

Implementasi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Dalam Tindak Pidana Narkotika Berdasarkan Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2009 Tentang Narkotika

Saepudin¹⁾

¹⁾ Universitas Islam Nusantara, Bandung
E-mail: saepudin15864@gmail.com

Abstract. *The crime of abuse of narcotics by civil servants is not only a serious violation of the State apparatus's disciplinary regulation but also a serious criminal offense, which should have been processed through the general court, but in fact there are some cases of criminal narcotics abuse whose punishment did not provide deterrent effect to other civil servants. This study aims to determine the implementation of Law Number 5 of 2014 concerning State Civil Apparatus to Civil Servants Who Conduct Criminal Acts, as well as legal actions that can be carried out by agencies against civil servants who are proven to commit criminal acts of narcotics abuse. The method used is descriptive analysis method with a normative juridical approach, analytical descriptive is research that describes applicable laws and regulations associated with legal theories and the practice of implementing positive law concerning issues. The results of this study indicate that the application of law to civil servants who commit narcotics crimes that is using legal remedies namely the perpetrators of narcotics crimes must be processed by law based on Law Number 35 of 2009 concerning Narcotics. While civil servants as criminal offenders are dishonorably discharged based on Article 87 of Law Number 5 of 2014 concerning State Civil Apparatus. Efforts to implement the law are carried out in a preventive manner, namely using legal remedies where perpetrators of narcotics crimes must be processed by law based on Law No. 35 of 2009 concerning narcotics. As for countermeasures so that other civil servants are not tempted to commit disciplinary violations, especially in narcotics crime violations, preventive measures are carried out in the form of prevention by conducting intensive guidance to civil servants by means of socialization and counseling about the dangers of narcotics and adverse impacts. from drug abuse.*

Keywords: Implementation, Narcotics, Civil Servants

Abstrak. Tindak pidana penyalahgunaan narkotika yang dilakukan PNS bukan hanya pelanggaran berat atas Peraturan disiplin aparatur negara tapi juga merupakan Tindak Pidana yang berat, yang sudah seharusnya di proses melalui peradilan umum, namun pada kenyataannya di lapangan ada beberapa kasus tindak pidana penyalahgunaan narkotika yang hukumannya ternyata tidak memberikan efek jera kepada PNS lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara terhadap PNS yang Melakukan Tindak Pidana, serta tindakan hukum yang dapat dilakukan oleh instansi terhadap PNS Yang terbukti melakukan tindak pidana penyalahgunaan narkotika. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif analisis dengan pendekatan yuridis normative, deskriptif analitis adalah penelitian yang menggambarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dikaitkan dengan teori-teori hukum dan praktik pelaksanaan hukum positif yang menyangkut permasalahan-permasalahan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan hukum bagi PNS yang melakukan tindak pidana Narkotika yaitu menggunakan upaya hukum yakni pelaku tindak pidana narkotika harus diproses hukum berdasarkan Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2009 Tentang

Narkotika. Sedangkan PNS sebagai pelaku pidana diberhentikan dengan tidak hormat berdasarkan Pasal 87 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Upaya penerapan hukum dilakukan secara *preventif* yakni menggunakan upaya hukum dimana pelaku tindak pidana narkotika harus diproses hukum berdasarkan undang-undang no 35 tahun 2009 tentang narkotika. Adapun upaya penanggulangan agar PNS yang lainnya tidak ikut tergoda dalam melakukan pelanggaran disiplin terutama dalam pelanggaran tindak pidana narkotika, maka dilakukan upaya langkah-langkah *preventif* yang bersifat pencegahan yaitu dengan melakukan pembinaan secara intensif kepada PNS dengan cara sosialisasi dan penyuluhan tentang bahaya narkotika serta dampak buruk dari penyalahgunaan narkotika.

Kata Kunci: Implementasi, Narkotika, Pegawai Negeri Sipil

I. PENDAHULUAN

Tujuan nasional Negara Indonesia adalah mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia baik materiil maupun spiritual, yaitu dengan menerapkan hukum sebagai sarana pembangunan.¹ Pasal 27 ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 menegaskan bahwa: "segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya."

