

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap negara memiliki 3 unsur penting yaitu, rakyat, wilayah serta pemerintahan di dalamnya. Semua itu merupakan syarat penting bagi terbentuknya sebuah negara, sesuai dengan pengakuan PBB bahwa dalam pasal 1 Konvensi Montevideo (1933) setiap negara memiliki karakteristik seperti (1) memiliki penduduk yang tetap, (2) memiliki wilayah, (3) terdapat pemerintah yang berdaulat, dan (4) mampu untuk melakukan hubungan dengan negara lain. Tentunya dengan berpegangan pada konsepsi diatas, indonesia yang memiliki 17.058 pulau tersebar di seluruh penjuru negeri, dan terdapat 262 juta lebih penduduk di dalamnya hingga tahun 2018 dapat dikategorikan sebagai sebuah negara. Penduduk yang menjadi sumber daya manusia pada sebuah negara memiliki potensi untuk menjadi aset utama dalam proses pembangunan. Dengan jumlah penduduk yang besar tersebut serta populasi yang makin berkembang setiap tahunnya, indonesia membutuhkan pola manajemen yang efektif serta efisien dalam menjawab kompleksitas yang terdapat di dalamnya. Selain itu negara Indonesia ini diklaim memiliki sumber daya yang begitu melimpah, sehingga dituntut juga tanggung jawab pengelolaan yang tentu tidak mudah, Pentingnya kesadaran dan komitmen yang tinggi antara pemerintah rakyat dalam mengelola potensi yang dimiliki negara sehingga sumber daya tersebut bisa termanfaatkan dan terberdayakan dengan baik bagi seluruh rakyat di negeri ini.

Globalisasi merupakan isu sentral dalam kehidupan modern sekarang ini. Bagaimana tidak, menurut Wibowo (2016, hlm.568) lingkungan pada saat ini terus berkembang dinamis dalam bentuk kompetisi, globalisasi pasar dan rantai suplai, perkembangan teknologi terbaru, kemunculan industri-industri baru, perubahan angkatan kerja dan percaturan geopolitik menuntut pemerintah, masyarakat dan swasta untuk bisa menyesuaikan diri dengan perubahan kondisi tersebut. Zaman yang dianggap sebagai era milenial ini telah mengusung globalisasi sebagai inti dari ruh kehidupan. Topik perubahan adalah indikator yang mudah terlihat dalam era milenial ini. Perkembangan perubahan telah muncul sebagai akibat dari globalisasi yang terus berkembang (Sulistiyani, 2011, hlm.131). Efek Globalisasi sangat memberi pengaruh signifikan bagi semua negara. Kemajuan ilmu pengetahuan serta teknologi menjadi titik tolak penting dalam proses globalisasi. Kehidupan masyarakat (*civil society*) dengan cepat mengadopsi kemajuan tersebut sehingga dampaknya tuntutan akan perubahan tersebut menjadi sebuah dorongan bahkan menjadi tuntutan dari warga negara bagi setiap pemerintahan yang terdapat pada sebuah negara. Menyesuaikan diri dengan perubahan yang ada telah menjadi

sebuah keharusan, sehingga terdapat solusi atas tantangan yang dihadapi dalam hal menjawab perkembangan atas kebutuhan masyarakat dewasa ini.

Pendidikan yang menjadi salah satu aspek penting proses pelaksanaan pembangunan dalam sebuah negara, menjadi sorotan penting dari pemerintahan sekarang ini yakni, dengan dijalankannya amanat UUD 1945 tentang minimal 20% anggaran pendapatan dan belanja negara digunakan untuk pengelolaan dan pengembangan pendidikan di Indonesia. Hal ini juga didukung oleh UU Sisdiknas No.20 tahun 2003 dimana pendidikan mendapatkan porsi yang cukup besar sehingga pengelolaannya pun membutuhkan sistem yang sangat baik dalam pemanfaatannya. Manajemen pendidikan yang dimiliki Indonesia sekarang ini dimotori oleh Kementerian pendidikan dan kebudayaan tidak terlepas dari program-program utama nasional dalam pendidikan. Seperti halnya pemerataan akses pendidikan serta pendidikan gratis bagi semua siswa pendidikan dasar dan menengah, pembiayaan dan pembangunan fasilitas-fasilitas penting di daerah dalam mendukung kegiatan pendidikan, juga pembayaran gaji dan tunjangan bagi para tenaga pendidikan dan tenaga kependidikan yang nantinya akan membantu proses pelaksanaan kebijakan pemerintah dalam pendidikan.

Perubahan-perubahan yang dilakukan dalam pengelolaan organisasi sektor publik menjadi sangatlah penting bila melihat kebutuhan dunia dan masyarakat terkait globalisasi. Poullit dan Bouckaert dalam (Lukamba, 2015, hlm.345) menggambarkan bahwa reformasi dalam sektor publik adalah melakukan perubahan secara terencana terhadap struktur dan proses dalam organisasi dengan tujuan untuk menjalankannya secara efektif.

Dengan melihat pada sejarah masa lalu, pendidikan Indonesia sempat menjadi tolak ukur negara lain dimana pendidikan kita sempat menjadi contoh bagi pengembangan pendidikan di negaranya masing-masing, seperti halnya negara Malaysia sehingga mereka mempelajari sistem pendidikan yang ada di negara kita. Namun dengan seiring berjalannya waktu, kondisi internal negara, pemerintahan serta rakyat di dalamnya yang cenderung mengalami kemunduran dalam bidang pendidikan. Ini semua bukanlah sesuatu yang aneh terjadi, namun ini semua terjadi dikarenakan kurang baiknya pengelolaan pendidikan yang dijalankan oleh pemerintahan di negara kita. Dengan perubahan-perubahan yang terjadi pada saat itu baik di tingkat lokal maupun global, negara kita tidak segera mengantisipasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi. Sehingga dampak yang terjadi atas permasalahan tersebut adalah stagnansi serta kurangnya inovasi yang berakibat juga pada kemunduran sistem pendidikan nasional yang diterapkan. Tantangan yang dihadapi pemerintah dalam bidang pendidikan pada saat itu adalah masih diterapkannya sistem lama yang tidak bisa mengadaptasi perubahan situasi dan kondisi sosial yang terjadi.

Dengan kemajuan globalisasi yang berlaku di dunia saat ini, negara tidak boleh menutup diri atas kekurangan yang dimiliki, bahkan harus senantiasa mengevaluasi diri. Hal tersebut dilanjutkan dengan memformulasikan sistem-sistem baru sehingga pendidikan sebagai landasan utama bagi pengembangan sumber daya manusia bisa menjadi stimulus dalam penyesuaian diri terhadap perkembangan situasi dan kondisi global.

Karena hal terpenting dalam suatu perubahan adalah mengelola sumber daya manusianya. Sebagai anggota organisasi, manusia punya pengaruh sangat penting terhadap organisasi. Maju dan berkembangnya serta mundur dan hancurnya suatu organisasi ditentukan oleh kualitas, kuantitas serta moralitas yang dimiliki oleh sumber daya manusianya (Uha, 2014, hlm.49). Ini berarti bahwa manusia merupakan faktor utama dalam suatu perubahan organisasi.

Perubahan dalam organisasi sangatlah penting terlebih ketika pemimpin organisasi memiliki urgensi atas kesinambungan dan eksistensi organisasi dalam sebuah sistem sosial. Kementerian pendidikan dan kebudayaan tidak bisa menutup mata atau menghindar dari perubahan organisasi, karena yang menjalankan organisasi tidak lain adalah sumber daya manusia yang cenderung terpengaruh sekaligus juga mempengaruhi atas kondisi dan situasi yang terus berkembang di sosial kemasyarakatan. Inovasi yang kian terus berkembang serta kecepatan perkembangan teknologi meninggalkan sistem lama yang nantinya bisa menggantikan peran manusia dimasa depan tentunya akan cenderung menciptakan konflik dalam organisasi.

Namun perubahan yang terjadi bukanlah suatu bencana bagi sebuah organisasi, tetapi itu semua adalah dorongan/motivasi untuk terus menyesuaikan perubahan yang terjadi sehingga sebuah organisasi bisa terus bertahan hidup (*survive*). Tantangan untuk perubahan tersebut bisa muncul dari internal maupun eksternal organisasi. Itu semua adalah tanggung jawab manajemen dalam pengembangan dan pembangunan organisasi (Uha, 2014, hlm.54).

Seiring dengan keragaman yang dimiliki oleh ratusan juta penduduk Indonesia, tentu tidak mudah untuk mengelola sumber daya yang dimiliki. Salah satu sumber daya terpenting bagi suatu negara adalah sumber daya manusia (SDM), karena ini merupakan pelaku utama atas pemanfaatan sumber daya yang lainnya. Pada dasarnya pembangunan yang dirancang oleh sumber daya manusia haruslah berorientasi pada kesinambungan, pemerataan dan kemanfaatan yang pada akhirnya bisa dirasakan dan dinikmati oleh seluruh rakyat di tanah air.

Melalui pendidikan, sebuah negara akan bisa meningkatkan dan memperbaiki kualitas sumber daya manusia demi terciptanya kemakmuran serta kesejahteraan rakyatnya. Sesuai dengan UUD 45 pasal 31 yang mengatakan bahwa setiap warga Negara berhak mendapat dan mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya. Didukung dengan UU

Sisdiknas No.20 Tahun 2013 yang mencita-citakan pengembangan potensi diri siswa secara komprehensif dengan menjamin pemerataan kesempatan pendidikan dalam menghadapi tuntutan perubahan global secara berkesinambungan.

Kementerian/Lembaga pemerintahan di Indonesia dengan *leading sector*nya yang berada di Kemenpan RB dengan diatur oleh Perpres No.81 Tahun 2010 tentang Reformasi Birokrasi serta Permenpan RB No.20 Tahun 2010 tentang Road Map Reformasi Birokrasi berkewajiban dalam menjalankan reformasi birokrasi di Indonesia. Setiap kementerian/lembaga di Indonesia sekarang ini sedang ikut dalam proses *road map* reformasi birokrasi demi terciptanya pemerintahan yang dicita-citakan yaitu sebagai pemerintahan yang baik (*Good Governance*).

Dengan berdasar pada Undang-Undang No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia selaku bagian dari pemerintah yang membidangi pendidikan secara nasional berkewajiban untuk memformulasi tujuan yang dicita-citakan dalam peraturan pemerintahan berkaitan dengan reformasi birokrasi serta mengaplikasikannya ke dalam aktivitas pengelolaan pendidikan secara nasional. Seluruh unit-unit di bawah kementerian tersebut tentunya berada dalam program yang sama. Proses penyelenggaraan pendidikan dituntut untuk memiliki strategi perencanaan yang baik sehingga pelaksanaan serta hasil yang didapat atas tujuan dari *good governance* bisa tercapai dengan baik secara maksimal dan dirasakan oleh publik.

Kementerian pendidikan dan kebudayaan sebagai rumah besar yang berisikan agen-agen perubahan pendidikan harus mampu menjawab semua tantangan atas perubahan yang hadir dalam lingkungan sosial di negara Indonesia. Dimana secara hirarkis kementerian ini memiliki struktur organisasi yang memiliki tanggung jawab atas pengelolaan cabang-cabang pendidikan. Salah satunya adalah unit Eselon 1 Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (Dirjen GTK) Kemendikbud. Ini merupakan percabangan struktur organisasi formal yang membidangi pengembangan sumber daya manusia guru dan tenaga kependidikan. Dimana guru dan tenaga kependidikan merupakan tulang punggung dalam proses pengajaran pendidikan di Indonesia.

Peran kementerian pendidikan dalam bidang ke-TK-an dan ke-PLB-an yang ditangani oleh UPT (unit pelaksana teknis) Lembaga Diklat PPPPTK TK PLB Bandung memiliki tugas dan fungsi untuk mengembangkan dan memberdayakan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan bidang TK dan PLB dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusianya dengan mencantumkan konsep reformasi birokrasi pemerintahan di dalamnya.

Dengan mengacu pada rencana strategis 5 tahunan yang telah disusun dan ditetapkan oleh Kementerian, Direktorat Jenderal, dan PPPPTK TK PLB sendiri, ini dijalankan dalam rangka mencapai tujuan-tujuan strategis lembaga dengan berpedoman pada undang-undang dan peraturan yang berlaku. Tentunya dalam pelaksanaannya dengan mengacu pada petunjuk teknis pelaksanaan program kelembagaan yang dimiliki.

Konsep dan strategi manajemen perubahan yang digunakan oleh PPPPTK TK PLB dalam menjalankan tugas dan fungsi lembaga dalam mendukung implementasi reformasi birokrasi tentunya menjadi sebuah hal yang ingin dieksplorasi oleh penulis dan secara terperinci bisa menjadi sebuah analisis dan pembahasan atas pelaksanaan program tersebut.

Dengan berpegangan pada latar belakang diatas, penulis mencoba untuk mendalami tentang pendekatan manajemen perubahan dalam implementasi reformasi birokrasi pemerintahan di unit pelaksana teknis lembaga diklat PPPPTK TK dan PLB pada Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

1.2 Rumusan Masalah

Dalam menjawab kebutuhan serta tantangan perubahan yang akan selalu muncul dalam pengelolaan organisasi pemerintahan di Indonesia, pemerintah melalui Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara merancang manajemen perubahan dengan *tagline* Reformasi Birokrasi Internal. Agenda tersebut telah dimunculkan semenjak Indonesia mengalami krisis moneter pada tahun 1998. Menurut *The World Competitiveness Yearbook* pada tahun 1999 dalam Setiyono (2012), tingkat indeks *competitiveness* birokrasi Indonesia sempat berada pada urutan terendah dari segi kualitas pelayanan publik dibandingkan 100 negara lain di dunia. Fenomena krisis kepercayaan (*distrust*) masyarakat terhadap pemerintah terjadi begitu massive. Dalam kacamata global, terjadinya kesan negatif dan krisis kepercayaan terhadap pemerintah (birokrasi) tersebut dikarenakan birokrasi selama ini tidak bisa merespon dengan baik keinginan warga masyarakat. Kejadian bersejarah tersebut telah membukakan mata pemerintah Republik Indonesia untuk segera membenahi birokrasi, karena suatu negara bisa bertahan hidup adalah dengan mereformasi birokrasi pemerintahan yang ada.

Dengan mengacu pada *Grand Design* Reformasi Birokrasi Internal yang tercantum dalam Permenpan RB No.80 Tahun 2010 tentang Reformasi Birokrasi Internal yang dilakukan oleh pemerintah pada Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan telah menjadi isu utama dalam perbaikan sistem birokrasi yang telah dijalankan selama ini. Perubahan yang diberikan tersebut sebagai konsekuensi atas reformasi pemerintah yang digulirkan pasca runtuhnya pemerintahan orde baru pada tahun 1999 di Indonesia yang berdampak signifikan terhadap seluruh sendi

birokrasi dan pelayanan yang diberikan terhadap masyarakat secara nasional. Tuntutan yang diminta oleh masyarakat berkaitan dengan pembangunan secara nasional pun akan selalu terus berkembang seiring dengan peningkatan kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan publik yang diberikan oleh pemerintah. Terlebih lagi kebutuhan masyarakat akan pendidikan yang cenderung meningkat pesat semenjak awal tahun 2000-an, hal ini dikarenakan masyarakat sudah tidak lagi terkekang oleh kebijakan-kebijakan pemerintah yang menghambat pola pikir, cita-cita serta motivasi untuk terus mengembangkan diri sebagai bentuk partisipasi atas pembangunan diri bagi pembangunan secara keseluruhan di Indonesia.

Dalam konteks reformasi birokrasi internal di level kementerian/lembaga yang dipelopori oleh kementerian PAN dan RB yang memang menjadi payung dari semua aparatur instansi pemerintah, kementerian PAN RB mendorong seluruh elemen kementerian/lembaga untuk mereformasi diri baik dari segi birokrasi maupun pelayanan yang diberikan terhadap publik serta hasil pembangunan yang nantinya akan dirasakan oleh seluruh warga masyarakat tanah air.

Mengacu pada Peraturan Presiden No. 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025 dan berdasarkan pada Permenpan RB No.14 Tahun 2011 tentang Pedoman RBI, pemerintah ke depannya akan selalu melakukan evaluasi atas implementasi reformasi birokrasi di seluruh lembaga pemerintahan. Hal ini akan menjadi sebuah dorongan bagi setiap lembaga pemerintahan untuk menerapkan perubahan dengan berpedoman pada peraturan yang telah dikeluarkan oleh pemerintah tersebut.

Kementerian pendidikan dan kebudayaan sendiri pun seringkali berganti nama, berganti struktur organisasi, berganti tugas dan fungsi sebagai konsekuensi atas kebutuhan perubahan yang mendasarinya. Namun tetap reformasi birokrasi menuntut sebuah kementerian/lembaga selalu siap untuk terus berubah dan berkembang. Ini diharapkan bisa untuk menjawab semua harapan masyarakat akan kebutuhan pembangunan.

Permasalahan hadir ketika sumber daya manusia yang telah lama bekerja dalam sebuah kementerian pendidikan dan kebudayaan, telah puluhan tahun bekerja dengan menggunakan sistem ketatalaksanaan yang lama, sekarang harus berganti dengan sistem birokrasi ketatalaksanaan yang baru. Sehingga ini akan mengakibatkan kecenderungan untuk berbenturan kepentingan, pola pikir serta cara kerja di internal kementerian tersebut.

Berdasarkan hasil pengamatan dan evaluasi LAKIP dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan bahwa dalam perencanaan strategis lembaga terdapat perubahan yang seharusnya sudah disesuaikan (diupdate) dengan kondisi saat ini, sehingga kementerian ini sempat memperoleh predikat CC pada tahun terakhir. Ini ditandai dengan hasil monitoring dan evaluasi

dari Kemenpan RB pada beberapa tahun yang lalu terdapat ketidaksesuaian antara tugas dan fungsi lembaga dengan pelaksanaan pekerjaan. Bila kondisi tersebut tidak diperbaiki, maka kedepannya ini akan menghambat dalam proses reformasi birokrasi juga akan menurunkan indeks reformasi dari Kemenpan RB terhadap lembaga ini.



Gambar 1.1 Identifikasi Masalah dalam Implementasi Reformasi Birokrasi di PPPPTK TKPLB

Sumber: Diadaptasi dari Proses Perubahan Conner dalam Wibowo (2016)

Muncul suatu pertanyaan dari seorang akademisi, (Uha, 2014, hlm.126) mengapa sebuah birokrasi perlu untuk direformasi? Ini didasari oleh 2 (dua) pemikiran yang mendasar hal tersebut:

- Karena birokrasi yang ada dianggap tidak efisien dan tidak produktif atau gagal dalam merealisasi visi dan misi serta tujuan organisasi yang telah ditetapkan dalam perencanaan organisasi
- Dalam ilmu manajemen, perubahan dalam organisasi akan selalu dibutuhkan apabila dengan adanya perubahan tersebut, organisasi dinilai akan mempunyai kinerja yang lebih baik lagi dibandingkan dengan apa yang telah diraih oleh organisasi selama ini.

Berdasarkan pemikiran diatas, reformasi birokrasi sebagai realisasi dari perubahan haruslah di-*manage* dengan maksud untuk memperbaiki kinerja organisasi sesuai dengan tantangan yang sedang dan yang akan dihadapi, menyelaraskan dengan kebutuhan strategis yang ingin dicapai oleh suatu organisasi.

Tiga pihak yang akan menjadi sumber data dan objek atas penelitian mengenai perubahan yang dilaksanakan pada organisasi ini yaitu, pimpinan puncak, pimpinan teknis dan

pegawai. Tiga pihak tersebut akan dibuat dalam triangulasi penelitian. Dengan tujuan akhir untuk mengetahui apakah perubahan yang dilaksanakan mencapai keberhasilan atau justru meraih kegagalan.

Kondisi yang terjadi dalam proses perubahan atas implementasi reformasi birokrasi dalam hal ketatalaksanaan di Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan khususnya di UPT PPPPTK TK PLB Bandung ini akan menjadi sebuah ketertarikan penulis untuk diangkat dalam penelitian ini dengan menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini dirumuskan ke dalam beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1) Apa saja yang diubah dalam pengelolaan organisasi PPPPTK TKPLB Kemdikbud dalam konteks Implementasi Reformasi Birokrasi yang berfokus pada 8 area perubahan (Organisasi, Tata Laksana, Peraturan Perundangan, SDM, Pengawasan, Akuntabilitas, Pelayanan Publik dan Pola Pikir serta Budaya Kerja)?
- 2) Seperti apakah tujuan perubahan dalam implementasi Reformasi Birokrasi di PPPPTK TK PLB Kemdikbud?
- 3) Strategi apa yang digunakan untuk mengelola perubahan di PPPPTK TKPLB Kemdikbud dalam implementasi Reformasi Birokrasi?
- 4) Dalam mengimplementasikan Reformasi Birokrasi, seperti apa pemantauan dan pengendalian yang dijalankan serta apakah ada unit yang dibentuk secara khusus mengelola Manajemen Perubahan di PPPPTK TKPLB Kemdikbud?
- 5) Sebagai akibat dari perubahan yang dijalankan di lingkungan PPPPTK TKPLB Kemdikbud dalam konteks implementasi Reformasi Birokrasi, apa saja hasil dan dampak yang muncul di lingkungan PPPPTK TK PLB Kemdikbud?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi sebagai berikut:

- Untuk mengetahui apa saja yang diubah dalam pengelolaan organisasi PPPPTK TKPLB Kemdikbud dalam konteks Reformasi Birokrasi dengan berfokus pada 8 area perubahan (Organisasi, Tata Laksana, Peraturan Perundangan, SDM, Pengawasan, Akuntabilitas, Pelayanan Publik dan Pola Pikir serta Budaya Kerja)

- Untuk mengetahui seperti apakah tujuan perubahan dalam Implementasi Reformasi Birokrasi yang dilakukan di PPPPTK TKPLB Kemendikbud
- Untuk mengetahui strategi apa yang diterapkan dalam mengelola perubahan di PPPPTK TKPLB Kemendikbud dalam implementasi Reformasi Birokrasi
- Untuk mengetahui seperti apa pemantauan dan pengendalian yang dijalankan serta apakah ada unit yang dibentuk secara khusus mengelola Manajemen Perubahan di PPPPTK TKPLB Kemdikbud dalam implementasi Reformasi Birokrasi
- Untuk mengetahui seperti apa hasil dan dampak yang muncul akibat dari perubahan yang dijalankan di lingkungan PPPPTK TK PLB Kemdikbud dalam konteks implementasi Reformasi Birokrasi

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat bagi berbagai pihak baik secara teoretis maupun secara praktis:

1) Secara Teoretis

- Bagi peneliti diharapkan dengan dilakukannya penelitian ini dapat memberikan ilmu dan pengetahuan dalam pengembangan Studi Administrasi Pendidikan khususnya dalam implementasi manajemen perubahan pada instansi pemerintahan yang membidangi pendidikan.
- Bagi lembaga yang dijadikan lokasi penelitian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran atas pengelolaan perubahan dan dampak yang didapat dalam implementasi Reformasi Birokrasi Internal yang dijalankan di PPPPTK TKPLB Bandung, yang diawali oleh proses penyusunan/perencanaan, sosialisasi kemudian implementasi secara teknis operasional. Sebagai bagian akhir dari proses perubahan yang dijalankan, secara evaluatif diidentifikasi faktor-faktor yang menjadi penghambat dan pendukung terhadap proses perubahan tersebut yang kesemuanya akan menjadi bahan analisis atas implementasi yang telah dijalankan.

Selain itu, penelitian ini juga bisa dijadikan sebagai rujukan bagi instansi pemerintah yang menerapkan Reformasi Birokrasi Internal meliputi penataan pada 8 area perubahan (Perpres No.81 Tahun 2010):

- Organisasi
- Tata Laksana
- Peraturan Perundang-undangan
- SDM Aparatur

- Pengawasan
- Akuntabilitas
- Pelayanan Publik
- Pola Pikir (*Mind Set*) dan Budaya Kerja (*Culture Set*)

2) Secara praktis

- Bagi peneliti, proses penelitian ini dapat dijadikan latihan dan pengalaman dalam mengevaluasi proses implementasi reformasi birokrasi yang dijalankan di suatu lembaga pemerintahan, dengan begitu peneliti akan memperoleh pengalaman praktis.
- Bagi lembaga yang dijadikan lokasi penelitian, terdapat harapan bahwa dengan dilakukannya penelitian ini lembaga akan memperoleh kritik, masukan, dorongan serta solusi atas permasalahan yang dihadapi lembaga yang dimaksud secara berkelanjutan melakukan perbaikan (*continuous improvement*) atas pengelolaan perubahan berkaitan dengan implementasi Reformasi Birokrasi ke depannya.

1.6 Struktur Organisasi Penelitian

Bab I menjelaskan tentang apa yang melatarbelakangi penelitian ini, lalu dituangkan ke dalam rumusan masalah. Fokus penelitian dan tujuan dari penelitian akan menjadi dasar pemikiran atas penelitian yang dilakukan. Manfaat penelitian ini secara teoretis dan praktis akan disajikan bagi para pembaca. Asumsi penelitian pun ditampilkan sebagai pemikiran-pemikiran para ahli mengenai tema penelitian yang akan diambil. Struktur organisasi penelitian yang menjelaskan tentang apa saja materi yang akan dibahas dalam bab-bab penelitian ini pun akan dijelaskan di bab ini.

Bab II menceritakan tentang kajian pustaka atas tema penelitian yang diambil, dengan berdasar pada peraturan perundang-undangan serta teori-teori yang relevan yang mendasari dan mendukung penelitian ini.

Bab III menceritakan tentang metodologi penelitian yang dipilih dalam mengolah data, menganalisis data hingga menghasilkan informasi yang valid dalam pembahasan mengenai topik penelitian ini.

Bab IV Menggambarkan hasil penelitian serta menganalisis hasil penelitian menjadi kesimpulan dengan berdasar pada data dan fakta hasil wawancara. Semua itu disinkronkan dengan teori-teori yang mendukung pendukung baik dari buku maupun jurnal yang relevan

Bab V Hasil dari penelitian yang dianalisis sehingga menjadi sebuah kesimpulan yang nantinya akan menjadi gagasan utuh bagi setiap pihak yang akan memanfaatkan hasil dari penelitian ini. Rekomendasi akan didapatkan dari hasil penelitian ini.