narasumber, berikut adalah solusi yang dapat diterapkan untuk mengatasi masalah implementasi disiplin bagi guru SMA di Kabupaten Tana Toraja:

a. Sosialisasi Peraturan:

Perlu dilakukan sosialisasi yang lebih intensif mengenai Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Bupati Tana Toraja Nomor 94 Tahun 2021 tentang Hari dan Jam Kerja ASN.

b. Intensifikasi Pengawasan:

Pengawasan terhadap kepatuhan jam kerja guru SMA harus ditingkatkan untuk memastikan implementasi disiplin yang lebih baik.

c. Penerapan Sanksi yang Tegas:

Sanksi yang tegas harus diterapkan secara konsisten kepada guru yang melanggar peraturan disiplin ASN.

d. Pengaturan Ulang Waktu Tugas:

Waktu pelaksanaan tugas guru perlu diatur ulang agar semua tugas dapat dilaksanakan dalam jam kerja tanpa melanggar peraturan disiplin ASN.

Sanksi kategori sedang, seperti penurunan pangkat dan penundaan kenaikan gaji, memiliki dampak langsung pada perilaku pegawai. Penelitian menunjukkan bahwa sanksi ini dapat menimbulkan efek jera yang signifikan. Misalnya, pegawai yang menerima sanksi penundaan kenaikan gaji menjadi lebih patuh terhadap peraturan dan lebih berhati-hati dalam menjalankan tugas mereka. Studi lain juga menunjukkan bahwa penerapan sanksi yang konsisten dapat mengurangi tingkat pelanggaran disiplin di kalangan pegawai.

Implementasi sanksi kategori sedang juga berdampak positif pada peningkatan kualitas kerja. Guru yang sebelumnya sering terlambat atau tidak menyelesaikan tugas tepat waktu menunjukkan perbaikan dalam kinerja setelah menerima sanksi. Efektivitas ini diperkuat oleh hasil wawancara dengan kepala sekolah yang menyatakan bahwa sanksi disiplin membuat guru lebih bertanggung jawab dan berusaha meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menemukan bahwa sanksi disiplin dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja pegawai.

Efektivitas sanksi kategori sedang juga dapat dilihat dari dampak jangka panjangnya terhadap lingkungan kerja. Peningkatan disiplin dan kinerja guru menciptakan budaya kerja yang lebih profesional dan kondusif untuk pembelajaran. Guru-guru yang menerima sanksi disiplin dan kemudian memperbaiki kinerja mereka sering kali menjadi contoh bagi rekan-rekan mereka, mendorong lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif.

Sanksi disiplin yang efektif harus diimbangi dengan dukungan manajemen dan program pembinaan. Manajemen sekolah harus memberikan bimbingan dan pelatihan kepada guru yang menerima sanksi untuk membantu mereka memperbaiki kinerja. Dukungan ini meliputi program pelatihan profesional, mentoring, dan evaluasi berkala. Penelitian menunjukkan bahwa kombinasi sanksi disiplin dengan pembinaan yang baik dapat meningkatkan efektivitas sanksi dan membantu pegawai mencapai kinerja yang diharapkan.

Salah satu faktor penting yang menentukan efektivitas sanksi adalah keadilan dan transparansi dalam penerapannya. Guru yang merasa bahwa sanksi diberikan secara adil dan berdasarkan alasan yang jelas cenderung menerima sanksi tersebut dan berusaha memperbaiki diri. Sebaliknya, sanksi yang diterapkan secara tidak adil dapat menimbulkan ketidakpuasan dan resistensi di kalangan pegawai. Oleh karena itu, penting bagi manajemen sekolah untuk memastikan bahwa proses penjatuhan sanksi dilakukan dengan transparan dan sesuai prosedur.

Pengurangan tunjangan sebagai bagian dari sanksi kategori sedang juga memiliki dampak ekonomi yang signifikan bagi pegawai. Pengurangan tunjangan ini tidak hanya mempengaruhi kesejahteraan finansial pegawai tetapi juga menjadi pendorong untuk meningkatkan kinerja agar tidak menerima sanksi serupa di masa depan. Studi menunjukkan bahwa insentif finansial, baik dalam bentuk penghargaan maupun sanksi, dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai.

Studi kasus di salah satu SMA di Kabupaten Tana Toraja menunjukkan bahwa penerapan sanksi kategori sedang berhasil meningkatkan disiplin dan kinerja guru. Kepala sekolah melaporkan bahwa setelah penerapan sanksi, tingkat ketidakhadiran menurun dan kualitas pengajaran meningkat. Guru yang menerima sanksi juga menunjukkan perubahan perilaku yang positif, seperti lebih tepat waktu dan lebih fokus pada tugas mereka.