Eksistensi Indonesia sebagai negara hukum secara tegas disebutkan dalam Penjelasan UUD 1945 (setelah amandemen) yaitu Pasal 1 ayat (3); "Indonesia ialah negara yang berdasar atas hukum (*rechtsstaat*)". Indikasi bahwa Indonesia menganut konsepsi *welfare state* terdapat pada kewajiban pemerintah untuk mewujudkan tujuan-tujuan negara, sebagaimana yang termuat dalam alinea keempat Pembukaan UUD 1945, yaitu; "Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa. dan melaksanakan ketertiban dunia". Tujuan-tujuan ini diupayakan perwujudannya melalui pembangunan yang dilakukan secara bertahap dan berkesinambungan dalam program jangka pendek, menengah, dan panjang.²

Dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang

Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pernyataan tersebut di atas merupakan poin a, bab menimbang dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang menggantikan keberadaan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian).

Undang-Undang Aparatur Sipil Negara pasal 1 poin 3 menyebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Untuk mendapatkan PNS yang mampu melaksanakan tugas-tugas umum pemerintahan dan tujuan pembangunan yang baik maka diperlukan adanya PNS yang mempunyai rasa tanggung jawab, memiliki keterampilan, keahlian dan kemampuan melaksanakan kewajiban dan pekerjaannya dengan baik dan benar maka diperlukan adanya pembinaan pegawai yang berkesinambungan, sebagai perwujudan dari Peraturan Perundang-undangan yaitu Undang-

¹ Mochtar Kusumaatmadja dan Arief Sidharta, *Pengantar Ilmu Hukum Suatu Pengenalan Pertama Ruang Lingkup Berlakunya Ilmu Hukum*, Alumni, Bandung, 2000, hlm.174.

² Anwar Rahma, *Hukum Perselisihan Partai Politik*, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama, 2016, hlm.370.

Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3041) yang kemudian telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3890), Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 Tentang Penyelenggara Negara Yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3851), Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah, dan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494) antara lain ditegaskan bahwa peranan PNS adalah penting dan menentukan yaitu dalam kedudukannya sebagai unsur Aparatur Negara, Abdi Negara dan Abdi Masyarakat dengan tugas untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka tujuan nasional.

Walaupun peraturan tentang hak dan kewajiban PNS telah diberlakukan, namun kasus-kasus pelanggaran yang dilakukan oleh PNS, yang sebenarnya mereka adalah abdi bagi masyarakat tetap banyak terjadi. Dalam pelaksanaan tugas maupun di luar tugas tidak jarang ditemui PNS yang menyalahgunakan kekuasaan maupun kewenangannya bahkan banyak yang termasuk pelaku tindak pidana. Sebagai manusia biasa seorang PNS memiliki kadar kekuatan iman dan ketaatan terhadap peraturan, baik menyangkut disiplin maupun kode etik. Banyaknya godaan terutama yang berwujud materi menyebabkan adanya oknum-oknum PNS tergiur untuk melakukan pelanggaran-pelanggaran atau tindak pidana baik yang bersifat ringan maupun berat dengan sanksi mulai dari peringatan sampai pemecatan.

Penyimpangan perilaku PNS tersebut di atas merupakan pelanggaran berat dan mendapat ancaman pemberhentian secara tidak hormat sebagaimana yang diatur dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Namun penegakan hukum terhadap PNS

yang melakukan tindak pidana saat ini dirasakan masih jauh dan harapan dan belum mampu secara maksimal memberikan dampak positif bagi perilaku PNS, baik dikarenakan proses dan penegakan hukumnya maupun hasil dan penegakan hukum peraturan disiplinnya. Upaya penegakan disiplin dan kode etik PNS sangat dibutuhkan guna terwujudnya pelaksanaan tugas yang dibebankan dan tercapainya profesionalisme Aparatur negara. Sangat tidak mungkin penegakan hukum dapat berjalan dengan baik, apabila aparaturnya sendiri tidak disiplin dan tidak profesional.

