

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan hakikatnya adalah upaya mewujudkan tujuan nasional bangsa Indonesia yang maju, mandiri, sejahtera, berkeadilan, berdasarkan iman dan takwa kepada Tuhan Yang Maha Kuasa. Sesuai tujuan yang tercantum dalam alinea keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 disebutkan bahwa hakikat pembangunan nasional adalah mencerdaskan kehidupan bangsa, menciptakan kesejahteraan umum, melindungi seluruh tumpah darah Indonesia, dan membantu melaksanakan ketertiban dunia dan perdamaian abadi. Tujuan nasional perlu diwujudkan oleh seluruh lapisan bangsa tanpa kecuali. Pemerintah sebagai penyelenggara negara adalah penggerak perwujudan tujuan nasional itu. Dalam penyelenggaraan pembangunan, pemerintah bertindak mewakili kepentingan seluruh lapisan bangsa.

Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 merupakan landasan pembangunan yang ideal. Keduanya telah merumuskan dengan bijaksana konsep demokrasi dalam alam pembangunan sesuai lingkungan sosial dan budaya Indonesia. Dalam sejumlah konsep tentang demokrasi disebutkan bahwa ada titik temu antara demokrasi dan pembangunan. Keduanya dapat dianggap sebagai suatu proses memanusiakan manusia. Pada suatu negara demokrasi, pembangunan berlangsung sendiri berdasarkan kemauan, kebutuhan, dan

kemampuan rakyat, kemudian dilakukan mandiri oleh rakyat, serta selanjutnya dimanfaatkan sendiri hasil dan dampaknya untuk rakyat. Pembangunan di Indonesia sesungguhnya merupakan proses memanusiakan manusia yang dihadapkan oleh sejumlah tantangan yang multidimensi. Dalam sistem ketatanegaraan di Indonesia dikenal tujuh kunci pokok sistem pemerintahan negara meliputi, Indonesia adalah negara hukum, sistem konstitusional, kekuasaan tertinggi dijalankan oleh Majelis Permusyawaratan Rakyat, presiden adalah penyelenggara pemerintahan negara yang tertinggi di bawah Majelis Permusyawaratan Rakyat, presiden tidak bertanggung jawab kepada Dewan Perwakilan Rakyat, menteri negara adalah pembantu presiden, dan kekuasaan kepala negara tidak terbatas. Kelembagaan penyelenggara negara di Indonesia didasarkan pada tujuh kunci pokok itu.

Reformasi birokrasi dimaknai sebagai pembenahan system manajemen pemerintahan untuk mengubah tujuan, struktur maupun prosedur yang dimaksudkan untuk mempermudah pencapaian tujuan pembangunan. Dalam peraturan Menpan nomor PER/15/M.PAN/7/2009 tentang Pedoman Umum Reformasi Birokrasi, disebut bahwa reformasi birokrasi adalah upaya untuk melakukan pembaruan dan perubahan mendasar terhadap system penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan, ketatalaksanaan, dan Sumber Daya Manusia aparatur.¹ Kehadiran Pegawai

¹ Tedi Sudrajat dan Dewi Kania Sugiharti, "Konsep Keadilan dalam Sistem Promosi Jabatan, Pencapaian Makna Berdasarkan Evaluasi substansi Undang-Undang Aparatur sipil Negara dan Perbandingan dengan Negara singapura", *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Vol. 10, No. 1 (2016), h. 86.

Pemerintah dengan Perjanjian Kerja ini merupakan buah dari semangat reformasi birokrasi. Selain karena perekrutan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja tersebut didasarkan pada profesionalitas, jenjang karir Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja lebih baik di banding dengan pegawai kontrak honorer sebagai produk rezim hukum sebelumnya.²

Kelembagaan penyelenggaran negara dikenal sebagai sistem administrasi negara Indonesia mempunyai tugas pokok menyelenggarakan tugas umum pemerintahan dan mengorganisasikan tugas-tugas pembangunan. Dalam rangka pengorganisasian tugas-tugas pembangunan maka sesungguhnya peran pemerintah adalah membantu pelaksanaan pembangunan dengan peran utama:

1. Membantu mengelola potensi nasional dan global sebagai sumber pembangunan nasional,
2. Membantu merumuskan alokasi sumberdaya untuk penyelenggaraan pembangunan nasional,
3. Mendampingi rakyat dalam pelaksanaan pembangunan nasional.