Selain itu, lingkungan kerja secara keseluruhan menjadi lebih kondusif dengan adanya perbaikan dalam etika kerja dan profesionalisme. Hal ini menunjukkan bahwa sanksi disiplin yang diterapkan dengan tepat dan didukung oleh manajemen yang kuat dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Efektivitas implementasi sanksi kategori sedang bagi ASN yang bertugas sebagai guru di SMA di Kabupaten Tana Toraja terbukti melalui perubahan perilaku pegawai, peningkatan kualitas kerja, dan dampak positif jangka panjang terhadap lingkungan kerja. Namun, untuk mencapai hasil yang optimal, sanksi harus diterapkan secara adil dan transparan serta didukung oleh program pembinaan yang memadai. Dengan demikian, sanksi disiplin dapat menjadi alat yang efektif dalam meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai.

#### **4. Kesimpulan**

Implementasi sanksi disiplin bagi ASN, khususnya guru SMA di Kabupaten Tana Toraja, diatur dalam PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin ASN. Peraturan ini mengklasifikasikan pelanggaran disiplin menjadi tiga kategori: ringan, sedang, dan berat. Guru yang tidak mematuhi ketentuan disiplin ini akan dikenakan sanksi sesuai dengan kategori pelanggarannya.

Penelitian ini menemukan bahwa belum semua guru SMA mematuhi peraturan disiplin ASN mengenai jam kerja. Faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpatuhan ini terbagi menjadi faktor internal, seperti kurangnya pemahaman dan kesadaran akan pentingnya disiplin, serta pengawasan yang belum maksimal dan ketiadaan sanksi yang tegas. Faktor eksternal meliputi kurangnya sosialisasi peraturan, pengawasan yang tidak intensif, dan kebutuhan akan pengaturan ulang waktu pelaksanaan tugas guru agar sesuai dengan jam kerja resmi.

Efektivitas implementasi sanksi kategori sedang terbukti dalam meningkatkan disiplin dan kinerja guru. Sanksi disiplin, jika diterapkan dengan adil dan konsisten, dapat menimbulkan efek jera yang signifikan, meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional dan kondusif. Penerapan sanksi harus diimbangi dengan dukungan manajemen dan program pembinaan untuk membantu guru memperbaiki kinerja mereka.

Penelitian ini juga menekankan pentingnya keadilan dan transparansi dalam penerapan sanksi, serta dampak ekonomi dari pengurangan tunjangan. Penerapan sanksi yang adil dan transparan, didukung dengan sosialisasi peraturan dan pengawasan yang intensif, akan meningkatkan kepatuhan dan kinerja guru. Kombinasi sanksi disiplin dengan pembinaan yang

baik dapat meningkatkan efektivitas sanksi dan membantu pegawai mencapai kinerja yang diharapkan.

Kesimpulannya, pelaksanaan sanksi bagi ASN yang melakukan pelanggaran disiplin di Kabupaten Tana Toraja, khususnya guru SMA, harus dilaksanakan secara maksimal dengan pengawasan yang lebih intensif dan pemberian sanksi yang tegas. Hal ini akan memastikan bahwa semua guru mematuhi peraturan disiplin ASN tentang jam kerja, sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai dengan lebih baik.

## 5. Daftar Pustaka

- Abdullah. (2019). "Tantangan Pendidikan di Daerah Terpencil: Studi Kasus Tana Toraja." *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, vol. 20, no. 3, pp. 45-58.
- Astuty, R. R., & Sudarno. (2021). "The Implementation of Law for TNI Soldiers as a Perpetrator of Desertion Crimes." *Proceedings of the First International Conference on Economics, Business and Social Humanities, ICONES 2020*, November 4-5, 2020, Madiun, Indonesia.
- Batara, A. G., et al. (2023). "Analysis of Commander Authorities to Punish Subordinates in the Implementation of Disciplinary Legal Sanctions Against Soldiers Who Violate Discipline Regulations." *Rechtsnormen Journal of Law*, vol. 1, no. 4, pp. 172-178.
- Becker, B. E., et al. (2001). *The HR Scorecard: Linking People, Strategy, and Performance*. Harvard Business School Press.
- Christy, G. (2020). "Penanggulangan Cyber-Terrorism Melalui Website Radikal Dalam Perspektif Demokrasi Pancasila." *Paulus Law Journal*, vol. 1, no. 2, pp. 59-71.
- Christy, G. P., & Pasapan, P. T. (2020). "Eksistensi Pelaksanaan Eksekusi pada Perkara Perdata Prodeo." *Jurisprudentie: Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum*, vol. 7, no. 1, pp. 75-83.
- Christy, G., Lumentut, L., Daud, M., & Baho, D. (2021, February). "The Phenomenon of Terrorism Crime and the Development of Technology in the Perspective of Human Rights." *Proceedings of the First International Conference on Economics, Business and Social Humanities, ICONES 2020*, November 4-5, 2020, Madiun, Indonesia.
- Christy, G., Nappang, M., & Heryani, W. (2022). "Legal Policy on Determining the Status of Armed Violence Groups in Papua: Separatist or Terrorist." *Baltic Journal of Law & Politics*, vol. 15, no. 3, pp. 372-388.
- Daud, M., & Christy, G. P. (2022, June). "Representation of Price 'Nego Cincai' on Bukalapak Advertising (Semiotic Analysis of Charles Sander Pierce)." *WICSTH 2021: Proceedings of the 1st Warmadewa International Conference on Science, Technology and Humanity, WICSTH 2021*, 7-8 September 2021, Denpasar, Bali, Indonesia, p. 417. European Alliance for Innovation.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Jones, G. R., & George, J. M. (2017). *Contemporary Management*. McGraw-Hill Education.