Tindak pidana penyalahgunaan narkoba yang dilakukan PNS bukan hanya pelanggaran berat atas Peraturan disiplin aparaturnya tapi juga merupakan Tindak Pidana yang berat, yang sudah seharusnya di proses melalui peradilan umum. Sebagaimana berdasarkan Putusan Pidana Nomor: 1255/Pid.Sus/2016/PN.Bdg (Narkoba) atas nama terdakwa Drs. Tono Nurpomo Bin Taman Wongso Legira. Terdakwa merupakan seorang PNS di Pemerintahan Kabupaten Bandung Barat, dan dalam kasus narkoba tersebut, terdakwa di tuntutan penjara selama 5 tahun. Pemberian hukuman selama 5 tahun diharapkan dapat memberikan efek jera dan menjadi pelajaran bagi para PNS yang lainnya agar mereka tidak coba-coba menggunakan fasilitas dan wewenang mereka sebagai PNS untuk melakukan pelanggaran tindak pidana khususnya tindak pidana narkoba.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "Implementasi Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dalam Tindak Pidana Narkoba Berdasarkan Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2009 tentang Narkoba".

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka yang menjadi rumusan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut: (1) Bagaimanakah implementasi pelaksanaan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara terhadap PNS yang Melakukan Tindak Pidana? (2) Bagaimanakah tindakan hukum yang dapat dilakukan oleh instansi terhadap PNS Yang Terbukti Melakukan Tindak Pidana Penyalahgunaan Narkoba?

II. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif analisis dengan pendekatan yuridis normative, deskriptif analitis adalah penelitian yang menggambarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dikaitkan dengan teori-teori hukum dan praktik pelaksanaan hukum positif yang menyangkut permasalahan-permasalahan.³

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan yuridis normatif, sebagaimana yang dinyatakan Ronny Hanitijo Soemitro, yaitu sebagai berikut:⁴ “Metode yuridis normatif, yaitu metode yang menggunakan sumber-sumber data sekunder, yaitu peraturan perundang-undangan, teori-teori hukum dan pendapat-pendapat para sarjana, yang kemudian dianalisis serta menarik kesimpulan dan masalah yang akan digunakan untuk menguji dan mengkaji data sekunder tersebut”.

Penelitian hukum ini bersifat deskriptif analitis⁵ adalah bertujuan untuk memperoleh gambaran atau uraian mengenai fakta-fakta disertai analisis yang akurat. Analisis dilakukan berdasarkan pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku (sumber hukum berupa UU) dan juga terhadap pendapat para ahli (sumber hukum berupa doktrin) yang bertujuan untuk mendapatkan jawaban atas permasalahan yang diteliti. Maria SW. Sumardjono menjelaskan, deskriptif analisis artinya, bahwa penulis ini bertujuan untuk menggambarkan secara lengkap ciri-ciri dan keadaan, perilaku pribadi dan kelompok dengan memisahkan data yang telah terkumpul menurut katagori masing-masing, untuk kemudian ditafsirkan dalam usaha menjawab masalah dalam penulisan.⁶

Penelitian ini dilakukan dalam 1 (satu) tahap yaitu, penelitian kepustakaan (*library research*), yang dilakukan untuk memperoleh data sekunder berupa bahan hukum primer berupa bahan hukum

yang mengikat seperti peraturan perundang-undang nasional, konvensi internasional yang relevan, bahan hukum sekunder yang meliputi referensi hukum, hasil penelitian, karya tulis, dan juga bahan hukum tersier berupa kamus, ensiklopedia dan berbagai artikel di media cetak, yang didukung dengan penelitian lapangan dimaksudkan untuk mendukung dan melengkapi data kepustakaan (data sekunder) dengan melakukan wawancara terhadap narasumber yang relevan.

Analisis data yang digunakan adalah analisis yuridis kualitatif karena data yang dianalisis adalah data kualitatif yang diperoleh melalui penelusuran kepustakaan dan data primer hasil wawancara, hasil analisis data tersebut disajikan dalam bentuk deskripsi.

Lokasi Penelitian, (a) Perpustakaan Fakultas Hukum dan Perpustakaan Pasca Sarjana Ilmu Hukum, Universitas Islam Nusantara. Jl. Soekarno Hatta Nomor 530 Bandung, (b) Perpustakaan Fakultas Hukum Mochtar Kusumaatmadja Universitas Padjadjaran Bandung. Jl. Dipatiukur No.35 Bandung, (c) Kantor Pengadilan Negeri Klas IA Khusus Bandung. Jl. Laks. L. RE. Martadinata 74-80 Bandung, (d) Kantor Sekda Bandung Barat Jl. Padalarang - Cisarua KM 2 Kecamatan Ngamprah Kabupaten Bandung Barat.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Implementasi Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara terhadap PNS yang Melakukan Tindak Pidana Narkotika

Pada Konsideran UU No. 5 Tahun 2014 huruf c ditentukan lebih lanjut bahwa untuk mewujudkan aparatur sipil negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan aparatur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara.

