

DAFTAR PUSTAKA

Artikel Jurnal

- Ardipraja, A. R. U., Gustini, M. (2022). Pengenalan dan Pelatihan Sistem Horensou kepada LPK di Bandung. *Prosiding Seminar Nasional Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2963-1378.
- Azzaakiyah, H. K., Ausat, A. M. A., Gadzali, S. S., Diawati, P., Suhartono. (2023). Analisis Faktor Pembentuk Budaya Inovatif Dalam Konteks Bisnis: Kunci Kesuksesan Untuk Inovasi Organisasi. *Jurnal Riset Bisnis*, Vol 7 (1), 41 – 52.
- Handayani, U., Priventa, H., Riani, R. W., Hanutama, P. A. (2024). Implementation of Horenso as Self Management for Students of SMK Widya Praja Ungaran. *Philosophica: Jurnal Bahasa, Sastra, dan Budaya*, Vol. 7(1), 65-77.
- Handayani, W., Sukardi. (2020). Pengaruh Budaya Kaizen dan Budaya Horenso terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Yamaha Music Indonesia Manufacturing Asia Cikarang Barat. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 10(2), 210-223.
- Iqbal, C. H. (2018). Budaya Komunikasi dalam Masyarakat Jepang. *Walasuji: Jurnal Sejarah dan Budaya*, Vol. 9(1), 113-127.
- Iswadi., Mafudoh., Pohan, E. S., Zaenudin. (2021). The Influence of Horenso Culture on Company Performance in PT. Runzune Sapta Consultant. *Amal Insani: Indonesian Multidiscipline of Social Journal*, Vol. 1(2), 61-67.
- Kitamura, K. (2021). Japanese Business Communication in the COVID Crisis: A Study of Horenso and its Implications. *Loyola eCommons, School of Business: Faculty Publications and Other Works*,

https://ecommons.luc.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1257&context=business_facpubs

- Kurnia, D., Toyyibah, E. H., Ma'arif, M. N., Ribcha, P., Purkon, A. (2023). Konsep Budaya Organisasi dan Perilaku Organisasi. *Jurnal Pelita Nusantara: Kajian Ilmu Sosial Multidisiplin*, Vol. 1 (3), 386-392.
- Laan, R., Rukaiyah, St. (2021). Organizational Culture Interaction And Job Satisfaction As Determinant Public Service Employee Performance. *European Journal of Research Development and Sustainability*, Vol. 2 (12), 139-1145.
- Manafe, L. A., Nugraha, J. (2021). Karakteristik Budaya Organisasi Unggul Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Freelancers Pada PT Indah Jawara Utama. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 1 (2), 451-468.
- Mukkafan. (2020). Pembentukan dan Manifestasi Budaya Organisasi dalam Kajian Filsafat Islam. *Jurnal Qolamuna*, Vol. 6 (1), 135-152.
- Muhardini, A. S., Paramadina, D. R. (2019). Budaya Organisasi Sebagai Instrumen Peningkatan Daya Saing Organisasi. *Jimmu*, Vol. 4 (2), 133-152.
- Mulyadi, B. (2014). Model Pendidikan Karakter dalam Masyarakat Jepang. *Izumi: Jurnal Bahasa, Sastra, dan Budaya Jepang*, Vol. 3(1), 69-80.
- Mulyadi, B., Hastuti, N., Noviandi, M. Y. (2022). Pelatihan Etika dan Budaya Kerja Masyarakat Jepang bagi Siswa LPK Martani Semarang. *Harmoni: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, Vol. 6(1), 26-32.
- Nusaibah, A. W. (2023). Analisis Rumusan Capaian Pembelajaran pada Kurikulum Program Studi Pendidikan Agama Islam. *Journal of Islamic Education and*