- Lazear, E. P. (2000). "Performance Pay and Productivity." *American Economic Review*, vol. 90, no. 5, pp. 1346-1361.
- Moleong, L. J. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhadar, N., Astuty, R. E. W., & Maisan, I. (2024). "Sanksi Pidana Bagi Anggota Tentara Nasional Indonesia Yang Melakukan Tindak Pidana Kekerasan Dalam Rumah Tangga (KDRT) Di Wilayah Peradilan Militer III/16 Makassar." *Paulus Legal Research*, vol. 2, no. 2, pp. 20-41.
- Patiung, N., Arrang, H., & Sudarno. (2021, December). "Semantic Analysis of Government Regulations of South Sulawesi on Health Protocols During the Pandemic Covid-19." *International Congress of Indonesian Linguistics Society (KIMLI 2021)*, pp. 116-127. Atlantis Press.
- Peraturan Bupati Tana Toraja Nomor 94 Tahun 2021 tentang Hari dan Jam Kerja ASN.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Soekanto, S. (1986). *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press.
- Sparringa, M. R., Salim, A., & Timbonga, Y. T. (2021). "Efektivitas Penanggulangan Tindak Pidana Korupsi Melalui Penjatuhan Pidana Minimal di Pengadilan Negeri Makassar." *Paulus Legal Research*, vol. 1, no. 1.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumanto, W. A. (2023). "The Influence of Entrepreneurship Subject Curriculum on Entrepreneurship Awareness for Law Students." *JManagER*, vol. 3, no. 1, pp. 69-79.
- Supardi. (2018). "Dampak Sanksi Disiplin terhadap Kinerja dan Motivasi Pegawai." *Jurnal Manajemen Pendidikan*, vol. 15, no. 2, pp. 123-135.
- Timbonga, Y. T. (2017). "The Effectiveness of Corruption Eradication: Integrated System Approach." *JL Pol'y & Globalization*, vol. 62, pp. 76.
- Timbonga, Y. T. (2020). "Juridical Analysis of Unauthorized Cards in Special Sea Transport Activities." *Pena Justisia: Media Komunikasi dan Kajian Hukum*, vol. 19, no. 2.
- Timbonga, Y. T. (2023). "Criminal Offenses Are In Certain Areas of the Airport Without Permission from the Airport Authority." *Awang Long Law Review*, vol. 6, no. 1, pp. 145-152.
- Timbonga, Y. T. (2023). "Decision of the Constitutional Court Regarding the Term of Office of the Head of the Corruption Eradication Commission." *Journal of Law and Sustainable Development*, vol. 11, no. 12, pp. e2103-e2103.
- Timbonga, Y. T. (2023). "Modus Operandi and Sanctions for Criminal Actions in the Health Field (Study Decision Number 90/Pid. Sus/2023/Pn Mks)." *UNES Law Review*, vol. 6, no.1, pp. 3516-3524.
- Timbonga, Y. T., Christy, G. P., & Datulembang, I. (2023). "The Crime of Treason at Polda Regional Papua on Criminological Perspective." *3rd International Conference on Business Law and Local Wisdom in Tourism (ICBLT 2022)*. Atlantis Press.

Tyler, T. R. (2006). *Why People Obey the Law*. Princeton University Press.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Usman, H. (2014). *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wijaya. (2020). "Pengaruh Budaya Lokal terhadap Kinerja Guru di Tana Toraja." *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, vol. 21, no. 1, pp. 78-89.