Seorang Pegawai negeri sipil dalam melaksanakan kehidupan bernegara dan bermasyarakat maupun dalam melaksanakan tugasnya dilarang melakukan hal-hal yang diatur dalam Pasal 250 dan Pasal 251 Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017. Larangan ini

³ Rony Hanitijo Soemitro, *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Semarang, 1990, hlm.97-98.

⁴ *Ibid*, hlm. 34.

⁵ C.F.G. Sunaryati Hartono, *Penelitian Hukum di Indonesia Pada Akhir Abad ke-20*, Alumni, Bandung, 1994, hlm.120.4

⁶ Maria SW. Sumardjono, *Pedoman Pembuatan Usulan Penelitian*, Fakultas Hukum Universitas Gajah Mada (UNGAMA), Yogyakarta, 1989, hlm. 16.

menjadi suatu keharusan untuk tidak dilakukan, sehingga dapat dimaknai sebagai suatu kewajiban untuk dihindari bagi setiap PNS.

Adapun prosedur dan penanganan bagi PNS yang melakukan tindak pidana adalah sebagai berikut :⁷

1. Kepala Instansi tempat bekerja PNS yang melakukan tindak pidana dan ditahan pihak kepolisian segera melaporkan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian secara berjenjang baik di Instansi Pusat maupun Daerah.

2. Dilakukan Pemberhentian sementara bagi PNS yang bersangkutan, dengan ketentuan sebagai berikut :

Pegawai negeri sipil yang ditahan karena menjadi tersangka tindak pidana dilakukan pemberhentian sementara yang berlaku akhir bulan sejak PNS ditahan sesuai Pasal 280 ayat (1) PP Nomor 11 Tahun 2017 dengan ketentuan :

- a. Tidak diberikan penghasilan
- b. Diberikan uang pemberhentian sementara (sebesar 50 % dari penghasilan jabatan terakhir sebagai PNS sebelum diberhentikan sementara)
- c. Uang pemberhentian sementara diberikan bulan berikutnya sejak ditetapkannya pemberhentian sementara.

Pemberhentian sementara berlaku sejak akhir bulan PNS ditahan sampai dengan :

- 1) Ditetapkannya putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap
- 2) Dibebaskannya tersangka dengan surat perintah penghentian penyidikan atau penuntutan oleh pejabat yang berwenang.

Pegawai negeri sipil yang telah selesai menjalankan pidana penjara paling singkat 2 tahun dan pidana yang dilakukan tidak berencana mengajukan pengaktifan kembali sebagai PNS kepada PPK melalui Pejabat Yang Berwenang paling lama 30 hari terhitung sejak selesai menjalankan pidana penjara.

Dalam hal PNS yang bersangkutan tidak mengajukan pengaktifan kembali, dalam waktu 25 hari pejabat yang bersangkutan dapat

memanggil PNS yang bersangkutan untuk pengaktifan kembali. PPK menetapkan keputusan pengaktifan kembali sebagai PNS disertai hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Keputusan pengaktifan kembali ditetapkan paling lama 14 hari kerja setelah usul pengaktifan kembali. Sebelum menetapkan keputusan pengaktifan kembali atau keputusan pemberhentian dengan hormat maka keputusan pemberhentian sementara terlebih dahulu dicabut.

3. Apabila Yang bersangkutan mendapat vonis/keputusan hakim yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap (tidak ada upaya hukum lagi), Kepala Instansi segera melaporkan kepada Pejabat yang berwenang untuk ditindaklanjuti sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan sanksi terhadap pegawai negeri sipil yang terkena tindak pidana adalah :

- a. PNS dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan karena dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan hukuman pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan tidak berencana.⁸
- b. PNS diberhentikan tidak dengan hormat karena dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum;⁹
- c. PNS diberhentikan tidak dengan hormat karena: dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana.¹⁰

⁷ Badan Kepegawaian Daerah Istimewa Yogyakarta, *Penanganan PNS yang Melakukan tindak Pidana*, <http://bkd.jogjapro.go.id/detail/penanganan-pns-yang-melakukan-tindak-pidana/> 335, diakses pada tanggal 1 Mei 2018, Pukul 13.33 WIB.