- Innovation*, Vol. 4(2), 82-91.
- Ratna, M. P. (2019). Aimai Hyougen sebagai Cerminan Komunikasi Jepang. *Izumi: Jurnal Bahasa, Sastra, dan Budaya Jepang*, Vol. 8(1), 20-25.
- Septiyani, W., Fadli, U. M. D. (2024). Analisis Budaya Kerja di PT Hino Motors Manufacturing Indonesia. *Peng: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, Vol. 1(2), 216-227. <https://doi.org/10.62710/7pnwsb20>
- Suhendro, P. P. M., Zakiatuzzahrah., Sofiaty, D. R. (2022). Pengaruh Komunikasi Efektif terhadap Kinerja Karyawan CV Centrum Tekhnik Diesel Jakarta. *Gandiwara: Jurnal Komunikasi*, Vol. 2(22), 34-44.
- Sukaيمي, S., Said, M. (2018). Budaya Disiplin Kerja: Sebuah Sketsa Kerja Orang-orang Jepang. *Madania: Jurnal-jurnal Keislaman*, Vol. 8(2), 228-255.
- Sulmahaiti, F., et al. (2023). Analisis Budaya Organisasi PT XYZ Pascamerger. *Commentate*, Vol. 4 (1), 77-91.
- Sundawa, W., Marion, E. C. (2022). Hourensou Concept Implementation in Daily Operation Management in Japanese Company. *Proceedings of the 3rd Asia Pacific International Conference on Industrial Engineering and Operations Management, Johor Bahru, Malaysia*, 1413-1420.
- Suryani., Suri, D. A. (2021). Pengaruh Budaya Horenso terhadap Kinerja Perusahaan PT. Nippon Shokubai Indonesia. *Jurnal InTent*, Vol. 4(1), 73-85.
- Taslim, T. A., Sutanto, M. R., Lewerissa, E. D. (2023). Etos Kerja dalam Film Fune wo Amu. *Idea: Jurnal Studi Jepang*, Vol. 5(2), 85-98.
- Wahyudin, H. (2022). Budaya Organisasi. *Multiverse*, Vol. 1 (3), 51-56.
- Widiuseno, I. (2017). Mengenal Etos Kerja Bangsa Jepang: Langkah Menggali

Nilai-Nilai Moral Bushido Bangsa Jepang. *Kiryoku: Jurnal Studi Kejepangan*, Vol. 1(3), 54-59.

Wollah, M., Lumatauw, L. (2021). Pengenalan Budaya Kerja Jepang sebagai Sistem Edukasi. *Jurnal Manajemen Administrasi Bisnis dan Pemasaran*, Vol. 3(2), 25-36.

Wowor, H. A. F, Arviani, K. D., Maisya, S. R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota: Survei Badan Eksekutif Mahasiswa Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Niara*, Vol. 14 (2), 44-58.

Buku

Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. Makassar: CV. Syakir Media Press.

Abubakar, R. (2021). *Pengantar Metode Penelitian*. Yogyakarta: SukaPress.

Burhanudin., Supriyanto, A., Adi, E. P. (2018). *Budaya Organisasi dan Kepemimpinan: Concept, Implementation, and Measurement Modelling Based on Development Research at School Contexts*. Semarang: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang

Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework 3rd ed.* San Francisco: Jossey-Bass.

Champoux, J. E. (2003). *Organizational behavior: Essential tenets 2nd ed.* Australia: Thompson South-Western.

Fajarini, U. (2021). *Antropologi Pendidikan*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.

Fiantika, F. R., et. al. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif*. Padang: PT. Global

Eksekutif Teknologi.

Haryoko, S. (2020). *Analisis Data Penelitian Kualitatif: Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Makassar: Badan Penerbit UNM.

Kamaroellah, R. A. (2011). *Pengantar Budaya Organisasi*. Surabaya: Pustaka Radja.

Kusumastuti, A., Khoiron, A. M. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif*. Semarang: Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo.

Murdiyanto, E. (2020). *Penelitian Kualitatif: Teori dan Aplikasi disertai contoh proposal*. Yogyakarta: Lembaga Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat UPN “Veteran” Yogyakarta Press.

Parastuti., Karnawati, R. A., Seruni, A. P. (2023). *Pengenalan Budaya dan Pranata Kehidupan Masyarakat Jepang*. Banyumas: Satria Indra Prasta Publishing.

Parsons, T. (1991). *The Social System*. Routledge: Taylor & Francis Group.
<https://idr.uin-antasari.ac.id/471/1/talcotPARSON.pdf>

Robbins, S.P. (2001) *Organizational Behavior: 9th Edition*. New York: Prentice-Hall, Inc.

Sahir, S. H., et al. (2021). *Pengembangan dan Budaya Organisasi*. Bandung: Yayasan Kita Menulis.

Scott, J. F. (1971). *Internalization of Norms: A Sociological Theory of Moral Commitment*. Englewood Cliff, N.J.: Paentice-Hall.
<https://archive.org/details/internalizationo00scot/page/n5/mode/2up>

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung, Indonesia: PT. Alfabeta Bandung.

- Sulistyawati. (2023). *Buku Ajar Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: K Media
- Zaka, I. (2019). *Dicipline Like Japanese*. Yogyakarta: Caesar Media Pustaka.

Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Laporan Penelitian

- Azzahra, D. M. (2021). *Penerapan HORENSO (Houkouku Renraku Soudan) di Watu Gajah Park Semarang*. (Skripsi Sarjana, Universitas Diponogoro Semarang). <https://eprints2.undip.ac.id/id/eprint/20701/>
- Kimila, J. A. (2024). *Analisis Rumusan Capaian Pembelajaran Pada Kurikulum Program Studi Pendidikan Agama Islam*. (Skripsi Sarjana, Universitas Jenderal Soedirman).
- Kustandi, A. (2018). *Hubungan Antara Budaya Horensa dengan Disiplin Kerja Karyawan di PT. Padma Soode Indonesia Tahun 2018*. (Skripsi Sarjana, Sekolah Tinggi Bahasa Asing JIA). <https://repository.stba-jia.ac.id/537/1/S1-2018-43131520144068-FULL.pdf>
- Medicantra, R. A. (2021). *Implementasi Horensa (Houkouku, Renraku, Soudan) sebagai Dasar Komunikasi di UPTD BLK DISNAKER Semarang*. (Skripsi Sarjana, Universitas Diponegoro Semarang). https://eprints2.undip.ac.id/id/eprint/13031/1/TA_Ramadya%20Artana%20M.pdf
- Rachman, R. A. (2023). *Internalisasi Nilai-nilai Budaya Organisasi Perusahaan (Studi Kasus PT. Bank Permata)*. (Skripsi Sarjana, Universitas Padjajaran).
- Sarina. (2022). *Internalisasi Nilai Karakter Jujur, Mandiri, dan Tanggung Jawab dalam Pembelajaran IPS pada Kelas VIII MTs DDI Kanang*. (Skripsi Sarjana, Institut Agama Islam Negeri Parepare).

<https://repository.iainpare.ac.id/id/eprint/4130/1/18.1700.001%20SARINA.pdf>

Pustaka Laman

Universitas Pendidikan Indonesia (UPI). (2025). *Pendidikan Bahasa Jepang*.

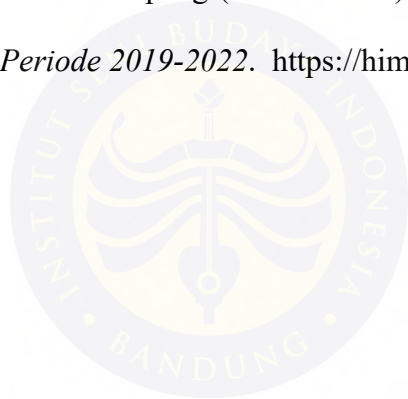
<https://jepang.upi.edu/>

Universitas Widyatama. (2023). *Horenso, Keterampilan Dasar Sekaligus Budaya*

Kerja Perusahaan Jepang. <https://www.widyatama.ac.id/horenso-budaya-kerja-sekaligus-keterampilan-dasar-perusahaan-jepang/>

Himpunan Mahasiswa Bahasa Jepang (HIMABAJA) UPI. (2019). *Kepengurusan*

HIMABAJA UPI Periode 2019-2022. <https://himabajaupi.wordpress.com/>



LAMPIRAN

Lampiran 1. Pedoman Wawancara

No	Pertanyaan
1	Bisa ceritakan aktivitas Anda sehari-hari sebagai mahasiswa Sastra Jepang UPI?
2	Apakah Anda aktif di organisasi kampus atau kegiatan lain?
3	Apakah Anda pernah merasa bingung dalam memahami budaya komunikasi di jurusan Anda?
4	Kapan pertama kali Anda mendengar konsep " <i>Horensou</i> "?
5	Dari mana Anda mengetahui konsep tersebut?
6	Apa yang Anda pahami tentang <i>Horensou</i> saat itu?
7	Apakah pemahaman itu berubah seiring waktu?
8	Apakah Anda merasa ada nilai-nilai Jepang yang diterapkan dalam perkuliahan?
9	Apakah Anda merasa nyaman atau terbebani dengan nilai-nilai itu?
10	Apakah pernah terjadi konflik antara nilai pribadi Anda dan nilai <i>Horensou</i> ?
11	Dalam konteks apa Anda merasa <i>Horensou</i> paling nyata dalam kehidupan kampus?
12	Bagaimana definisi <i>Horensou</i> secara keseluruhan?
13	Apa arti "melapor" bagi Anda dalam konteks perkuliahan?
14	Apakah laporan itu atas inisiatif Anda sendiri atau karena diminta?

15	Apakah Anda merasa melapor adalah kewajiban atau bentuk tanggung jawab pribadi?
16	Dalam hal apa saja Anda biasanya melapor?
17	Apakah ada perbedaan cara Anda melapor sekarang dibandingkan awal kuliah?
18	Apakah Anda pernah merasa takut atau ragu untuk melapor? Mengapa?
19	Apakah pernah mendapat sanksi karena tidak melapor?
20	Apakah ada pengalaman positif saat Anda melapor?
21	Menurut Anda, apakah “ <i>houkoku</i> ” sudah menjadi bagian dari diri Anda?
22	Apa arti “ <i>renraku</i> ” bagi Anda?
23	Apakah Anda pernah ditegur karena tidak melakukan <i>renraku</i> ?
24	Apakah Anda punya strategi khusus agar <i>renraku</i> Anda diterima dengan baik?
25	Apakah Anda merasa tekanan untuk selalu update informasi?
26	Apa manfaat <i>renraku</i> bagi kalian?
27	Apakah Anda merasa harus mengingatkan orang lain soal pentingnya <i>renraku</i> ?
28	Bagaimana reaksi Anda ketika melihat teman yang tidak melakukan <i>renraku</i> ?
29	Apa makna “ <i>soudan</i> ” dalam pengalaman Anda?
30	Seberapa sering Anda berkonsultasi dengan dosen atau senior?