Aparatur Sipil Negara sangat dibutuhkan pemerintah untuk mewujudkan tujuan nasional. Pegawai Aparatur Sipil Negara disertai tugas untuk melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu. Tugas pelayanan publik dilakukan dengan memberikan

² Henny Juliani, "Diskresi Dalam Rekrutmen Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil Setelah Pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja", *Administrative Law & Governance Journal* Vol. 2, No. 2 (2019), h. 314.

pelayanan atas barang, jasa, dan atau pelayanan administratif yang disediakan Pegawai Aparatur Sipil Negara. Adapun tugas pemerintahan dilaksanakan dalam rangka penyelenggaraan fungsi umum pemerintahan yang meliputi pendayagunaan kelembagaan, kepegawaian, dan ketatalaksanaan. Sedangkan dalam rangka pelaksanaan tugas pembangunan tertentu dilakukan melalui pembangunan bangsa serta melalui pembangunan ekonomi dan social yang diarahkan meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat. Di dalam peraturan Aparatur Sipil Negara diatur secara komprehensif dan memuat prinsip-prinsip pengelolaan atau manajemen sumber daya manusia mulai dari penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan pegawai, pangkat dan jabatan, pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, hingga perlindungan pegawai.

Kedudukan Aparatur Sipil Negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan Aparatur Sipil Negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib bertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip dalam pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara. Lebih lanjut dinyatakan bahwa pegawai Aparatur Sipil Negara berperan sebagai perencana, pelaksana, pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Hak sebagai pegawai Aparatur Sipil

Negara yaitu mendapatkan gaji, tunjangan, dan fasilitas, cuti, jaminan pensiun dan jaminan hari tua serta mendapatkan perlindungan dan pengembangan kompetensi. Selain gaji, Aparatur Sipil Negara juga mendapat tunjangan dan tambahan penghasilan.

Pemerintah saat ini sedang melaksanakan reformasi birokrasi di bidang kepegawaian. Salah satu bidang yang direformasi adalah penataan Sumber Daya Manusia Aparatur meliputi penataan jumlah dan kualitas serta distribusi Pegawai Negeri Sipil. Lahirnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara yang berlaku sejak tanggal diundangkan yaitu 15 Januari 2014 menggantikan Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 jo Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan, dengan adanya Undang-Undang Aparatur Sipil Negara maka tidak ada lagi yang namanya pegawai honorer atau pegawai tidak tetap, yang dikenal dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. Hal ini dapat diartikan bahwa siapapun dalam masyarakat itu harus mendapat perlakuan sama, tidak memandang apakah dia kaya atau rakyat biasa, harus mendapat perlakuan yang sama.³

³ Tim Suara Pembaruan, 1995, *Otonomi Daerah Peluang dan Tantangan*, Jakarta, PT Sinar Agape Press, h. 31.

Angka pengangguran yang semakin tinggi di Indonesia, menjadi salah satu permasalahan yang tidak bisa dianggap ringan, sebab dampak psikologis dari pengangguran tersebut dapat menyebabkan efek yang kurang baik bagi penganggur itu sendiri maupun bagi keluarganya. Terlebih lagi jika angka pengangguran yang sangat tinggi bisa menyebabkan terganggunya stabilitas keamanan. Sedangkan dalam pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 dijelaskan bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pekerjaan dan kehidupan yang layak. Salah satu tindakan pemerintah untuk menekan angka pengangguran adalah membuka kesempatan kerja melalui pengadaan pegawai Aparatur Sipil Negara. Memang menjadi pegawai Aparatur Sipil Negara sampai saat ini ternyata masih menjadi salah satu pilihan yang masih diidam-idamkan para pencari kerja. Ada perbedaan pengakuan antara hak-hak dasar dengan hak asasi manusia. Hak-hak Dasar berhubungan dengan pengakuan hukum nasional yang melandasi hak-hak lain yang diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan, sedangkan hak-hak asasi manusia biasanya memperoleh pengakuan internasional.⁴ Dengan adanya hak-hak yang didapat jika dapat menjadi pegawai Aparatur Sipil Negara tentunya pilihan untuk dapat menjadi pegawai Aparatur Sipil Negara menjadi rebutan oleh pencari kerja saat ini. Selain gaji pokok beserta tunjangan-tunjangan lain yang ada, hak mendapatkan

⁴ Tedi Sudrajat dan Agus Mulya Karsona, "Menyoal Makna Netralitas Pegawai Negeri Sipil dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara", *Jurnal Media Hukum*, Vol. 23, No. 1 (2016), h. 89.

tunjangan pensiun diakhir pengabdian pada batas usia pensiun sesuai dengan yang sudah ditentukan oleh pemerintah.

Pegawai Negeri Sipil merupakan warga negara Indonesia yang dapat memenuhi syarat tertentu untuk diangkat menjadi Pejabat Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian dengan tujuan menduduki jabatan pemerintahan. Hal ini diatur berdasarkan Undang-Undang nomor 5 tahun 2014 berkaitan dengan Aparatur Sipil Negara. Pegawai Negeri Sipil memiliki kewajiban melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan dengan penuh kesetiaan. Penyelenggaraan pembangunan yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil merupakan tujuan nasional yang diamanahkan oleh Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia 1945, oleh karena itu setiap Pegawai Negeri Sipil wajib melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tujuan nasional yang ingin dicapai memerlukan keseriusan dan kerja keras, untuk itu diperlukan pegawai yang jujur, setia, bermental baik, berwibawa, dan berkualitas dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi. Sikap tersebut harus dimiliki dan dijaga agar berkembang menjadi budaya yang baik di dalam organisasi.

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja memang menjadi suatu hal yang baru, hal ini tidak terlepas dari adanya pengaturan yang merumuskan tentang adanya Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja ini, pengaturan ini tertuang di dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Yang dimaksud dari Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja ini

sesuai dengan pasal 1 angka 4 Undang-undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara adalah “Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan”. Melihat dari pengertian diatas, secara garis besar dapat diambil kesimpulan bahwa, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian kerja ini dilakukan bilamana adanya suatu kebutuhan untuk waktu tertentu untuk melaksanakan tugas pemerintah yang dirasa sangat mendesak dan perlunya ada tenaga yang profesional dan ahli di bidangnya untuk menyelesaikan tugas pemerintah yang dirasa hanya dilakukan dalam kurun waktu tertentu.

Manajemen kepegawaian merupakan bagian dari hukum administrasi dan manajemen. Manajemen kepegawaian mendasarkan fungsi pada serangkaian upaya-upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, profesionalime yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, dan penggajian, kesejahteraan, dan pemberhentian pegawai negeri sipil. Manajemen pegawai negeri sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna.⁵

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah aturan pelaksanaan ketentuan Pasal 17, Pasal 18 ayat 4, Pasal 19 ayat 4, Pasal 20 ayat 4, Pasal 57, Pasal 67, Pasal 68 ayat

⁵ Tedi Sudrajat, 2017, *Materi Kuliah Hukum Kepegawaian*, Jakarta, Sinar Grafika, h. 25.

7, Pasal 74, Pasal 78, Pasal 81, Pasal 85, Pasal 86 ayat 4, Pasal 89, Pasal 91 ayat 6, Pasal 92 ayat 4, dan Pasal 125 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah pengelolaan pegawai negeri sipil untuk menghasilkan pegawai negeri sipil yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Manajemen Pegawai Negeri Sipil dalam Peraturan Pemerintah 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil diantaranya berisi ketentuan mengenai penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian, tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, serta perlindungan. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil ditetapkan pada tanggal 30 Maret 2017 di Jakarta oleh Presiden Joko Widodo. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil mulai berlaku pada tanggal 7 April 2017 setelah diundangkan oleh Menkumham Yasonna H. Laoly di Jakarta. PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil ditempatkan pada Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63. Penjelasan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil ditempatkan dalam Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037.

