

## **Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Layanan Umum (BLU) Pusat Veteriner Farma**

Heny Devita Sari<sup>1</sup>, Pompong Budi Setiadi<sup>2</sup>, Sri Rahayu<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>STIE Mahardhika, Jl. Ahmad Yani No.86, Ketintang, Kec. Gayungan, Kota SBY, Jawa Timur  
devita\_eta@yahoo.com

### **Abstract**

Research purposes intended to test and analyze the influence of competence, discipline work simultaneously and partial against the employee performance. The methodology descriptive quantitative. Testing statistics in research using analysis linear regression multiple. The number of respondents 32 civil servants in a public service Veteriner Farma Center. Samples taken of the population target to technique data collection wearing e-questionnaire. The result showed that competence in partial will not affect performance, discipline influential strong work on performance. Simultaneously competence and discipline work impact on the employee performance.

**Keyword:** Competence, Discipline; Performance

### **Abstrak**

Tujuan penelitian dimaksudkan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi, disiplin kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian kuantitatif deskriptif. Pengujian statistik dalam penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda. Jumlah responden 32 pegawai negeri sipil pada Badan Layanan Umum Pusat Veteriner Farma. Sampel diambil dari populasi sasaran dengan teknik pengumpulan data memakai e-kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh kuat terhadap kinerja. Secara bersama-sama kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja

Copyright (c) 2023 Heny Devita Sari, Pompong Setia Budi, Sri Rahayu

✉ Corresponding author: Heny Devita

Email Address: devita\_eta@yahoo.com (Jl. Ahmad Yani No.86, Ketintang, Kec. Gayungan, Kota SBY, Jawa Timur)

Received 23 February 2023, Accepted 01 March 2023, Published 02 March 2023

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi keberlangsungan organisasi baik institusi maupun perusahaan. Pusat Veteriner Farma yang selanjutnya dalam penelitian ini disebut Pusvetma merupakan institusi pemerintahan yaitu Unit Pelaksana Teknis di bidang kesehatan hewan yang bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Peternakan dan Kesehatan Hewan Kementerian Pertanian. Pusvetma mempunyai tugas pokok melaksanakan produksi, pengujian, distribusi, pemasaran, serta pengembangan produk vaksin, antisera, bahan diagnostika dan bahan biologis lain untuk mendukung program penanggulangan, pengendalian dan pemberantasan penyakit hewan di Indonesia.

Sejak ditetapkan sebagai Satker Badan Layanan Umum atau yang biasa disebut BLU pada tahun 2010, Pusvetma memiliki dua kontrak kinerja tahunan yang harus dicapai. Kontrak kinerja itu dibuat dan disepakati antara Pusvetma dengan Direktur Jenderal Peternakan dan Kesehatan Hewan

Kementerian Pertanian serta kontrak kinerja tahunan antara Pusvetma dengan Direktorat Jenderal Perbendaharaan Kementerian Keuangan. Berdasarkan data beberapa tahun terakhir, target kinerja Pusvetma yang harus ditingkatkan adalah realisasi Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) penjualan vaksin karena masih dibawah Rp. 20 Miliar per tahun. Angka ini relatif kecil untuk institusi BLU. Perolehan PNBP pada satker BLU berdampak pada keberlangsungan institusi. Dengan semakin meningkatnya penjualan vaksin maka Pusvetma akan semakin berperan dalam upaya pencegahan, pengendalian dan penanggulangan penyakit hewan di Indonesia.

Untuk dapat mencapai target-target yang telah ditetapkan, institusi ini perlu melaksanakan strategi yang tepat. Peranan sumber daya manusia atau dalam penelitian ini disebut SDM mengambil peran penting dalam upaya pencapaian target institusi. Sumber Daya Manusia yang dipekerjakan pada institusi sebagai perencana, pelaksana dan penggerak untuk mencapai tujuan dari institusi. Menurut Marwansyah (2014:3- 4) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Menurut Edy Sutrisno (2016:6) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.” Menurut Hasibuan (2016:10) manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia, yang berdasarkan empat perinsip dasar. Pertama, sumber daya manusia adalah harta yang paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci keberhasilan organisasi tersebut. Kedua, keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan strategis. Ketiga, kultur dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku menajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik.

Menurut Tangkilisan dalam (Dahlan, Hasim, & Hamdan, 2017) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi dengan skala besar maupun kecil, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi karena pengembangan kualitas pelayanan akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas

Secara umum kita mengenal sumber daya manusia sebagai penggerak setiap kegiatan organisasi, namun para ahli memiliki berbagai pendapat tentang sumber daya manusia. Dikutip dari

Gaol (2014:14), Straub dan Attner menyatakan “People are the most important resource of an organization. They supply the talent, skills, knowledge, and experience to achieve the organization’s objective” yang artinya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dari sebuah organisasi. Manusia memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparaturnya khususnya Pegawai Negeri Sipil selanjutnya sebut PNS. SDM di Pusvetma terdiri dari PNS dan Non PNS. PNS merupakan sumber daya manusia aparatur dalam pemerintahan yang berperan sebagai pengelola sistem. Agar sistem dalam pemerintahan tetap berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting antara lain kompetensi, disiplin, pendidikan dan latihan serta tingkat kenyamanan dalam bekerja, sehingga pegawai dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai yang dibutuhkan oleh organisasi.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja sesuai tuntutan pekerjaan. Menurut Edison (2016), kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (knowledge), keahlian (skill), dan sikap (attitude). Menurut Rachman (2016) menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan dan keterampilan, sikap, nilai, perilaku dan karakteristik seseorang yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu dengan tingkat kesuksesan secara optimal.

Sudarmanto (2009) mengatakan bahwa kompetensi merupakan pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang dimiliki seseorang, yang menjadi bagian dari dirinya, sehingga dia bisa menjalankan penampilan kognisi, afeksi, dan perilaku psikomotorik tertentu. Wibowo (2017) mengatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang di performakan. Kinerja menunjukkan kemampuan Sumber Daya Manusia dalam menunjukkan kapasitasnya. Didalam nya terdapat kecakapan, tim work, etika bekerja dan lain sebagainya. Kinerja merupakan output atau real value bagi instansi, sehingga dibutuhkan kompetensi tertentu untuk mencapai tujuan yang tertuang pada visi dan misi. Kompetensi tidak dapat secara langsung diartikan sebagai kinerja, perlu faktor lain seperti pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, keahlian atau pengetahuan, serta Keterampilan (Romberg). Aspek penting dalam manajemen kinerja suatu instansi adalah kinerja pegawai, sehingga untuk menilai kondisi kinerja pegawai perlu dilakukan penilaian yang meliputi

dimensi akuntabilitas dan kinerja. Penilaian kinerja berbeda dengan evaluasi. Penilaian kinerja berkaitan dengan seberapa cakap pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh instansi, sedangkan evaluasi merupakan aktivitas dengan tujuan menilai seberapa besar harga dan manfaat pekerjaan terhadap instansi dengan tujuan menentukan kompensasi yang sesuai. Kinerja menurut Mangkuprawira (2007:153) adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tepat dari pegawai serta organisasi bersangkutan. Hasibuan (2017) menyatakan Kinerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, kinerja berangkat dari kesadaran diri sendiri untuk secara sukarela mentaati semua peraturan yang berlaku terkait dengan tugas pekerjaannya. Keith Davis dalam Mangkunegara (2012: 112), menyatakan bahwa kinerja adalah pengelolaan kegiatan guna memperkuat standar-standar organisasi.

Sebagai satker BLU, maka Pusvetma berkewajiban untuk selalu meningkatkan kesejahteraan seluruh pegawainya, serta membawa manfaat lebih luas bagi masyarakat dan berperan dalam upaya pencegahan, pengendalian dan penanggulangan penyakit hewan di Indonesia.

## **METODE**

Penelitian dilakukan di satuan kerja Badan Layanan Umum Pusat Veteriner Farma yang merupakan Unit Pelaksana Teknis di bidang kesehatan hewan yang bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Peternakan dan Kesehatan Hewan Kementerian Pertanian. Metode penelitian kuantitatif deskriptif. Pengujian statistik dalam penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda.

Definisi Operasional Variabel & Pengukuran terdiri dari 2 dua variabel Independen. Pada penelitian ini yang menjadi variabel Independen yaitu kompetensi dan disiplin kerja. Kompetensi sebagai variabel X1 dimaksudkan sebagai kompetensi sumber daya manusia yang memiliki kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, latar belakang pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja serta didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu.

Disiplin kerja sebagai variabel X2 dimaksudkan sebagai disiplin kerja yaitu sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan tertulis atau tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Aspeknya meliputi; kehadiran, ketaatan, ketepatan waktu dan perilaku.

Variabel Dependen; Kinerja pegawai menjadi variabel dependen pada penelitian ini. Sebagai variabel Y, kinerja dimaksudkan sebagai hasil atau ukuran dari suatu proses atau pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dari suatu organisasi. Aspeknya meliputi; kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, pengetahuan tentang pekerjaan.

Populasi dalam penelitian menggunakan populasi sampling dimana keseluruhan objek diteliti, sedangkan populasi sasaran adalah populasi yang benar-benar dijadikan sumber data (Tri Nugroho Adi,

2011). Seluruh pegawai Pusat Veteriner Farma diartikan sebagai populasi sampling. Melihat keterbatasan peneliti atas waktu, biaya dan peneliti berfokus pada tujuan dan permasalahan penelitian, maka pegawai Pusat Veteriner Farma yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil yang menjadi populasi sasaran.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jika jumlah populasinya kurang dari 100 maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah Populasi, (Arikunto, 2012:104). Berdasarkan tersebut maka peneliti menghitung sampel sejumlah 20% dari populasi pada semester III (Juli-September) sejumlah 160 orang sehingga diperoleh sampel sebanyak 32 orang pegawai negeri sipil di BLU Pusat Veteriner Farma dan merepresentasikan populasi yang di teliti.

$$\begin{aligned} \text{Sampel} &= 20\% \times \text{populasi} \\ &= 20\% \times 160 \\ &= 32 \end{aligned}$$

## HASIL DAN DISKUSI

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi linier berganda kompetensi SDM, Disiplin Kerja serta Kinerja pegawai sebagaimana berikut:

Tabel 1. Persamaan Regresi Linier Berganda SDM, Disiplin Kerja serta Kinerja Pegawai

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4.624	2.688		-1.720	.096		
	Kompetensi (X1)	-.006	.121	-.006	-.054	.958	.249	4.015
	Disiplin Kerja (X2)	1.112	.131	.958	8.466	.000	.249	4.015

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Tabel diatas kemudian dimasukkan persamaan regresinya:

$$\hat{Y}_1 = -4.624 - 0.006 X_1 + 1.112 X_2 + e$$

Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Disiplin kerja sebesar satu poin, maka diikuti peningkatan Kinerja pegawai sebesar 1.112 poin. Dari hasil penelitian diperoleh data tingkat kedisiplinan pegawai dilihat dari data keterlambatan masih cukup tinggi dengan range 17 -30 orang tiap bulannya. Disamping keterlambatan jam masuk kerja juga untuk pegawai yang pulang sebelum waktunya dalam range 7-14 orang setiap bulannya. Lama masa kerja, pengalaman dalam bekerja dirasakan oleh pegawai dapat membantu mempermudah dalam melaksanakan tugas dan mengurangi kesalahan pada saat bekerja. Realita dilapangan menyebutkan bahwa masih terdapat pegawai yang

merasa kurang mendapatkan kompetensi teknis sehingga mengharapkan mendapatkan beberapa pelatihan-pelatihan untuk menunjang pencapaiannya.

Uji hipotesis parsial melalui uji t dan model persamaan regresi. Dikatakan sebuah predictors (x) secara parsial atau dengan memperhatikan predictors lain di dalam model apakah mempunyai pengaruh terhadap dependen.

Hasil uji parsial X1 terhadap Y: Harga nilai t variabel (X1) = -0.054 dengan sig. atau p value t parsial sebesar 0,958 di mana  $> 0,05$  maka Kompetensi sdm (X1) dengan memperhatikan variabel yang lain tidak mempunyai pengaruh yang bermakna secara parsial terhadap dependen atau Kinerja(Y1). Atau dapat disimpulkan seandainya semua variabel selain (X1) diasumsikan bernilai konstan/tetap/nol, maka (Y) dapat berubah sebesar koefisien atau slope (B) yaitu -0.006 estimasi ini tidak bermakna secara statistik sebab p value uji t parsial  $0,958 > 0,05$  atau yg berarti terima H0.

Pada hasil uji parsial variabel X2 atau variabel disiplin kerja, dikatakan terima H1 atau pengaruh parsialnya signifikan sebab p value  $< 0.05$ . sedangkan variabel X1 atau Kompetensi terima H0 atau pengaruh parsialnya signifikan sebab p value  $> 0.05$ .

Uji hipotesis simultan diperoleh hasil pada tabel ANOVA (Analysis of Variance) dengan melihat nilai F Hitung dibandingkan dengan F Tabel. Bisa juga dengan melihat Sig. Jika Sig.  $< 0,05$  maka secara simultan semua variabel independen (predictors) kompetensi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel dependen (Kinerja). Nilai Uji F Anova: 142.328 dengan Sig Uji F:  $0.000 < 0,05$  sehingga terdapat pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependent atau H0 ditolak dan H1 diterima. Kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

Besarnya koefisien determinasi yakni Nilai R atau korelasi ganda sebesar 0.953 maka R Square 0.908 dengan nilai Adjusted R Square:  $0.901 > 0,5$  hasil ini menunjukkan bahwa sekumpulan variabel bebas dapat menjelaskan secara kuat variabel terikat, dan signifikan sebab uji simultan tolak H0. Besar pengaruhnya 90.1%, dan sisanya  $100\% - 90.1\% = 0.9\%$  dijelaskan oleh variabel lain diluar model. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada badan layanan umum Pusat Veteriner Farma sebesar 90,1% dan sisanya 0,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada badan layanan umum Pusat Veteriner Farma. Terdapat pengaruh yang sangat kuat disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada badan layanan umum Pusat Veteriner Farma. Secara bersama sama kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada badan layanan umum Pusat Veteriner Farma.

Tercatat bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai pada badan layanan umum Pusat Veteriner Farma

## REFERENSI

- Abdi.Willy.Jermias & Rasmansyah ( 2019), Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Christalenta Pratama. P-ISSN 2338 -4794, e-ISSN 2579-7476 Vol.7.No.3
- Agus Sutiono, dkk. (2011). Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gava Media.
- Andi Fathi & Epi Parella, Trisnowati Josiah (2022) Analisis Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus:Inspektorat Provinsi Lampung)
- Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Erlangga.
- Bungin. Burhan. 2008. Metodologi Penelitian Kuantitatif : Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya, Jakarta Kencana Edisi pertama, Cetakan ke-3
- Alimuddin, M. I., & Artiyany, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa. *Al-Buhuts*, 18(1), 139-150
- Fred Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh*. Penerbit: Andi Offset
- Ghozali. Imam. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, M.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jacob and Jacques. 2008. *The Relationship Among Principal Leadership, School Culture, and Student Achievement in Missouri Midle Schools. University of Missouri-Columbia*.
- Maarif, M. S., & Kartika, 1. (2021). *Manajemen kinerja sumber daya manusia*. PT Penerbit IPB Press
- Mahsun, Mohamad.(2006) Pengukuran Kinerja Sektor Publik.Edisi Pertama. BPFE, Ypgyakarta
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Rosda. Bandung.
- Robbins, S. P. 2006. *Teori Organisasi: Struktur Desain dan Aplikasi*. Ahli Bahasa: Yusuf Udaya. Jakarta:Arcan.
- Robbins, S. P. 2006. *Teori Organisasi: Struktur Desain dan Aplikasi*. Ahli Bahasa: Yusuf Udaya. Jakarta:
- Tjahyanti. Setia & Chairunnisa. N (2020), Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Resources And Facilty Management Directorate, Media Bisnis, Vol 12 No.2

- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALfabe
- Soeprihanto, John. 2000. *Penelitian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Edisi Pertama. BPFE, Yogyakarta.
- Supranto, J. 2004. *Proposal Penelitian Dengan Contoh*. Penerbit Universitas Indonesia Press, Jakarta.
- Subekhi, Akhmad dan Mohammad Jauhar.2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Pustakary
- Sutrisno Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Kencana Prenada Media Group.
- Tanjung. Hasrudi & Lubis. Agus Hendra (2021), *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelilaan Pajak Dan Retribusi Daerah*
- Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia nomor 38 tahun 2017