⁸ Pasal 87 ayat 2 UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

⁹ *Ibid*, Pasal 87 ayat 4 huruf b

¹⁰ *Ibid*, huruf d

4. Penjatuan hukuman disiplin bagi PNS yang melakukan tindak pidana dengan mendasarkan vonis/Keputusan hakim yang mempunyai kekuatan hukum tetap:
 - a. Pemberhentian Dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri Sebagai PNS (sesuai Undang-Undang ASN Pasal 87 ayat 2);
 - b. Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai PNS (sesuai Undang-Undang ASN Pasal 87 huruf b dan huruf d);
 - c. Hukuman disiplin sesuai PP Nomor 53 Tahun 2010 (Undang-Undang ASN sesuai Pasal 87 ayat 2), dengan ketentuan:
Apabila vonis/keputusan hakim yang mempunyai kekuatan hukum tetap berupa pidana penjara yang kurang dari 2 (dua) tahun dan telah dijalani yang bersangkutan, maka Kepala Instansinya segera melaporkan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian untuk mengaktifkan kembali PNS yang diberhentikan sementara karena kasus tindak pidana.

B. Tindakan Hukum oleh Instansi Terhadap PNS Yang Terbukti Melakukan Tindak Pidana Penyalahgunaan Narkotika

PNS sebagaimana warga negara yang lain, sama kedudukannya di muka hukum. Jika ia terlibat dalam kasus pidana maka ia harus diproses sebagaimana mestinya. Tanpa mengurangi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, seorang PNS juga harus diproses berdasarkan peraturan kepegawaian.

Adapun prosedur dan penanganannya sebagai berikut :

Ketika Kepala Instansi tempat terdakwa Drs. Tono Nurpomo bin Taman Wongso Legira berkantor mendapatkan surat pemberitahuan dari pihak kepolisian tentang penangkapan terhadap terdakwa, maka dalam hal ini Sekretaris Daerah (Setda) yang merupakan atasan langsung dari terdakwa, mengeluarkan surat keputusan pemberhentian sementara dari Jabatan Negeri bagi yang bersangkutan terhitung mulai tanggal (TMT) ditahan pihak berwajib, dan apabila ada indikasi pidana berhubungan dengan jabatan maka diberikan gaji sebesar 50 %. Namun apabila tindak pidana tidak berhubungan dengan jabatan maka diberikan gaji sebesar 75 %.

Ketika terdakwa telah mendapat vonis/keputusan hakim yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap (tidak ada upaya hukum lagi) yaitu hukuman kurungan selama 5 tahun penjara, Setda segera melaporkan kepada Pejabat yang berwenang untuk ditindaklanjuti sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu dengan mengeluarkan Surat keterangan status terdakwa, dimana surat tersebut ditandatangani oleh Sekretaris Daerah dengan tembusan kepada Bupati Bandung Barat yang kemudian surat tersebut dikirimkan kepada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Bandung Barat untuk diajukan kepada Badan Kepegawaian Negara (BKN).

Surat keterangan status terdakwa kemudian di proses oleh BKN untuk dibuatkan Surat Keputusan Pemberhentian tidak hormat kepada terdakwa, dimana surat tersebut ditembuskan kepada Gubernur Jawa Barat sebagai pejabat pembina di tingkat Provinsi. Ketika SK Pemberhentian tidak hormat tersebut telah selesai dibuat, maka surat tersebut dikirim ke instansi tempat terdakwa bekerja, yaitu di kantor Pemerintahan Bandung Barat, sehingga setelah keluar Surat Keputusan tersebut, maka terdakwa secara resmi diberhentikan sebagai pejabat negeri.

Hal tersebut di atas sesuai dengan peraturan kepegawaian yang berlaku, yaitu berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dimana disebutkan:

Pasal 87 Ayat 2, PNS dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan karena dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan hukuman pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan tidak berencana;

Pasal 87 Ayat 4 huruf b, PNS diberhentikan tidak dengan hormat karena dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum;

Pasal 87 Ayat 4 huruf d, PNS diberhentikan tidak dengan hormat karena dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling

singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut : (a) Implementasi Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan tindak pidana narkoba dengan sanksi pelanggaran disiplin berupa teguran tertulis, penundaan gaji berkala, penundaan kenaikan pangkat, mutasi yang bersifat demosi dan sampai pemberhentian tidak hormat. Penyelesaian pelanggaran pidana PNS diselesaikan dengan penjatuhannya sanksi hukuman disiplin terhitung mulai akhir bulan sejak putusan pengadilan atas perkaranya yang telah memiliki kekuatan hukum tetap. Dampak penerapan sanksi atas pelanggaran disiplin yaitu sanksi atas pelanggaran disiplin yang diterapkan saat ini belum memberikan efek jera bagi PNS, (b) Tindakan hukum yang dilakukan oleh instansi terhadap PNS yang terbukti melakukan tindak pidana penyalahgunaan narkoba apabila telah memiliki vonis atau keputusan hakim yang mempunyai kekuatan hukum tetap yaitu pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS, atau hukuman disiplin sesuai PP Nomor 53 Tahun 2010 dengan ketentuan apabila vonis/keputusan hakim yang mempunyai kekuatan hukum tetap berupa pidana penjara yang lebih dari 2 (dua) tahun dan telah dijalani yang bersangkutan, maka pimpinan dari PNS tersebut segera melaporkan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menerbitkan Surat Keputusan Pemberhentian bagi PNS yang terlibat kasus tindak pidana. Hal tersebut di atas sesuai dengan peraturan kepegawaian yang berlaku, yaitu berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada Pasal 87 Ayat 2, Ayat 4 huruf b dan d.

Adapun saran yang dapat penulis berikan berkaitan dengan penegakan hukum terhadap tindak pidana narkoba yang dilakukan PNS adalah sebagai berikut: (a) Penerapan hukum selanjutnya dengan menggunakan upaya *repressive* yakni menggunakan upaya hukum yaitu pelaku tindak pidana narkoba harus

diproses hukum berdasarkan undang-undang no 35 tahun 2009 tentang narkoba. Adapun upaya untuk mencegah agar PNS yang lainnya tidak ikut tergoda dalam melakukan pelanggaran disiplin terutama dalam pelanggaran tindak pidana narkoba, maka dilakukan upaya langkah-langkah *preventif* yang bersifat pencegahan yaitu dengan melakukan pembinaan secara intensif kepada PNS dengan cara sosialisasi dan penyuluhan tentang bahaya narkoba serta dampak buruk dari penyalahgunaan narkoba, (b) Strategi pejabat pembina berupa penjatuhannya hukuman disiplin haruslah setimpal dengan pelanggaran disiplin, (c) Revisi peraturan disiplin bagi PNS berupa Rancangan Peraturan pemerintah tentang Peraturan Hukum Disiplin PNS. Secara substansi jauh lebih jelas terutama dalam hal rumusan jenis-jenis pelanggaran, sanksi bahkan prinsip-prinsip dalam pelaksanaan hukum disiplin.

DAFTAR PUSTAKA

- Mochtar Kusumaatmadja dan Arief Sidharta, *Pengantar Ilmu Hukum Suatu Pengenalan Pertama Ruang Lingkup Berlakunya Ilmu Hukum*, Alumni, Bandung, 2000, hlm.174.
- Anwar Rahma, *Hukum Perselisihan Partai Politik*, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama, 2016, hlm.370.
- Rony Hanitjo Soemitro, *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Semarang, 1990, hlm.97-98.
- C.F.G. Sunaryati Hartono, *Penelitian Hukum di Indonesia Pada Akhir Abad ke-20*, Alumni, Bandung, 1994, hlm.120.4
- Maria SW. Sumardjono, *Pedoman Pembuatan Usulan Penelitian*, Fakultas Hukum Universitas Gajah Mada (UNGAMA), Yogyakarta, 1989, hlm. 16.
- Badan Kepegawaian Daerah Istimewa Yogyakarta, *Penanganan PNS yang Melakukan tindak Pidana*, <http://bkd.jogjapro.go.id/detail/penanganan-pns-yang-melakukan-tindak-pidana/335>, diakses pada tanggal 1 Mei 2018, Pukul 13.33 WIB.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara