

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Komitmen “setengah hati” terhadap pendidikan bagi semua (*education for all*) disadari atau tidak merupakan penyebab terpuruknya dunia pendidikan kita. Keterpurukan itu semakin nyata dan memilukan bila berbicara pendidikan di daerah. Padahal jika kita bersepakat jumlah penduduk sebagian besar berada di daerah maka perhatian pembangunan pendidikan juga seyogyanya difokuskan pada problema pendidikan di wilayah ini.

Di samping itu, era persaingan global membawa dampak pada berbagai hal, tidak terkecuali pada bidang pendidikan. Perubahan pada bidang teknologi mengalir begitu cepat sehingga tidak dapat menyaingi perubahan pada bidang pendidikan. Untuk itu sistem pendidikan nasional perlu dibangun di atas misi pengembangan SDM yang professional sebagai penggerak pembangunan (*driving force*) di berbagai bidang. Telah disepakati bahwa SDM yang profesional tidak dapat secara langsung dihasilkan dari lulusan pendidikan persekolahan, karena tingkat profesionalisme seseorang dibentuk dari kemampuan belajar sepanjang hayat selama mereka bekerja dan menghasilkan karya-karya nyata yang berguna. Tenaga professional dihasilkan dari proses pendidikan sepanjang hayat (*lifelong education*) sebagai pendorong utama bagi mereka untuk memperoleh promosi dan peningkatan produktivitas yang pada gilirannya akan dapat mendorong pertumbuhan ekonomi nasional.

Laporan dari *United Nations Development Programme (UNDP)* menunjukkan betapa makin melemahnya peringkat Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia pada Tahun 2002, yakni pada posisi ke-110 dari 173 negara yang diteliti. Ini merupakan kenyataan pahit yang tidak boleh hanya direnungkan, melainkan harus segera dicarikan solusinya secara nasional. Pendidikan memiliki andil besar terhadap merosotnya IPM tersebut, karena angka melek huruf dan rata-rata lamanya mengikuti pendidikan termasuk indikator penting dalam mengukur IPM. Kita tidak bisa mungkir dari realita tersebut. Data menunjukkan bahwa retensi kohor dari anak masuk SD yang langsung dapat melanjutkan pendidikannya sampai Perguruan Tinggi hanyalah 11,6%. Ini berarti sekitar 88,4% hanya dapat menyelesaikan pendidikannya sampai dengan SLTA, SLTP dan bahkan hanya SD. Sementara itu penduduk buta huruf juga masih cukup tinggi. Buta huruf usia 10 tahun ke atas masih ada 18,7 juta orang (11%) dan usia 10-44 tahun tercatat 5,9 juta orang. Masih banyaknya penduduk buta huruf juga dikarenakan masih terus terjadinya siswa putus SD pada kelas 1, 2 dan 3 yang berkisar antara 250.000 s.d. 300.000 anak per-tahun. Kondisi demikian juga tidak terlepas dari masih kurangnya perhatian terhadap pendidikan prasekolah/pendidikan dini usia selama ini. Berdasarkan data yang dihimpun dari berbagai sumber yang dipercaya diketahui bahwa dari sekitar 18,5 juta anak usia 0-6 tahun yang ada, baru sekitar 7,5 juta (27%) yang terlayani pendidikannya melalui berbagai satuan pendidikan prasekolah/pendidikan dini usia. Khusus anak usia 4-6 tahun yang seluruhnya berjumlah 12,6 juta, masih ada sekitar 8 juta anak (63,4%) yang belum terlayani pendidikannya. Disinilah pentingnya peranan

pendidikan disemua jenjang dan jalur, termasuk jalur luar sekolah untuk bersama-sama memperbaiki keadaan pendidikan kita sedini mungkin. Jelaslah kiranya bahwa wahana utama untuk pengembangan SDM adalah pendidikan.

Di Indonesia dewasa ini, pembangunan pendidikan melalui jalur Pendidikan Luar Sekolah (PLS) melalui Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM), secara bertahap terus dipacu dan diperluas guna memenuhi kebutuhan belajar masyarakat yang tidak mungkin dapat terlayani melalui jalur pendidikan sekolah. Sasaran pelayanan pendidikan PLS diprioritaskan kepada warga masyarakat yang tidak pernah sekolah, putus sekolah penganggur/miskin dan warga masyarakat lainnya yang ingin belajar untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilannya sebagai bekal untuk dapat hidup lebih layak.

Hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Jawa Barat dan Yayasan SWADAMAS Jayagiri, bekerjasama dengan UNESCO Jakarta pada Tahun 2001 terhadap layanan pendidikan melalui PKBM di Provinsi Jawa Barat, diperoleh informasi bahwa permasalahan PKBM khususnya yang diselenggarakan oleh masyarakat (Berbasis Masyarakat) berkisar pada pengelolaan dan pengendalian mutu PKBM itu sendiri. Salah satu hal yang menyebabkannya ialah masih terbatasnya kemampuan dan pengetahuan manajerial pengelola PKBM kurang optimalnya mekanisme sistem penyelenggaraan pendidikan dimana PKBM berbasis masyarakat itu ada.

Upaya pencapaian tujuan pendidikan nasional pada jalur PLS, khususnya pada PKBM akan banyak bergantung kepada berbagai faktor, baik dari dalam sistem PKBM itu sendiri maupun faktor-faktor dari luar sistem

PKBM. Salah satu faktor kunci (*the key factor*) yang berasal dari "internal system" PKBM adalah para pengelola. Hal ini disebabkan oleh fungsi dan peranan pengelola sebagai manajer lembaga yang secara formal ditetapkan oleh pemerintah. Pengelola adalah "the key person" yang menentukan kelancaran dan keberhasilan segala kegiatan lembaga yang dipimpinya untuk mencapai tujuan pendidikan nasional maupun tujuan kelembagaan PKBM itu sendiri.

Secara formal, pengelola adalah seorang "decision maker" bagi segala kegiatan yang harus dilakukan oleh orang-orang yang terlibat dalam kegiatan PKBM, baik tutor maupun warga belajar. Demikian pula kegiatan-kegiatan yang menyangkut pelaksanaan kurikulum sangat tergantung kepada putusan-putusan yang ditetapkan oleh pengelola sebagai penanggung jawab kegiatan program pembelajaran di PKBM. Dengan demikian, upaya pencapaian tujuan pendidikan nasional maupun tujuan kelembagaan PKBM akan banyak dipengaruhi oleh kemampuan-kemampuan (*skills*) dan wawasan (*vision*) yang dimiliki oleh pengelola dalam melaksanakan peranan dan fungsinya sebagai pimpinan PKBM. Apabila pengelola PKBM memiliki kemampuan-kemampuan profesional yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugasnya sebagai pimpinan dan penanggung jawab kegiatan PKBM, maka hal ini memungkinkan tercapainya tujuan-tujuan yang diharapkan secara efektif. Setiap peran ataupun tugas yang harus dilaksanakan pengelola PKBM sebagai pimpinan dan penanggung jawab lembaga menuntut sejumlah kemampuan khusus yang memungkinkan pengelola PKBM dapat melaksanakan tugas atau peranannya secara efektif.

PKBM Konengsari merupakan salah satu PKBM yang layak untuk diteliti. Pemilihan PKBM Konengsari sebagai subjek penelitian ini didasarkan kepada beberapa pertimbangan berikut: (a) PKBM Konengsari berdiri pada tanggal 20 Nopember 1998 di Desa Bojongkoneng. Sekalipun masih relatif muda tetapi tingkat partisipasi masyarakat cukup tinggi; (b) Pengembangan program di PKBM Konengsari dari tahun ke tahun, mengalami perkembangan yang kompleks sehingga kompleksitas permasalahan yang muncul pun sangat besar; (c) Para pengelola PKBM Konengsari berlatar pendidikan yang majemuk sehingga menimbulkan berbagai gaya, pola, strategi, dan kebijakan yang berbeda; (d) PKBM Konengsari mempunyai visi dan misi yang kontributif terhadap pengembangan sumber daya manusia; (e) Pembinaan dan pengembangan PKBM Konengsari dilakukan secara kontinyu dan berkelanjutan; (f) warga belajar yang terlibat memperlihatkan motivasi yang tinggi; dan (g) Semua pihak yang terlibat seperti: pemilik, tokoh masyarakat, tutor, dsb, berpartisipasi aktif dalam mengembangkan PKBM ini sehingga menjelma menjadi salah satu PKBM terbaik di kawasan Kabupaten Bandung.

B. Rumusan dan Pembatasan Masalah

1. Rumusan Masalah

Latar belakang masalah menunjukkan bahwa permasalahan penelitian berkenaan dengan aspek kemampuan manajerial pengelola PKBM yang dibutuhkan dalam rangka mengelola PKBM yang efektif. Efektif mengandung arti bahwa kualitas pembelajaran terhadap warga belajara sesuai dengan keinginan, kebutuhan dan harapan warga belajar.

Kemampuan manajerial, secara teoritis berkaitan dengan kemampuan seseorang baik akademis maupun pribadi, yang dengan kekuatan itu dapat mempengaruhi orang lain untuk turut berperilaku sesuai dengan tujuan yang ditetapkan organisasi. Kemampuan-kemampuan ini tidak dapat tumbuh dengan sendirinya dari pengalaman saja tetapi perlu ditumbuhkembangkan melalui berbagai kegiatan pendidikan khusus baik dalam pra jabatan maupun dalam jabatan. Melalui kedua kegiatan tersebut, memungkinkan pengelola PKBM tumbuh secara terus menerus sehingga mampu mengadakan penyesuaian dalam melaksanakan tugasnya.

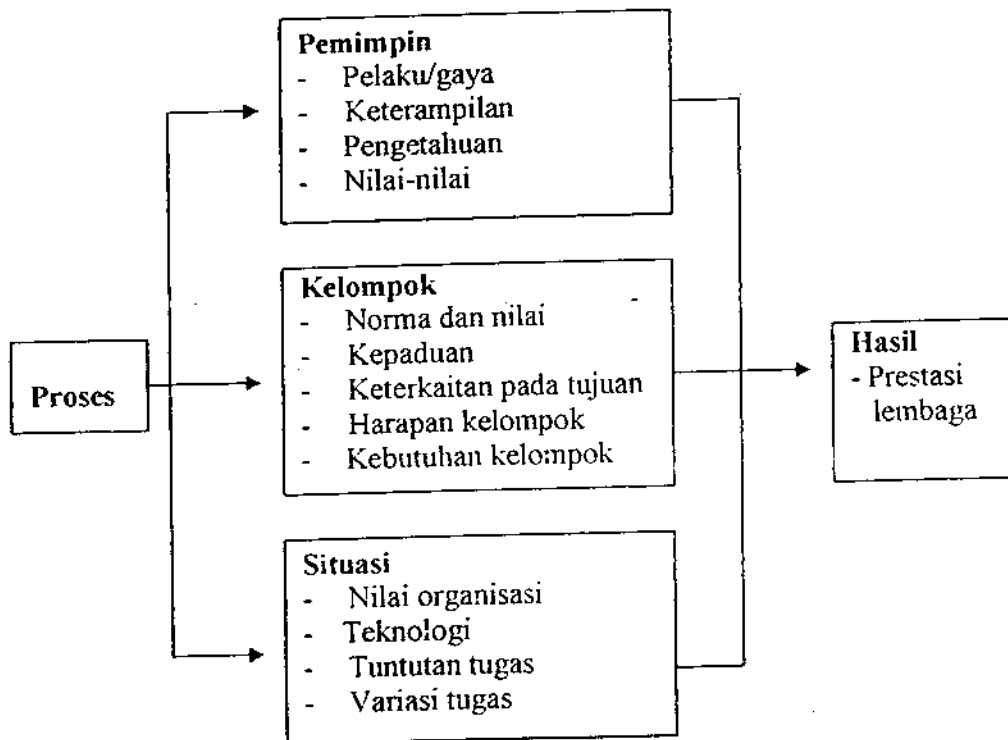
Kemampuan manajerial pengelola PKBM cukup penting untuk dijadikan kajian karena dianggap dapat memberikan kontribusi bagi kemajuan dan keberhasilan pendidikan di jalur PLS. Kepemimpinan yang handal merupakan syarat mutlak suatu lembaga yang mempunyai fungsi yang sangat vital bagi kepentingan organisasi. Kemampuan manajerial selalu berkaitan dengan kemampuan seseorang baik akademis maupun pribadi, yang dengan kekuatan itu dapat mempengaruhi orang lain untuk turut berperilaku sesuai dengan tujuan yang ditetapkan organisasi.

2. Pembatasan Masalah

Pandangan teori produktivitas dapat dijelaskan bahwa produktivitas organisasi terletak pada kemampuan, sikap dan keterampilan personil lembaga dalam bekerja serta manajemen (Irianto, 1997:12). Faktor utama yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi kerja organisasi kelembagaan pendidikan

ialah aktivitas manajerial dan kepemimpinan, yang secara teoritis diartikan sebagai suatu proses aktivitas individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Pengertian ini menunjukkan bahwa kemampuan manajerial para pimpinan lembaga kependidikan merupakan suatu proses, bukanlah pada orangnya. Karena itu, dimensi dari proses ini akan berkenaan dengan *pemimpinan itu sendiri, pengikut, dan situasi*. Interaksi dari ketiga faktor inilah diduga akan menghasilkan prestasi lembaga yang dipimpinnya.

Secara skematis, keterkaitan aspek-aspek kepemimpinan tersebut dapat diilustrasikan pada Gambar 1 berikut ini.



Gambar 1
Proses Manajerial Kepemimpinan
(Sumber, Liputo:1982)



Merujuk pada Gambar 1 di atas, maka proses manajerial-kepemimpinan dalam mencapai prestasi lembaga, sangat erat kaitannya dengan unsur pemimpin, orang yang dipimpin (kelompok), dan unsur situasi. Unsur pemimpin, berkenaan dengan variabel pelaku atau gaya-gaya pemimpin dalam melaksanakan pekerjaan, keterampilan, pengetahuan, dan nilai-nilai yang melekat pada kepribadian pemimpin. Unsur kelompok, berkenaan dengan variabel norma dan nilai-nilai kelompok, kepaduan, ketarkaitan pada tujuan, harapan kelompok, dan kebutuhan kelompok. Unsur situasi, berkenaan dengan variabel nilai organisasi, pengaruh teknologi, tuntutan tugas, dan variasi tugas. Dengan demikian, dimensi kualitas kepemimpinan merupakan aspek yang sangat krusial dimiliki oleh para pimpinan PKBM dalam mencapai tujuan-tujuan kelembagaan PKBM.

Pelaksanaan tugas-tugas manajerial pimpinan PKBM yang berkualitas sangat dipengaruhi oleh aspek-aspek: (1) Kepribadian yang kuat; (2) Memahami tujuan dengan baik; (3) Pengetahuan yang luas; (4) Keterampilan profesional, yang mencakup keterampilan teknis, keterampilan hubungan kemanusiaan, dan keterampilan konseptual. Di samping itu, prinsip-prinsip kepemimpinan yang patut dipahami oleh para pengelola PKBM antara lain bahwa para pengelola PKBM harus: (1) Konstruktif; (2) Kreatif; (3) Partisipatif; (4) Kooperatif; (5) Delegatif; (6) Integratif; (7) Rasional dan objektif; (8) Pragmatis; (9) Keteladanan; dan (10) Adaptabel dan fleksibel.

Berdasarkan aspek-aspek tersebut, maka permasalahan penelitian difokuskan pada eksplorasi sejumlah kemampuan-kemampuan kepemimpinan pengelola PKBM, yang secara konseptual dikelompokkan pada kemampuan: (1)

Kepribadian; (2) Kemampuan profesional; (3) Gaya kerja (melakukan pekerjaan); dan (4) Akuntabilitas (pertanggungjawaban) pengelola PKBM dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinannya.

C. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan definisi operasional di atas, maka pertanyaan penelitian yang perlu dijawab dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana profil kemampuan manajerial pengelola PKBM dalam melakukan tugas-tugasnya selaku Ketua PKBM?
2. Bagaimana intensitas kemampuan manajerial tersebut diimplementasikan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tuntutan tugas sebagai pengelola PKBM?
3. Peluang dan tantangan apa yang dihadapi pengelola PKBM dalam melaksanakan tugasnya sesuai tuntutan dan peranan PKBM?
4. Bagaimana upaya pengelola PKBM dalam menghadapi peluang dan tantangan dan mengeliminir kelemahan sehingga dapat menunjang tugas-tugas manajerial PKBM?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ditetapkan dalam penelitian ini, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

- a. Memperoleh data tentang profil kemampuan manajerial pengelola PKBM dalam melakukan tugas-tugasnya..



Memperoleh data tentang intensitas kemampuan manajerial tersebut diimplementasikan dalam pelaksanaan tugasnya sesuai tuntutan tugas sebagai pengelola PKBM.

- c. Memperoleh data tentang peluang dan tantangan apa yang dihadapi pengelola PKBM dalam melaksanakan tugasnya sesuai tuntutan dan peranan PKBM.
- d. Memperoleh data tentang upaya pengelola PKBM dalam menghadapi peluang dan tantangan, dan mengeleminir kelemahan sehingga dapat menunjang tugas-tugas manajerial PKBM.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian tentang fungsi dan peranan PKBM mungkin telah banyak dilakukan di kalangan akademisi, namun masih belum dapat memberikan gambaran yang gamblang tentang bagaimana profil pengelola PKBM yang diperkirakan dapat memimpin PKBM sesuai dengan misi dan tujuan PLS. Penelitian ini mencoba mengungkap profil kemampuan pengelola PKBM berdasarkan kondisi objektif para pengelola PKBM di lapangan. Dengan demikian, manfaat penelitian ini ialah:

a. Aspek Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini turut pula memperkaya hazanah ilmu Pendidikan Luar Sekolah, khususnya dalam bidang:

- 1) Pengembangan teori dan konsep manajemen satuan program PLS;
- 2) Pengembangan teori dan konsep manajemen ketenagaan PLS.

b. Aspek Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat memberikan masukan-masukan bagi instansi yang terkait dengan pembinaan tenaga kependidikan PLS untuk:

- 1) Bahan pertimbangan dalam penyelenggaraan pelatihan/penataran peningkatan kemampuan teknis para tenaga kependidikan;
- 2) Bahan pertimbangan bagi pengembangan profesi jabatan para pengelola PKBM dan tenaga teknis fungsional;
- 3) Bahan pertimbangan bagi implementasi kebijakan pendidikan untuk semua.

E. Definisi Operasional

Konsep-konsep yang perlu dijelaskan dalam penelitian ini antara lain: (1) Kemampuan manajerial dan (2) Pengelola PKBM.

Secara konseptual, *kemampuan (Ability)* merupakan salah satu aspek dari kinerja (*performance*), yang dihasilkan dari perpaduan antara sikap dan pengetahuan hasil suatu proses pendidikan.

Secara operasional, *kemampuan* diartikan sebagai seperangkat kecakapan yang didukung oleh keterampilan teknis dalam melaksanakan suatu tugas. *Kemampuan manajerial* adalah seperangkat keterampilan teknis dalam melaksanakan tugas sebagai manajer PKBM untuk merdayagunakan segala sumber yang tersedia untuk mencapai tujuan lembaga secara efektif dan efisien.

Istilah *pengelola*, secara konseptual menunjuk pada orang yang melaksanakan tugas pengelolaan, pengaturan, pendayagunaan segala sumber daya material maupun non material yang ada di lingkungan organisasi. Pengelola merupakan terjemahan yang dianggap populer dari istilah *manager*.

PKBM sebagai organisasi yang bergerak di bidang sosial mempunyai ciri tersendiri jika dibandingkan dengan organisasi sosial lainnya. Sebagai organisasi PKBM perlu dikelola oleh seorang yang handal serta memiliki keterampilan dan kemampuan profesional dalam hal manajemen. Untuk itu PKBM harus dipimpin oleh orang yang mampu memenej PKBM dengan benar. Dalam hal ini Wahjosumidjo (1999:93) mengartikan manajemen sebagai "proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan usaha anggota-anggota organisasi serta, pendayagunaan seluruh sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan".

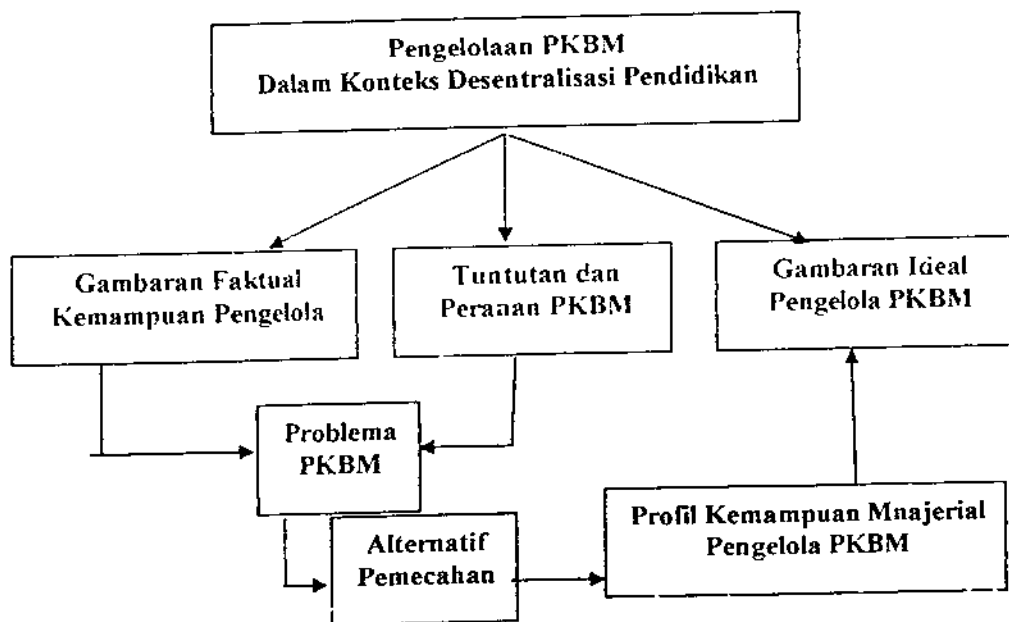
Ada tiga hal penting yang perlu diperhatikan dari definisi tersebut, yaitu proses pendayagunaan seluruh sumber organisasi dan pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan gambar tersebut, seorang manajer PKBM pada hakikatnya adalah seorang perencana, organisator, dan seorang pengendali.

Keberadaan manajer pada suatu organisasi sangat diperlukan, sebab organisasi sebagai alat mencapai tujuan organisasi yang didalamnya berkembang berbagai macam pengetahuan, serta organisasi yang menjadi tempat untuk membina dan mengembangkan karir sumber daya manusia, memerlukan manajer yang mampu merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan.

Hersey & Blanchard (Wahjosumidjo, 1999:99) mengemukakan "Dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas manajerial paling tidak diperlukan tiga macam bidang keterampilan, yaitu: *technical*, *human* dan *conceptual*". Demikian pula peranan Ketua PKBM sebagai manajer sangat memerlukan ketiga keterampilan tersebut. Dari ketiga bidang keterampilan, *human skills* merupakan keterampilan yang memerlukan perhatian khusus dari para pengelola PKBM, sebab melalui *human skills* seorang pengelola dapat memahami isi hati, sikap dan motif orang lain, mengapa orang tersebut berkata dan berperilaku.

F. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan beberapa pengertian sebagaimana dijelaskan di muka, maka dikembangkan kerangka pemikiran sebagaimana digambarkan pada Gambar 2 berikut ini:



Gambar 2
Kerangka Pemikiran

Beranjak dari konteks desentralisasi pendidikan, maka dipandang perlu adanya para pengelola kelembagaan yang professional. Gambaran tersebut ditelusuri melalui kondisi objektif tentang kemampuan-kemampuan manajerial para pengelola PKBM. Gambaran faktual itu, tidak terlepas dari *boundary* tuntutan dan peranan PKBM dalam melayani pendidikan masyarakat. Karena itu, antara gambaran model faktual yang ada di lapangan dengan tuntutan dan peranan PKBM, sangat memungkinkan muncul kesenjangan-kesenjangan yang dalam penelitian ini diistilahkan akan memunculkan problema-problema yang dihadapi oleh para pengelola PKBM yang perlu diupayakan pemecahannya melalui model-model alternatif. Dengan demikian, profil kemampuan manajerial yang dibutuhkan dan diupayakan melalui penelitian ini, diharapkan menjadi salah satu alternatif pemecahan problema-problema tersebut dalam menuju gambaran ideal fungsi dan peranan PKBM sebagai lembaga pendidikan masyarakat.

G. Anggapan Dasar Penelitian

Lahirnya UU.No.22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah, yang lebih dikenal dengan undang-undang otonomi daerah, sangat berimplikasi terhadap penyelenggaraan pendidikan. Dalam tatanan manajemen pendidikan nasional, filosofi, substansi, proses dan konteks manajemen pendidikan pun berubah seiring filosofi yang terkandung dalam undang-undang otonomi daerah tersebut. Demokratisasi, pemberdayaan masyarakat dan aparat dalam penyelenggaraan pendidikan menjadi semakin diprioritaskan. Reformasi dan perubahan senantiasa

bergulir dalam upaya mencapai kemandirian masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan.

Manajemen pendidikan adalah proses perencanaan, pengorganisasian, implementasi program, dan pengawasan sistem atau proses pendidikan. Sistem pendidikan merupakan sistem yang sangat berbeda dari sistem lainnya. Karena sistem pendidikan merupakan sistem yang khas, manajemen pendidikan pun merupakan proses yang berbeda pula dari manajemen lainnya. Dalam beberapa hal memang manajemen pendidikan memiliki kesamaan dengan manajemen yang lain, bahkan mengadopsinya. Perbedaan hakiki tersebut ditunjukkan dalam aspek:

- (1) Wawasan tentang pendidikan dan komponen-komponen sistem pendidikan tidak terdapat dalam sistem manajemen lainnya; Manajemen pendidikan senantiasa memfokuskan perhatian pada proses belajar-mengajar sebagai upaya mengembangkan potensi peserta didik secara optimal; karenanya perencanaan, pengorganisasian, implementasi program, dan pengawasan pemanfaatan sumber-sumber manusia dan material dalam pendidikan semuanya merupakan wahana penyediaan fasilitas bagi kepentingan proses tersebut; Manajemen pendidikan berorientasi pada kepentingan peserta didik, karenanya bersifat pengabdian (*nonprofit orientation*);
- (2) Pendidikan memiliki komponen bukan manusia (*nonhuman*) yang khas berupa kurikulum, metodologi (teknologi) pendidikan, dan media pendidikan. Komponen-komponen tersebut haruslah direncanakan, diorganisasikan, diimplementasikan, dan dilakukan pengawasannya secara khas pula;

- (3) Pendidikan memiliki komponen manusia berupa pendidik dan tenaga kependidikan lainnya. Pengadaan, penempatan, pembinaan dan pengembangan (supervisi) tenaga pendidik senantiasa bermuara pada keperluan proses belajar-mengajar yang orientasinya nirlaba, dan dalam rangka melayani kepentingan pengembangan potensi peserta didik secara optimal. Pengadaan, penempatan, pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan lainnya juga senantiasa berorientasi pada upaya memberikan kemudahan bagi pelaksanaan proses belajar mengajar;
- (4) Hubungan manajerial antara manajer dan personel yang dikelola berada dalam posisi yang sederajat; Efisiensi dan efektivitas manajemen pendidikan bermafaskan kependidikan yang memperhatikan harkat dan martabat manusia
- (5) Pelaksanaan otonomi pendidikan berkaitan dengan kemampuan lembaga pendidikan itu dalam mengurus rumah tangganya sendiri. Karenanya, efektivitas pelaksanaan otonomi di lingkungan kelembagaan pendidikan memerlukan dukungan kemandirian para pengelola dalam melaksanakan visi, misi, prinsip, tujuan, kebutuhan, strategi, program operasional, anggaran, pengendalian dan evaluasi yang memadai.