Kopetensi yang baik dalam menciptakan pelayanan publik yang baik khususnya demi terciptanya good governance maka salah satu instrumen yang ada dalam mewujudkan itu semua di dalam Undang-undang No. 5 Tahun 2014 diaturlah tentang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Adapaun yang dimaksud dari Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja ini sesuai dengan pasal 1 angka 4 Undang-undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara adalah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

Pengadaan dari Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja ini didahului dengan adanya penetapan kebutuhan terlebih dahulu, sehingga pengangkatan Pegawai pemerintah dengan Perjanjian Kerja disini bisa dilakukan secara efisien dan optimal. Dalam mekanisme pengadaan atau rekrutment ini merupakan salah satu cara dalam mencari sumber daya manusia yang berkualitas. Dimana rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.⁶ Oleh karena itu, pola rekrutmen atau pengadaan inilah harus didasarkan atas kebutuhan yang ada. Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Peraturan Pemerintah nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja. Bahwa untuk melaksanakan ketentuan

⁶ Sondang P. Siagian, 1987, *Administrasi Pembangunan*, Jakarta, Haji Mas Agung, h. 155-156.

Pasal 107 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, perlu menetapkan Peraturan Pemerintah tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang membagi jenis pegawai Aparatur Sipil Negara terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Maka keberadaan pegawai honorer tidak lagi diatur dalam ketentuan tersebut, namun dalam Penjelasan Pasal 96 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan pegawai bukan Pegawai Negeri Sipil dan bukan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja antara lain adalah pegawai yang saat ini dikenal dengan sebutan tenaga honorer atau sebutan lain. Oleh sebab itu tenaga honorer atau sebutan lain tidak dapat disamakan dengan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 menyatakan bahwa Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

Pasal 93 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dan Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018, manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja meliputi penetapan kebutuhan, pengadaan, penilaian kinerja, penggajian, tunjangan. Pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan, disiplin, pemutusan hubungan perjanjian kerja dan perlindungan. Setiap warga

negara Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja untuk Jabatan Fungsional dengan usia paling rendah 20 tahun dan paling tinggi 1 tahun sebelum batas usia tertentu pada jabatan yang akan dilamar sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan pasal 16 huruf a Peraturan Pemerintah nomor 49 Tahun 2018. Hal tersebut memberikan kesempatan kepada pegawai honorer untuk melamar menjadi Calon Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Pasal 22 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja berhak memperoleh gaji, tunjangan, cuti, perlindungan dan pengembangan kompetensi. Pasal 38 ayat 2 Peraturan Pemerintah nomor 49 Tahun 2018 menegaskan bahwa gaji dan tunjangan sebagaimana yang dimaksud berlaku sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil.

Pelaksanaan Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, pelaksanaannya di kabupaten Sumbawa Barat masih belum sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 karena masih menggunakan aturan pemerintah yang mengenai Peraturan Pemerintah nomor 56 Tahun 2012 yang merupakan perubahan kedua atas peraturan pemerintah nomor 48 Tahun 2005 tentang pengangkatan pegawai honorer menjadi calon Pegawai Negeri Sipil. Faktor penghambat pelaksanaan pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dikarenakan Sumber Daya Manusia di beberapa daerah di

Indonesia masih belum memadai atau bisa dikatakan kurang profesional atau ahli pada bidang tertentu yang dibutuhkan oleh beberapa daerah termasuk di kabupaten Sumbawa Barat. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja masih menjadi suatu hal yang baru, dikarenakan beberapa daerah di Indonesia masih menggunakan peraturan mengenai pegawai honorer ketimbang memberlakukan aturan yang baru mengenai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan latar belakang diatas maka, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pelaksanaan pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat ?
2. Apakah faktor-faktor penghambat pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat ?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini tentunya perlu dijabarkan tujuan yang dicapai dan manfaat yang akan diperoleh dengan adanya penelitian tersebut. Berdasarkan uraian latar belakang dan permasalahan seperti telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor penghambat pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini akan memberikan beberapa manfaat yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penulisan hukum ini diharapkan dapat melengkapi dan menambah ilmu pengetahuan mengenai hukum khususnya dalam bidang Hukum Administrasi Negara dan hubungannya dengan Aparatur Sipil Negara.

2. Manfaat Praktis

Memberikan manfaat serta kontribusi bagi setiap individu, masyarakat, Aparatur Sipil Negara, dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja pada setiap instansi pemerintahan maupun bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam menambah pengetahuan yang berhubungan dengan pelaksanaan pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di lingkungan pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat.