

“TAKON” (TRAINING MANAJEMEN KOMITMEN) METODE MENINGKATKAN KOMITMEN ORGANISASI

Ainur Rifqi, Lillah Pamikat Trisna, Wahyu Ramadhan
Jurusan Administrasi Pendidikan
Universitas Negeri Malang

RINGKASAN

Komitmen adalah suatu keadaan individu dimana individu menjadi sangat terikat oleh tindakannya. Komitmen merupakan suatu dasar dalam melaksanakan kegiatan apapun. Dengan komitmen yang tinggi dapat mengantarkan seseorang menuju kesuksesan yang diinginkannya. Komitmen inilah yang sebenarnya menjadi tonggak utama bagi suatu organisasi, termasuk di dalamnya adalah organisasi mahasiswa (ormawa).

Untuk meningkatkan komitmen anggota pengurus organisasi sebenarnya telah dilakukan beberapa upaya, antara lain adanya pendekatan personal, pelatihan kepemimpinan, dan training motivasi. Pendekatan personal memiliki fungsi untuk mempengaruhi orang lain, membantu orang lain, menyelesaikan masalah, membuat keputusan, dan mengevaluasi perilaku secara efektif, sehingga anggota pengurus organisasi dapat terus memiliki komitmen. Akan tetapi komitmen yang dihasilkan hanya bersifat sementara. Pelatihan kepemimpinan memiliki dampak dalam mempengaruhi bagaimana seharusnya seseorang bertindak dan melaksanakan tugasnya, akan tetapi kelemahannya, keterampilan kepemimpinan yang diberikan hanya bergerak pada pengetahuan mengenai kepemimpinan, bukan lebih kepada aplikatif, sehingga dampak besarnya hanya lebih kepada peningkatan pengetahuan bukan kepada peningkatan komitmen anggota pengurus organisasi. Training motivasi bermanfaat dalam meningkatkan motivasi dan semangat anggota pengurus organisasi, dengan motivasi tersebut pada nantinya dapat meningkatkan komitmen kepada anggota. Akan tetapi training motivasi selama ini hanya memberikan dampak sementara bagi peserta, sedangkan dampak panjangnya masih belum dapat dirasakan.

Solusi yang tepat untuk mengatasi hal tersebut adalah dengan melaksanakan Training Manajemen Komitmen dengan menggunakan materi 1) training komitmen waktu, yang mengajarkan bagaimana cara mengatur waktu kegiatan dengan baik dan berkomitmen pada waktu yang telah direncanakan; 2) training komitmen kinerja, memberikan penjelasan mengenai bagaimana kinerja yang efektif dan menyenangkan; dan 3) training membangun motivasi diri, pemberian materi mengenai trik-trik peningkatan motivasi personal.

Keyword: Training, komitmen, organisasi

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Organisasi merupakan wadah dimana orang-orang yang memiliki tujuan bersama berkumpul. Mereka bersatu berada pada wadah tersebut untuk mencapai tujuan tertentu yang telah disepakati. Pada perjalanan organisasi mereka saling bekerjasama dan berinteraksi antara satu orang dengan lainnya untuk melakukan sebuah tindakan, yang nantinya akan berdampak terhadap perubahan dan pengembangan organisasi.

Menurut Tyagi dalam Wibowo (2008), pengembangan organisasi adalah usaha terencana, sistematis, terorganisasi, dan kolaboratif di mana prinsip pengetahuan tentang perilaku dan teori organisasi diaplikasikan dengan maksud meningkatkan kualitas kehidupan yang tercermin dalam meningkatnya kesehatan dan vitalitas organisasional, meningkatkan individu dan anggota kelompok dalam kompetensi dan harga diri, dan semakin baiknya masyarakat pada umumnya. Pengembangan organisasi dilakukan karena munculnya beberapa perubahan yang terjadi dalam organisasi, diantaranya adalah struktur organisasi, kinerja, dan yang tidak kalah pentingnya adalah perilaku organisasi.

Pengembangan organisasi harus memperhatikan prinsip-prinsip pelaksanaan pengembangannya. Menurut Muchlas (2008), prinsip pengembangan organisasi mengutamakan pada pertumbuhan kemanusiaan dan organisasi, proses-proses kolaboratif dan partisipatif, dan spirit untuk selalu bertanya. Pertumbuhan kemanusiaan anggota organisasi diperhatikan melalui bagaimana setiap individu berinteraksi (sosial) dan bagaimana setiap individu betumbuh-kembang baik dalam segi fisik maupun emosional, sedangkan pertumbuhan organisasi dapat dilihat seberapa majukah suatu organisasi dalam melaksanakan tugas-tugas untuk mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan dan disepakati sebelumnya. Pada akhirnya tujuan dari pengembangan suatu organisasi tidak lain adalah untuk *survey feedback, sensitivity training, team building, quality of work life programs, management by objectives*.

Dilihat dari beberapa pandangan para ahli tersebut, dapat diketahui inti permasalahan dari pengembangan dan perubahan organisasi adalah komitmen yang dianut oleh organisasi dan anggotanya. Menurut Streers dan Porter dalam Anggun (2012), komitmen adalah suatu keadaan individu dimana individu menjadi sangat terikat oleh tindakannya. Melalui tindakan ini akan menimbulkan keyakinan yang menunjang aktivitas dan keterlibatannya. Komitmen organisasi ditandai dengan tiga hal, yaitu penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Komitmen merupakan suatu dasar dalam melaksanakan kegiatan apapun. Dengan komitmen yang tinggi dapat mengantarkan seseorang menuju kesuksesan yang diinginkannya. Melalui komitmen pula, hal-hal yang sebenarnya mustahil dilaksanakan pada akhirnya dapat dilaksanakan. Kondisi ini wajib dimiliki oleh siapapun, termasuk di antaranya adalah organisasi.

Komitmen inilah yang sebenarnya menjadi kendala utama bagi suatu organisasi, termasuk di dalamnya adalah organisasi mahasiswa (ormawa). Ormawa yang memiliki fungsi dalam mengembangkan pribadi mahasiswa yang berkaitan erat dengan minat, bakat, dan kegemaran, serta peningkatan penalaran

dari keilmuan dan arah profesi mahasiswa (Universitas Negeri Malang, 2002) memiliki banyak konflik yang terjadi, baik konflik secara individual, struktural, maupun secara sosial. Konflik tersebut akan mempengaruhi bagaimana organisasi tersebut akan berjalan. Bila konflik tersebut dapat diatur dengan baik, maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik. Sebaliknya, jika konflik tersebut tidak diatur dengan baik, maka organisasi tersebut akan berjalan tidak teratur. Salah satu solusi dalam mememanajemennya adalah dengan peningkatan kualitas komitmen anggota organisasi.

Berdasarkan alasan dan latar belakang tersebut, penulis mencoba memberikan solusi dalam meningkatkan dan mememanajementi komitmen anggota organisasi. Manajemen komitmen ini, akan berfungsi ketika nanti dalam perjalanannya organisasi mendapatkan tantangan untuk mengatasi suatu masalah atau melaksanakan sebuah tugas. Untuk merealisasikan rencana tersebut, penulis memulainya dengan pembuatan usulan melalui PKM-GT dengan judul “‘TAKON’ (Training Manajemen Komitmen), Metode Meningkatkan Komitmen Organisasi”.

Tujuan dan Manfaat Yang Ingin Dicapai

Tujuan dan manfaat didirikannya taman baca inspirasi yaitu

- 1) Sebagai inovasi baru dalam mengatasi krisis komitmen
- 2) Sebagai salah satu alternatif dalam meningkatkan pengembangan organisasi
- 3) Menjadikan anggota organisasi sebagai anggota yang inspiratif

GAGASAN

Kondisi Kekinian Pencetus Gagasan

Komitmen merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perkembangan kemajuan organisasi. Pasang-surutnya organisasi bergantung bagaimana efektivitas komitmen organisasi dijalankan. Jalan-tidaknya program organisasi juga dipengaruhi oleh sejauh mana komitmen individual terhadap suatu organisasi dipegang. Semakin tinggi komitmen dipegang, maka semakin tinggi pula efektivitas organisasi berjalan. Sebaliknya semakin rendah komitmen yang dianut, maka semakin rendah pula efektivitas organisasi tersebut.

Ormawa (Organisasi Mahasiswa) yang merupakan salah satu organisasi formal pada perguruan tinggi juga mengalami pasang surutnya sebuah komitmen. Selama ini, komitmen masih hanya dipandang sebelah mata. Jika ada anggota organisasi yang *protol*, dianggapnya sebuah kejadian yang sudah lumrah. Anggota organisasi yang lain, termasuk ketua organisasi, akan mengatakan “itulah seleksi alam, siapa yang kuat maka akan bertahan di organisasi, dan siapa yang lemah pasti akan lepas dari organisasi”. Jika dipandang dari persepsi adat, mungkin ini merupakan hal yang biasa, akan tetapi jika memandangnya dari segi organisasional dan manajemen, ini merupakan suatu permasalahan besar yang seharusnya dapat segera diatasi.

Komitmen anggota organisasi selama ini, hanya muncul pada saat pelantikan pengurus organisasi dan beberapa bulan setelah pelantikan. Akan tetapi, ketika kepengurusan organisasi telah berjalan lebih dari 2 bulan, maka sedikit demi sedikit komitmen para pengurus organisasi akan semakin luntur dan bahkan hilang, dan yang lebih mengesankan lagi beberapa pengurus

organisasi melarikan diri dari tanggungjawab yang seharusnya menjadi tanggung jawabnya.

Ada beberapa penyebab hilangnya komitmen pengurus ormawa terhadap kepengurusan yang ada, diantaranya yaitu:

- 1) Timbulnya rasa kecewa anggota pengurus terhadap kepemimpinan ketua organisasi. Sifat kepemimpinan seorang ketua dapat mempengaruhi kenyamanan anggota organisasi, yang nantinya akan berdampak pada pasang-surutnya komitmen yang dianut oleh anggota pengurus organisasi.
- 2) Adanya ketidakcocokan antara organisasi dengan konsep awal dari anggota pengurus organisasi. Ketidakcocokan tujuan awal anggota pengurus organisasi dengan kegiatan yang dilaksanakan organisasi memberikan dampak besar terhadap kekecewaan anggota pengurus dalam melanjutkan perjalanan organisasi.
- 3) Waktu kegiatan organisasi yang tidak proporsional dengan waktu aktivitas kegiatan kemahasiswaan lainnya, seperti waktu belajar. Banyaknya jadwal kuliah dan jadwal kegiatan organisasi yang diikuti oleh anggota pengurus organisasi, juga memberikan dampak besar pada lemahnya komitmen anggota pengurus terhadap kepengurusan organisasi. Hal ini lebih menekankan, bagaimana seharusnya proporsional waktu yang digunakan dalam kegiatan organisasi.

Untuk mengatasi kondisi tersebut, sebenarnya telah dilakukan beberapa upaya, akan tetapi hasilnya tetap nihil. Upaya-upaya tersebut tidak membawakan hasil maksimal sesuai dengan harapan yang diinginkan organisasi.

Solusi yang Pernah Ditawarkan

Telah banyak solusi yang ditawarkan dan dilaksanakan dalam meningkatkan komitmen anggota pengurus organisasi. Salah satunya adalah dengan melakukan pendekatan kepada anggota pengurus organisasi yang terlihat mulai melemah komitmennya. Pendekatan ini dilakukan dengan berbagai metode, salah satunya adalah dengan meningkatkan intensitas komunikasi. Menurut Soetopo (2010), tujuan dari adanya intensitas komunikasi adalah memberi dan menerima informasi, mempengaruhi orang lain, membantu orang lain, menyelesaikan masalah, membuat keputusan, dan mengevaluasi perilaku secara efektif. Atas dasar tersebut, ketua ormawa mencoba melakukan pendekatan dengan meningkatkan intensitas komunikasinya. Akan tetapi, solusi tersebut belum dapat memberikan hasil yang memuaskan.

Solusi lain yang pernah dilaksanakan adalah adanya pelatihan kepemimpinan bagi anggota pengurus. Pelatihan kepemimpinan ini bertujuan untuk meningkatkan sifat kepemimpinan dari anggota pengurus organisasi. Melalui pelatihan kepemimpinan diharapkan akan memberikan kesadaran terhadap anggota pengurus organisasi mengenai tanggungjawab yang harus dilaksanakannya. Pelatihan ini diadakan setiap tahun, baik yang dilaksanakan oleh ormawa itu sendiri, universitas, maupun instansi lainnya. Akan tetapi, hampir dapat dipastikan hasil pelatihan tersebut belum memunculkan hasil yang maksimal dalam meningkatkan komitmen anggota pengurus dalam melaksanakan tugasnya. Anggota pengurus hanya sekedar memahami bagaimana seharusnya dia melakukan tanggungjawabnya, akan tetapi dalam segi aplikasi komitmen, mereka sering melupakannya.

Selain berbagai solusi diatas, solusi lain yang pada akhir-akhir ini menjadi populer di lingkup universitas adalah training motivasi. Training motivasi memiliki tujuan untuk memacu semangat anggota pengurus organisasi dalam melaksanakan tugasnya. Melalui peningkatan motivasi anggota pengurus, mereka akan dapat meningkatkan efektivitas kinerja yang selama ini masih menjadi kendala. Melalui peningkatan motivasi ini, anggota pengurus akan memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan aktivitas-aktivitas organisasi yang harus dilaksanakannya. Akan tetapi kelemahan dari training motivasi yang pernah dilaksanakan di beberapa instansi adalah motivasi yang diberikan hanya sekedar menciptakan motivasi eksternal, bukan motivasi internal, sehingga kekuatan motivasi yang ada hanya berlaku pada saat pemberian motivasi dan beberapa hari setelah pemberian motivasi, sedangkan ketika pemberian motivasi telah mencapai berkisar satu minggu, maka motivasi yang ada akan lenyap dengan sendirinya. Lenyapnya motivasi yang ada dalam diri anggota pengurus organisasi, juga melenyapkan semangat komitmen. Sehingga komitmen yang pada awalnya berada pada tingkat tinggi, pada akhirnya komitmen tersebut berangsur-angsur menjadi kecil dan menghilang.

Perbaikan Gagasan yang Diajukan

Untuk mengatasi beberapa kekurangan dari solusi yang pernah ditawarkan sebelumnya dapat dilaksanakan dengan membuat sebuah gebrakan dan inovasi terbaru dalam meningkatkan komitmen anggota pengurus organisasi. Dilihat dari beberapa kekurangan dari solusi yang pernah ditawarkan, terletak pada bagaimana cara organisasi tersebut meningkatkan komitmen yang tinggi dan mengikat komitmen tersebut pada masing-masing individual.

Menurut Armstrong dalam Anggun (2012), peningkatan komitmen seseorang dapat dilakukan dengan 8 cara, yaitu 1) mendefinisikan dan mendiseminasikan misi dan nilai-nilai organisasi, 2) meningkatkan pemahaman setiap orang akan strategi organisasi dengan mengajaknya untuk berpartisipasi dalam menerjemahkan strategi organisasi, 3) mengajak anggota pengurus organisasi untuk terlibat dalam mendefinisikan persoalan dan pemecahan sehingga mereka merasa memiliki persoalan tersebut, 4) menggunakan komunikasi yang ada untuk menyampaikan misi, nilai, dan strategi organisasi, 5) memberikan pola kepemimpinan transformasional, 6) memberikan contoh dan pelatihan manajemen organisasi, 7) meningkatkan proses dan iklim organisasi, 8) mengenalkan kepada anggota pengurus mengenai keuntungan organisasi dan keuntungan anggota pengurus ke depannya.

Berdasarkan pendapat Armstrong dapat disimpulkan bahwa faktor utama dalam meningkatkan komitmen anggota pengurus organisasi adalah dengan tiga cara, yaitu melalui 1) training komitmen waktu, yang didalamnya berisi mengenai bagaimana manajemen waktu yang baik digunakan dalam mengatasi konflik manajerial waktu; 2) training komitmen kinerja, yang menjelaskan mengenai bagaimana melaksanakan kinerja secara efektif dan menyenangkan, sehingga dapat memberi rasa kenyamanan kepada anggota pengurus dalam melaksanakan kinerja mereka; 3) training membangun motivasi diri, pada pembahasan ini, trainer tidak hanya memberikan motivasi untuk masa itu saja kepada anggota pengurus ormawa, akan tetapi trainer juga memberikan trik-trik

dalam meningkatkan motivasi diri dalam kegiatan sehari-harinya, sehingga anggota pengurus akan memiliki wawasan lebih dalam menjadikan pribadi yang semangat dan termotivasi dalam melaksanakan tugasnya.

Akan tetapi metode-metode lama yang telah digunakan tidak boleh ditinggalkan, karena metode-metode seperti pendekatan kepada anggota pengurus ormawa juga akan memberi dampak positif kepada anggota pengurus, karena mereka akan dianggap sebagai anggota keluarga dari organisasi tersebut.

Tabel 1 Kelebihan dan kekurangan dari beberapa metode peningkatan komitmen

No	Metode yang Digunakan	Manfaat		
		Meningkatkan Motivasi Diri	Berkomitmen Pada Waktu	Bekerja Secara Efektif Dan Menyenangkan
1	Pendekatan Secara Personal	- Motivasi yang dihasilkan hanya bersifat sementara - Membutuhkan pendekatan yang berulang-ulang	-	-
2	Pelatihan Kepemimpinan	-	-	- Dapat menciptakan sikap mandiri dan kinerja yang efektif dan menyenangkan
3	Training motivasi	- Dapat menghasilkan motivasi yang tinggi (akan tetapi hanya bersifat sementara)	-	-
4	Training Manajemen Komitmen	- Dapat memberikan motivasi tinggi kepada peserta - Motivasi tersebut dapat berjalan lama dengan trik-trik pembangkit motivasi	- Dapat menjalankan komitmen pada waktu yang telah direncanakan dan ditetapkan - Dapat memanajemen waktu dengan baik	- Dapat menciptakan sikap mandiri dan menciptakan kinerja yang efektif dan menyenangkan

Pihak-Pihak yang Dipertimbangkan Dalam Merealisasikan Taman Baca Inspirasi

1. Mendiknas
Mendiknas berperan dalam memberikan bantuan kepada HMJ dalam merealisasikan training komitmen, baik berupa dana maupun pemateri dengan memberikan perintah kepada perguruan tinggi yang bersangkutan
2. Dikti (Pendidikan Tinggi)
Pendidikan Tinggi berperan dalam memberikan mandat kepada Perguruan Tinggi untuk melaksanakan Training Komitmen bagi ormawa terutama HMJ AP
3. Universitas
Universitas membantu atau memberikan kesempatan kepada HMJ AP dalam melaksanakan Training Manajemen Komitmen
4. Dosen dan Ahli Training
Dosen dan ahli training memberikan materi mengenai training manajemen komitmen yang akan dilaksanakan

Langkah-Langkah Strategis Realisasi Training Manajemen Komitmen

Untuk mencapai pelaksanaan Training Manajemen Komitmen, maka perlu dilakukan langkah strategis berupa pelaksanaan fungsi manajemen. Menurut George R. Terry dalam Siagian (2011), ada 4 fungsi manajemen, yaitu *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling*. Semua fungsi manajemen tersebut harus diterapkan agar Training Manajemen Komitmen dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien

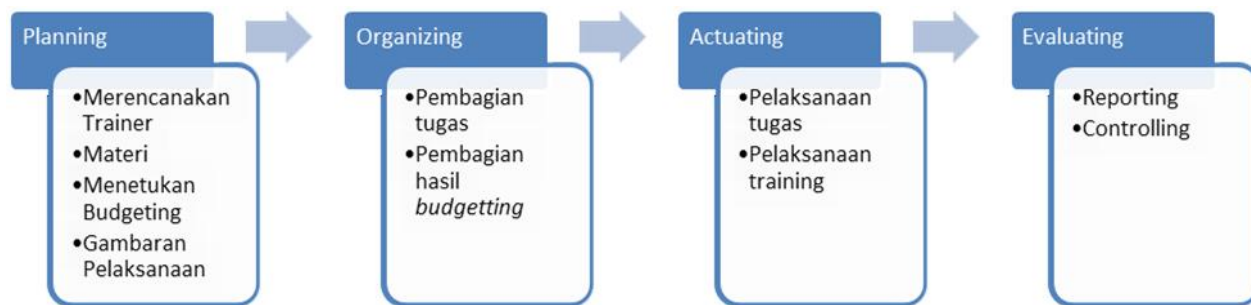
1. Perencanaan (*Planning*)
Perencanaan adalah suatu rangkaian proses kegiatan menyiapkan keputusan mengenai apa yang diharapkan terjadi dan apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan (Sa'ud, 2009). Dalam perencanaan pelaksanaan Training Manajemen Komitmen, perencanaan yang harus dilakukan adalah merencanakan trainer yang akan memberikan training kepada anggota pengurus, merencanakan materi yang akan diberikan pada waktu training, menentukan *budgeting*, menentukan gambaran pelaksanaan kegiatan training
2. Pengorganisasian (*Organizing*)
Menurut Siagian (2011), pengorganisasian adalah keseluruhan proses pengelompokan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, tanggung jawab, dan wewenang sedemikian rupa sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Pengorganisasian dalam Training Manajemen Komitmen terletak pada pembagian tugas kepanitiaan, pembagian honorer kepada trainer.
3. Pelaksanaan (*Actuating*)
Pada pelaksanaannya, panitia Training Manajemen Komitmen bertugas sesuai dengan *jobdescription* yang telah dibagikan pada waktu *organizing*. Trainer memberikan training kepada peserta mengenai 1) training komitmen waktu, trainer memberikan pengetahuan dan pelatihan mengenai bagaimana memajemen waktu dan berkomitmen terhadap waktu. Manajemen waktu dapat menggunakan teknik PERT dan CPM dengan menggunakan analyzing, penyusunan *logic*, *timing*, *scheduling*, tatalaksana kegiatan, serta notasi

(Imron, 2003). Sedangkan untuk pelatihan mengenai komitmen waktu, dapat dilakukan dengan pemberian konflik dan outbond, serta dapat menggunakan metode-metode lainnya

4. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan adalah proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2011). Semua kegiatan yang telah terjadi harus dilakukan pengawasan, apakah proses kegiatan yang telah dilakukan berjalan efektif, sejauh mana keefektifan yang telah terjadi, dan seberapa jauh dampak yang dirasakan oleh peserta Training Manajemen Komitmen. Melalui evaluasi ini, akan diketahui bagaimana efektivitas dan efisiensi pelaksanaan Training Manajemen Komitmen serta menjadi bahan pertimbangan untuk mencari alternatif efektivitas dan efisiensi untuk ke depan.

Gambar 1 Proses Manajemen Perpustakaan “Inspirasi”



KESIMPULAN

Training Manajemen Komitmen merupakan inovasi terbaru dalam peningkatan komitmen anggota organisasi. Perbedaan utama training ini terletak pada metode peningkatan komitmen bagi anggota pengurus ormawa. Training Manajemen Komitmen ini diharapkan nantinya dapat menumbuhkan komitmen secara mandiri kepada anggota pengurus, sehingga pengurus dapat meningkatkan kemampuan diri dalam berkomitmen serta melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

DAFTAR PUSTAKA

Imron, A, dkk. 2003. *Manajemen Pendidikan*. Malang: Universitas Negeri Malang.

Anggun. 2012. *Manajemen Komitmen*.
(<http://goenable.wordpress.com/2012/01/06/manajemen-komitmen/>, diakses 15 Juni 2012).

Wibowo. 2008. *Manajemen Perubahan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Muchlas, M. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Soetopo, H. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT Rosda Karya.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Ketua Pelaksana

Nama : Ainur Rifqi
NIM : 100131404167
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan
Tempat, Tanggal Lahir : Probolinggo, 31 Agustus 1990
Alamat : Tanjung Lor 005/003 Karanganyar Paiton
Probolinggo
Agama : Islam
Email : Njrir3108@yahoo.com
Riwayat Pendidikan : 1. TK Bina Anaprassa (1995)
2. MI Nurul Mun'im (1996-2002)
3. MTs Nurul Jadid (2002-2005)
4. MA Nurul Yaqin (2007-2010)
5. Universitas Negeri Malang (2010-sekarang)

Malang, 17 Februari 2012

Ainur Rifqi
NIM 100131404167

2. Anggota Pelaksana I

Nama : Lillah Pamikat Trisna
NIM : 100131404046
Jurusan : Pendidikan Luar Sekolah
Fakultas : Ilmu Pendidikan
Tempat, Tanggal Lahir : Lamongan, 30 Juli 1992
Alamat : Jl. Madekaryo Gang 3 No. 4 Lamongan
Agama : Islam
Email : lillah_ap10@yahoo.com
Riwayat Pendidikan : 1. SDN Made 4 Lamongan (2004)
2. SMP Negeri 1 Lamongan (2007)
3. SMA Negeri 1 Lamongan (2010)
4. Universitas Negeri Malang (2010-sekarang)

Malang, 14 Mei 2012

Lillah Pamikat Trisna
NIM 100131404046

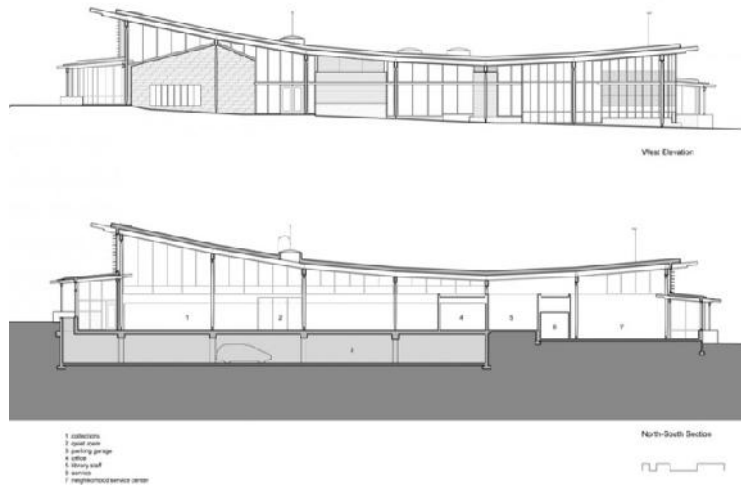
3. Anggota Pelaksana II

Nama : Wahyu Ramadhan
NIM : 110131405786
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan (FIP)
Tempat, Tanggal Lahir : Blitar, 21 Februari 1993
Alamat : Jl. Beringin No. 08 Turi Soekorejo Blitar
Agama : Islam
Email : ramavalent@yahoo.co.id
Riwayat Pendidikan : 1. SDN I Turi Blitar (1999-2005)
2. SMPN IX Blitar (2005-2008)
3. SMKN III Blitar (2008-2011)
4. Universitas Negeri Malang (2011-sekarang)

Malang, 14 Mei 2012

Wahyu Ramadhan
NIM 110131405786

Lampiran 1 Desain dan Foto Ruang Taman Baca Inspirasi
Perpustakaan tampak depan (dari luar gedung perpustakaan)



Ruang baca biologi tampak dari pintu masuk bagian dalam

