

BAB **3** **Metodologi**

3.1 Tahapan Pelaksanaan Kegiatan

3.1.1 Tahap Persiapan

Pada tahap ini rencana kerja yang akan dilakukan meliputi tahap – tahap antara lain sebagai berikut.

1) Pekerjaan Persiapan Awal

- (a) Team Leader melakukan koordinasi Tim Personil mengenai tugas dan pemahaman terhadap isi dari KAK.
- (b) Mempersiapkan kelengkapan administrasi
- (c) Mempersiapkan data – data sekunder yang ada
- (d) Mengumpulkan buku literature
- (e) Mempersiapkan peralatan lapangan yang akan digunakan untuk observasi dan penelitian di lapangan

2) Pekerjaan Orientasi Lapangan

Pada tahap orientasi lapangan pekerjaan yang dilakukan antara lain sebagai berikut.

- (f) Team Leader dan Tenaga Ahli melakukan pengamatan umum/observasi awal di lapangan
- (g) Team Leader dan Tenaga Ahli melakukan pendekatan/interaksi dengan masyarakat sekitar
- (h) Membuat Kompilasi Data Sekunder

3) Kajian Awal

- (i) Team Leader dan Tenaga Ahli melakukan kajian terhadap kondisi di lapangan.
- (j) Membuat implementasi detail kerja dari rencana kerja induk.
- (k) Membuat Target Kerja dari masing – masing bidang keahlian.

4) Laporan dan Presentasi Pendahuluan

- (l) Membuat draft laporan pendahuluan yang terdiri resume dari observasi/ pengamatan umum di lapangan.
- (m) Membuat laporan yang berisi tentang latar belakang, tujuan, hasil dari pengamatan umum, rencana kerja induk, metodologi.
- (n) Melakukan presentasi laporan pendahuluan dan review.

3.1.2 Tahap Pelaksanaan Lapangan

Pada tahap ini pekerjaan yang akan dilakukan meliputi pekerjaan observasi, penelitian dan studi kepustakaan antara lain :

1) Observasi dan Penelitian Lapangan

Pada tahap ini tim akan melakukan observasi/survey langsung kemasyarakat dan melakukan wawancara maupun FGD untuk memperoleh data–data yang akan dijadikan data primer dalam kajian ini.

2) Studi Kepustakaan

Pada tahap ini pekerjaan yang akan dilakukan meliputi pekerjaan antara lain:

- a) Mengumpulkan data–data sekunder yang akan menunjang evaluasi dan analisa.
- b) Melakukan kompilasi data sekunder dari masing–masing bidang.
- c) Melakukan Kajian secara detail terhadap data-data yang telah dikumpulkan.

3) Koordinasi dengan instansi Terkait

- a) Team Leader dan Tenaga Ahli melakukan koordinasi dengan Tim Teknis
- b) Team Leader dan Tenaga Ahli melakukan koordinasi dengan instansi terkait baik itu tingkat, kabupaten, kecamatan dan kelurahan untuk mencari data sekunder.

3.1.3 Tahap Pekerjaan Kantor

1) Evaluasi dan Analisis

Pada tahap ini team leader berkoordinasi dengan para tenaga ahli untuk mengadakan pengolahan data, evaluasi dan analisa sesuai dengan bidang keahliannya :

- (a) Melakukan evaluasi dan analisa data tentang kondisi serta rencana penyusunan masterplan pendidikan;
- (b) Melakukan pengolahan data, evaluasi dan analisa terhadap kondisi eksisting pendidikan;
- (c) Melakukan analisa data dan penyusunan masterplan pendidikan

2) Laporan Akhir

- (a) Membuat draft laporan akhir yang terdiri resume dari segala aspek yang telah di evaluasi dan analisa.
- (b) Membuat laporan akhir yang berisi tentang laporan lengkap dari segala aspek yang telah di evaluasi dan analisa.
- (c) Melakukan presentasi laporan akhir dan review.
- (d) Membuat Executive Summary dari laporan akhir.

3.2 Sumber Data

Sumber data dalam Kegiatan ini berkenaan dengan eksistensi penyelenggaraan pembangunan pendidikan yang tidak lepas kaitannya dengan Pemerintah Pusat dan Pemerintah Provinsi. Berdasarkan pada aspek-aspek kelembagaan pemerintahan daerah, maka sumber data yang diperlukan dalam studi ini dikelompokkan sebagai berikut.

- (1) Perangkat perundang-undangan yang menjadi penentu arah penyelenggaraan pendidikan, mulai dari tingkat Nasional Provinsi sampai ke tingkat Pemerintah Kabupaten.
- (2) Perangkat proses manajemen penyelenggaraan pendidikan pada setiap jalur, jenjang dan jenis pendidikan di tingkat pemerintahan Kabupaten;
- (3) Lingkungan sosial, budaya, ekonomi dan politik proses

manajemen penyelenggaraan pendidikan yang berkaitan dengan unsur lokal situasi peristiwa-peristiwa, serta aset-aset yang menjadi hak dan kewajiban masyarakat dan Pemerintah Daerah Kabupaten Banyuwangi dalam penyelenggaraan pendidikan.

3.2 Proses dan Instrumen Pengumpulan Data

Merujuk keluaran yang ingin diperoleh, maka dibutuhkan dukungan kelengkapan dan akurasi data tentang kondisi *existing* pendidikan dan kebutuhan tentang pendidikan di masa depan. Untuk itu, data dicari, dikumpulkan dan dianalisis melalui teknik survey dan telaah dokumen, yang hasilnya dibahas dalam FGD (*Focus Group Discussion*).

Ada pun instrumen yang digunakan ialah: (1) pedoman observasi (*Survey*) dan studi dokumen, (2) pedoman wawancara, (3) format-format analisis. Tahap akhir perumusan hasil kajian, diarahkan pada penggunaan teknik perencanaan pembangunan pendidikan dengan ditempuh melalui tahapan: (1) pengkajian kondisi dan persoalan, (2) analisis kebutuhan, tujuan dan sasaran; (3) pengembangan model dan asumsi-asumsi strategis, dan (4) pengembangan alternatif rencana dan program.

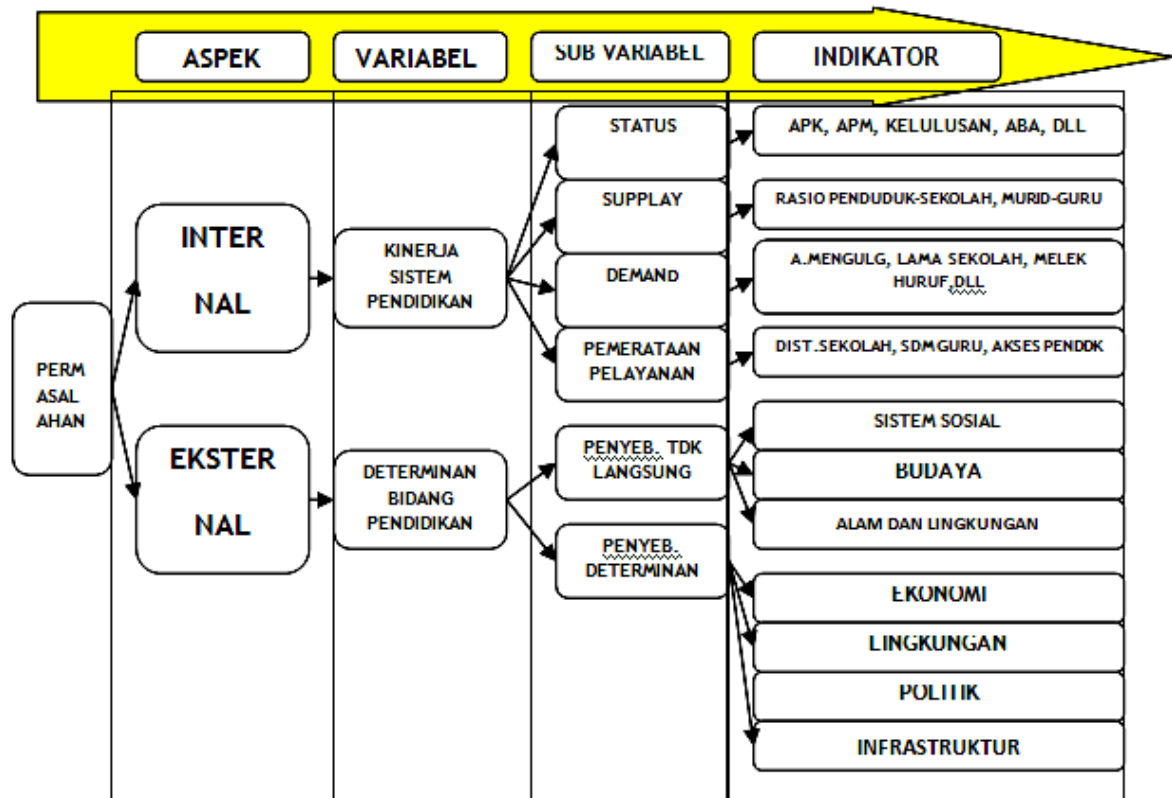
3.3 Unit Analisis

Unit analisis bagi kepentingan penyusunan Masterplan Pendidikan di Kabupaten Banyuwangi meliputi: (1) Unsur Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) seperti Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Dinas Pendidikan, dan SKPD terkait lainnya; (2) Unsur Dewan pendidikan dan Komite Sekolah; (3) Unsur Pelaku Usaha dan Masyarakat (*stakeholders*); (4) Dokumen-dokumen seperti: (a) Rencana Strategis Pendidikan Nasional; (b) Rencana Strategis Pendidikan Provinsi Jawa Timur; (c) Rencana Strategis Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuwangi; (d) Perda

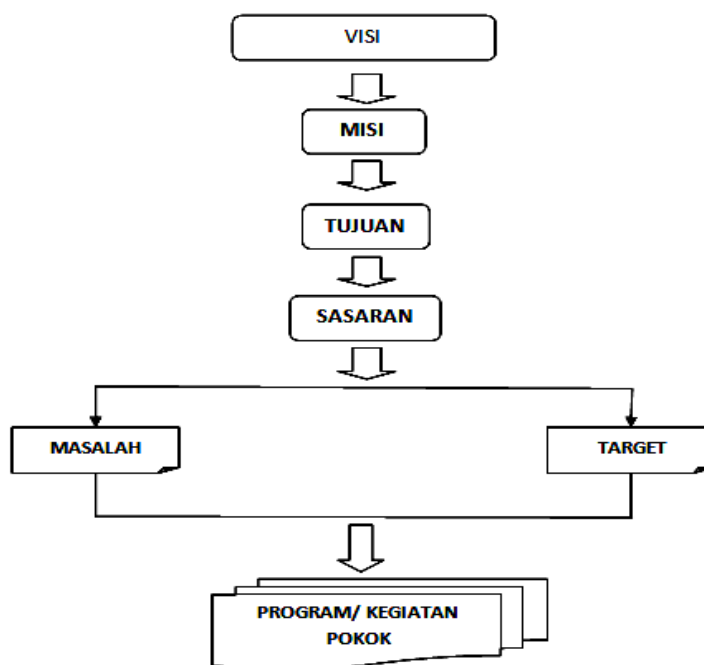
RTRW, (e) RPJPD, (f) RPJMD 2010-2014; (g) Renstra Pendidikan Provinsi Jawa Timur; (h) RKPD 2009; (i) Perundang-undangan pendidikan.

3.4 Kerangka Analisis

Produk akhir dan serangkaian langkah kegiatan ini adalah Rumusan Masterplan Pembangunan Pendidikan di Kabupaten Banyuwangi untuk lima tahun ke depan (2011-2025). Fungsinya, akan dijadikan dokumen akademik dan dokumen yuridis bagi Pemerintah Daerah dan pengelola pendidikan di Kabupaten Banyuwangi dalam melaksanakan pembangunan pendidikan yang menjadi kewenangannya. Karena itu, untuk tujuan tersebut, dilakukan serangkaian uji-validasi tentang format dan isi dokumen tersebut dengan *stakeholders* dan pemangku kepentingan pembangunan pendidikan di Kabupaten Banyuwangi. Adapun alur pikir dalam penyusunan masterplan pendidikan di Kabupaten Banyuwangi sebagaimana gambar berikut.



Gambar 3.1. Bagan Kerangka Pikir Logis Penentuan Variabel dan Indikator Pendidikan



Gambar 3.2. Bagan Kerangka Pikir Logis Penyusunan Program dan Kegiatan yang Mengacu pada Visi Misi Pendidikan Daerah

1) Analisis Posisi

Menganalisis posisi kinerja pendidikan di Kabupaten Banyuwangi. Perbedaan antara apa yang harus dilakukan pendidikan dan keuntungan apa yang dapat diambil dari peluang itu.

Kesenjangan tersebut boleh jadi positif, seperti halnya pada kasus peluang baru akibat dari pembaharuan selera *stakeholders*. atau mungkin bisa negatif, jika suatu kemunduran keinginan masyarakat atau hilang oleh karena adanya pengaruh-pengaruh lain. Kesenjangan tersebut bisa terjadi ketika upaya-upaya dalam pembangunan pendidikan bersifat temporer. Ketika kesenjangan diketahui terjadi, maka harus menjamin kebenarannya bahwa kesenjangan tersebut memang betul-betul terjadi.

Sumber data untuk menganalisis posisi pendidikan ialah lingkungan masyarakat, baik internal maupun eksternal. Metode yang digunakan biasanya Analisis SWOT, yaitu *Strength* (Kekuatan), *Weaknesses* (kelemahan), *Opportunity* (kesempatan), dan *Threats* (ancaman).

Analisis internal adalah *Strength* dan *Weaknesses* sedang analisis eksternal adalah *Opportunity Dan Threats*. Untuk menginterpretasikan SWOT, pimpinan harus menggunakan cara yang disebut *bench making*. Konsep *bench making* merupakan sederetan kegiatan manajerial yang menjadi dasar dari analisis posisi, yaitu *scanning*, *interpretation* dan *choice*.

Tujuan SWOT adalah mengidentifikasi berbagai permasalahan yang berkembang yang dimungkinkan menghambat, menghalangi, atau mengganggu berlangsungnya kehidupan masyarakat. Dengan analisis SWOT akan lebih memahami dan menanggapi faktor-faktor penting dari kinerja pendidikan. Dengan analisis posisi, akan menghasilkan kedudukan dan tingkat kemampuan organisasi pendidikan dalam menghadapi teknologi baru, kecenderungan kehidupan masyarakat. Sebelum strategi disusun, data tersebut selanjutnya diinterpretasikan ke dalam pilihan-pilihan tindakan sesuai dengan kegiatannya, sehingga dapat menentukan pilihan sesuai dengan kebutuhan, keinginan dan harapan masyarakat.

Untuk mendapatkan data yang akurat maka seorang

perencana pendidikan harus membina kerjasama dengan beberapa pihak yang memegang peranan, terutama orang-orang yang berperan dalam pengambilan keputusan. Kemudian melakukan *scanning* terhadap pilihan-pilihan tindakan.

Ada tiga cara yang dapat dilakukan, yaitu: (1) Sistem *irregular scanning*, yang menitikberatkan pada kejadian-kejadian yang telah terjadi; (2) Sistem *regular scanning*, yang *mereview* posisi organisasi pada kondisi tertentu, dan (3) Sistem *continuing scanning*, sistem ini secara kontinyu dan terus menerus memonitor komponen-komponen dari lingkungan eksternal dan internal organisasi.

Setelah melakukan *scanning*, kemudian melakukan *forecasting*, yaitu langkah yang paling sulit dalam analisis SWOT. Dalam langkah ini dilakukan indentifikasi isu-isu strategis yang mempengaruhi posisi organisasi pendidikan di masa datang. *Forecasting* dilakukan misalnya pada masalah kondisi politik, sosial-ekonomi atau laju perkembangan teknologi. Metode *forecasting* posisi biasanya tidak terlepas dari analisis lintas-dampak dan pendapat para ahli.

3) Mendiagnosis Permasalahan

Permasalahan yang paling krusial menyangkut: (1) Permasalahan apa yang khusus harus diutamakan (2) Apa yang menjadi penyebab masalah ini muncul dan paling utama mendapat penyelesaian (3) Aspek apa yang harus diubah untuk memecahkan permasalahan ini (4) Kekuatan apa yang dapat mendukung dan menghalangi jika upaya itu dilakukan (5) Apakah tujuan utama penyelesaian masalah itu dan bagaimana mengukur hasilnya.

Berbagai teknik pengumpulan data untuk mendiagnosis permasalahan perlu digunakan, misalnya: survei sikap, konferensi, wawancara informal, pertemuan kelompok. Hasil-hasil dari teknik ini, selanjutnya dianalisis dengan teknik *Critical Success Factor Identification (CSF-Identification)*, yaitu analisis untuk mengetahui faktor-faktor penentu keberhasilan dalam melaksanakan setiap alternatif tindakan yang dipilih. *CSF Identification* pun terbagi atas dua

bagian, yaitu identifikasi faktor-faktor internal dan faktor-faktor eksternal.

Faktor-faktor penentu internal ialah faktor-faktor penentu yang terkena dampak langsung dari tindakan yang dipilih.

Sedangkan faktor-faktor penentu eksternal ialah faktor-faktor di luar konteks alternatif tindakan yang kemungkinan berpengaruh terhadap pelaksanaannya.

4) Memilih dan menentukan strategi

Langkah berikutnya adalah memilih dan menentukan prioritas strategi pembaharuan yang lebih praktis. Pembaharuan dapat dilakukan dengan merubah kekuatan aspek tertentu yang paling krusial dan dapat berpengaruh pada aspek-aspek lainnya. Ada empat pilihan strategi yang saling berhubungan yaitu: teknologi, struktur, tugas dan orang-orang yang terkena dalam pembaharuan. Pembaharuan yang terjadi pada masing-masing umumnya mempengaruhi yang lainnya, dan kita harus memilih aspek mana yang akan dijadikan prioritas.

Dalam perencanaan pendidikan di daerah, penggunaan teknologi pada dasarnya ada dua cara untuk meningkatkan pelayanan, yaitu: tuntutan untuk meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat, atau efisiensi dengan mengurangi unit biaya. Mungkin, untuk mengubah suatu teknologi pelayanan sudah dianggap strategi umum, namun strategi ini mempunyai efek jangkauan yang lebih luas, baik pada unit biaya dan cara-cara personil dalam melakukan pelayanan sepanjang organisasi itu melakukan tugasnya. Kemungkinan besar, pengaruhnya bukan hanya terhadap para anggota organisasi salah satu unit organisasi, tetapi akan berpengaruh pula pada unit-unit lainnya, seperti terhadap sistem anggaran biaya, mekanisme pelaksanaan tugas, pola-pola koordinasi, sistem evaluasi dan sistem pertanggungjawaban, baik pertanggungjawaban terhadap tugas, hubungan antara individu dan pertanggung jawaban terhadap hasil-

hasil yang diperoleh.

Penggunaan strategi struktur, berkaitan dengan tujuan untuk efisiensi dalam segala aspek kinerja organisasi, baik yang menyangkut tugas dan fungsi, reposisi individu, daya dukung dan kebutuhan sarana-prasarana, atau anggaran pembiayaan program. Strategi ini dalam wacana sekarang sering disebut dengan istilah 'ramping struktur kaya fungsi'.

Penggunaan strategi tugas, berkaitan dengan dimensi waktu kapan pekerjaan dapat diubah, apakah karena penggunaan teknologi baru, atau karena reorganisasi struktur internal, atau karena perilaku manajerial. Pembaharuan tugas ini mempunyai tujuan-tujuan yang lebih spesifik, yaitu: (1) Peningkatan atau pengurangan yang mendasar antara individu dengan volume pekerjaan, (2) Peningkatan sikap dan apresiasi terhadap tugas ke arah yang lebih positif, (3) Peningkatan peluang untuk memulai pembaharuan ke arah yang lebih humanis.

Penggunaan pada strategi orang sering melalui metode pengembangan organisasi (*organization development*). Metode ini dipakai untuk mengubah pekerjaan anggota organisasi yang berhubungan dengan perilaku dan sikap yang mengarah pada individu, kelompok, atau organisasi secara keseluruhan. Metoda ini biasanya berbentuk sebuah program-program jangka panjang dengan tujuan untuk meningkatkan efektivitas kinerja mereka.

Fokus dasarnya adalah pada pembaharuan individu melalui pembaharuan mekanisme *feed-back*, pembentukan tim kerjasama, pemecahan masalah, penanganan dan pengendalian konflik, pola-pola hubungan antar pribadi, dan semacamnya.

5) Implementasi dan tindak lanjut

Langkah berikut di dalam proses pembaharuan pendidikan adalah bagaimana setiap persiapan yang dilakukan dapat diterapkan dalam kurun waktu yang tidak terlalu lama dan ditunda-tunda. Kemampuan utama untuk mendukung penerapan

perencanaan pembangunan pendidikan tergantung pada seberapa baik pemerintah daerah menguatkan perilaku yang telah dipelajari dan disiapkan selama dan setelah usaha pembaharuan. Sebetulnya, implementasi yang efektif dalam perencanaan pendidikan memerlukan perilaku yang sama sekali baru. Namun, patut jadi pertimbangan, bahwa ketika perilaku baru secara wajar diganti, masyarakat menjadi lebih mungkin untuk mengembangkan dan memelihara pilihan untuk berperilaku dan berpartisipasi secara baru pula.

Dalam lima tahun mendatang, pembangunan pendidikan di daerah sudah semestinya diprioritaskan pada upaya meningkatkan kinerja pendidikan melalui tiga pilar strategi pembangunan, yang mencakup: (1) Pemerataan dan perluasan akses pendidikan; (2) Peningkatan mutu, relevansi, dan daya saing; (3) Tata kelola, akuntabilitas, dan pencitraan publik. Ketiga prioritas tersebut harus ditunjang dengan dukungan anggaran yang rasional, realistis dan proporsional baik dari APBN, APBD provinsi maupun APBD tingkat Kota.

Pada tahap pertama, merupakan tahap perencanaan yang dititik beratkan pada upaya meminimalkan kekuatan perlawanan terhadap pembaharuan dengan memutuskan kapan mulainya persiapan menentukan misi, memilih pimpinan tim dan alokasi sumber-sumber.

Dalam tahap ini mulai menentukan fungsi dan proses atau produk dan pelayanan yang spesifik yang akan dilakukan, termasuk menetapkan tujuan, serta tindakan-tindakan secara lebih terperinci. Di samping itu, pada tahap ini dibutuhkan dukungan data awal mengenai hasil-hasil identifikasi variabel kinerja kelembagaan pendidikan berdasarkan ukuran-ukuran kebutuhan, keinginan dan harapan-harapan *stakeholders*. Variabel kinerja kelembagaan pendidikan tersebut merupakan kumpulan yang luas dari faktor kualitatif dan kuantitatif, yang mempengaruhi kinerja kelembagaan pendidikan.

Pada tahap kedua, merupakan tahap pergerakan, dengan mengubah orang, individu maupun kelompok, tugas-tugas, struktur organisasi, dan teknologi. dapat dilakukan dengan riset terhadap aktivitas internal, dengan memfokuskan pada keefektifan proses yang sedang berjalan, mengidentifikasi permasalahan yang kemungkinan dijawab oleh upaya-upaya pembaharuan yang diinginkan, dan mengidentifikasi organisasi dan kelembagaan pendidikan yang terbaik di kelasnya yang layak dijadikan pembanding. Kesimpulan-kesimpulan hasil riset ini dapat dijadikan bahan untuk *assesment* lembaga yang dirumuskan dalam program operasional. dalam tahapan implementasinya, proses-proses manajemen pembangunan lebih lanjut harus memberikan dukungan politis dan membantu mengatasi berbagai perlawanan dan hambatan.

Pada tahap terakhir, merupakan tahap penstabilan pembaharuan, dengan upaya penguatan dampak pembaharuan, evaluasi hasil pembaharuan, dan modifikasi-modifikasi yang bersifat konstruktif. Perlu dipertimbangkan bahwa pembaharuan merupakan proses yang berkesinambungan.

Berdasarkan implementasi, harus direncanakan *assesment* secara periodik mengenai proses atau produk yang telah ditingkatkan dan *benchmark* selanjutnya; Dan berupaya mengintegrasikan pembaharuan ke dalam program-program peningkatan mutu dan perencanaan strategis kelembagaan pendidikan.

Langkah selanjutnya, para perencana dihadapkan pada permasalahan dalam memutuskan apakah proses pembaharuan sudah berhasil atau belum dicapai. Penentuan ini berupaya mengukur kecenderungan dalam peningkatan hasil-hasil dalam periode waktu tertentu. Dasar pertimbangannya ialah: (1) Apakah setelah dilakukan pembaharuan ada peningkatan produktivitas dan kepuasan dibandingkan dengan sebelum proses pembaharuan dimulai (2) Seberapa besar peningkatan/ kemunduran yang

dihasilkan dan (3) Berapa lama jangka waktu yang dibutuhkan dalam peningkatan/kemunduran yang dicapai itu.

Karena itu, di awal pembahasan telah disebutkan bahwa, sebelum menerapkan program pembaharuan, pihak manajemen perlu menetapkan tujuan dan sasaran internal dan eksternal untuk mengukur keberhasilan program pembangunan pendidikan. Upaya tersebut dapat dilaksanakan dengan regulasi proses *feedback* melalui optimalisasi *Team Building*. *Team building* adalah suatu metode yang dirancang untuk membantu tim beroperasi secara lebih efektif dengan mengevaluasi dan meningkatkan struktur, proses, kepemimpinan, komunikasi, resolusi konflik dan kepuasan masyarakat secara umum.

3.5 Ruang Lingkup Pekerjaan

Tahap Persiapan

Pada tahap ini rencana kerja yang akan dilakukan meliputi tahap – tahap antara lain sebagai berikut.

2) Pekerjaan Persiapan Awal

- (o) Team Leader melakukan koordinasi Tim Personil mengenai tugas dan pemahaman terhadap isi dari KAK.
- (p) Mempersiapkan kelengkapan administrasi
- (q) Mempersiapkan data – data sekunder yang ada
- (r) Mengumpulkan buku literature
- (s) Mempersiapkan peralatan lapangan yang akan digunakan untuk observasi dan penelitian di lapangan

6) Pekerjaan Orientasi Lapangan

Pada tahap orientasi lapangan pekerjaan yang dilakukan antara lain :

- (t) Team Leader dan Tenaga Ahli melakukan pengamatan umum / observasi awal di lapangan

- (u) Team Leader dan Tenaga Ahli melakukan pendekatan / interaksi dengan masyarakat sekitar
- (v) Membuat Kompilasi Data Sekunder

7) Kajian Awal

- (w) Team Leader dan Tenaga Ahli melakukan kajian terhadap kondisi di lapangan.
- (x) Membuat implementasi detail kerja dari rencana kerja induk.
- (y) Membuat Target Kerja dari masing – masing bidang keahlian.

8) Laporan dan Presentasi Pendahuluan

- (z) Membuat draft laporan pendahuluan yang terdiri resume dari observasi/ pengamatan umum di lapangan.
- (aa) Membuat laporan yang berisi tentang latar belakang, tujuan, hasil dari pengamatan umum, rencana kerja induk, metodologi.
- (bb) Melakukan presentasi laporan pendahuluan dan review.

Tahap Pelaksanaan Lapangan

Pada tahap ini pekerjaan yang akan dilakukan meliputi pekerjaan observasi, penelitian dan studi kepustakaan antara lain :

1) Observasi dan Penelitian Lapangan

Pada tahap ini tim akan melakukan observasi/survey langsung kemasyarakat dan melakukan wawancara maupun FGD untuk memperoleh data–data yang akan dijadikan data primer dalam kajian ini.

9) Studi Kepustakaan

Pada tahap ini pekerjaan yang akan dilakukan meliputi pekerjaan antara lain :

- (cc) Mengumpulkan data–data sekunder yang akan menunjang evaluasi dan analisis.

- (dd) Melakukan kompilasi data sekunder dari masing–masing bidang.
- (ee) Melakukan Kajian secara detail terhadap data - data yang telah dikumpulkan.

10) Koordinasi dengan instansi Terkait

- (ff) Team Leader dan Tenaga Ahli melakukan koordinasi dengan Tim Teknis
- (gg) Team Leader dan Tenaga Ahli melakukan koordinasi dengan instansi terkait baik itu tingkat, kabupaten, kecamatan dan kelurahan untuk mencari data sekunder.

Tahap Pekerjaan Kantor

1) Evaluasi dan Analisis

Pada tahap ini team leader berkoordinasi dengan para tenaga ahli untuk mengadakan pengolahan data, evaluasi dan analisis sesuai dengan bidang keahliannya :

- (hh) Melakukan evaluasi dan analisis data tentang kondisi serta rencana penyusunan masterplan pendidikan;
- (ii) Melakukan pengolahan data, evaluasi dan analisis terhadap kondisi eksisting pendidikan;
- (jj) Melakukan analisis data dan penyusunan masterplan pendidikan

11) Laporan Akhir

- (kk) Membuat draft laporan akhir yang terdiri resume dari segala aspek yang telah di evaluasi dan analisis.
- (ll) Membuat laporan akhir yang berisi tentang laporan lengkap dari segala aspek yang telah di evaluasi dan analisis.
- (mm) Melakukan presentasi laporan akhir dan review.
- (nn) Membuat Executive Summary dari laporan akhir.