31	Dalam konteks apa <i>soudan</i> kalian lakukan?
32	Apa pengalaman pertama Anda dalam melakukan <i>soudan</i> ?
33	Apa yang mendorong Anda untuk berdiskusi sebelum bertindak?
34	Apakah Anda merasa lebih percaya diri setelah berdiskusi?
35	Bagaimana <i>soudan</i> memengaruhi hasil kerja atau studi Anda?
36	Apakah Anda pernah menyesal karena tidak berdiskusi lebih dulu?
37	Apakah <i>soudan</i> membuat Anda lebih menghargai proses, bukan hanya hasil?
38	Apakah Anda pernah menolak atau mempertanyakan nilai <i>Horensou</i> pada awalnya?
39	Apakah proses menerima nilai ini mengubah cara Anda menghadapi perbedaan nilai dalam kelompok sosial lain?
40	Bagaimana Anda menjelaskan siapa diri Anda sekarang dibandingkan saat sebelum mengenal <i>Horensou</i> ?
41	Seberapa besar pengaruh nilai ini dalam membentuk citra diri Anda sebagai “mahasiswa Sastra Jepang”?
42	Siapa saja tokoh atau figur yang paling berpengaruh dalam proses internalisasi Anda?
43	Secara keseluruhan, menurut kalian, apakah konsep <i>Horensou</i> ini bermanfaat buat kehidupan kalian?

Lampiran 2. Pedoman Wawancara

No	Pertanyaan
1	Apa yang pertama kali Anda pikirkan saat mendengar istilah <i>Horensou</i> ?
2	Siapa yang pertama kali memperkenalkannya kepada Anda? (dosen, senior, organisasi?)
3	Saat itu, apakah Anda langsung memahami maksudnya?
4	Bagaimana Anda mendefinisikan <i>Horensou</i> dengan kata-kata sendiri?
5	Menurut Anda, mengapa <i>Horensou</i> penting untuk mahasiswa seperti Anda?
6	Dalam konteks kampus, dimana Anda paling sering mendengar istilah <i>Horensou</i> disebut?
7	Adakah perbedaan pemahaman Anda tentang <i>Horensou</i> dulu dan sekarang?
8	Apakah semua mahasiswa di jurusan Anda juga memahami <i>Horensou</i> dengan cara yang sama?
9	Apakah menurut Anda <i>Horensou</i> itu lebih cocok untuk organisasi, akademik, atau kehidupan pribadi?
10	Bisa ceritakan bagaimana pertama kali Anda dikenalkan pada <i>Horensou</i> ?
11	Apa konteksnya? Apakah dalam kelas, himpunan, kerja kelompok?
12	Apa yang Anda rasakan saat itu? Bingung? Terbantu? Terbebani?

13	Apakah waktu itu Anda langsung menerimanya sebagai prinsip penting?
14	Adakah contoh pengalaman yang membuat Anda merasa harus mulai mencoba menerapkannya?
15	Siapa figur yang membantu Anda memahami ide ini dengan baik?
16	Apakah <i>Horensou</i> pernah dijadikan tuntutan atau formalitas di awal?
17	Pernahkah Anda merasa enggan untuk menerapkannya karena belum mengerti betul?
18	Bagaimana Anda memahami perbedaan antara <i>Houkoku</i> , <i>Renraku</i> , dan <i>Soudan</i> ?
19	Mana yang paling mudah Anda pahami dan mana yang paling membingungkan?
20	Menurut Anda, mengapa tiga elemen itu penting untuk dipisahkan?
21	Bagaimana Anda menafsirkan makna “tanggung jawab” dalam konteks <i>Horensou</i> ?
22	Adakah peristiwa yang membuat Anda merenungkan lebih dalam tentang prinsip ini?
23	Apakah menurut Anda <i>Horensou</i> adalah bentuk komunikasi yang hanya satu arah?
24	Apa konsekuensinya jika seseorang tidak menerapkan prinsip ini?
25	Apakah menurut Anda <i>Horensou</i> bertentangan atau selaras dengan budaya komunikasi orang Indonesia?
26	Dalam perjalanan memahami <i>Horensou</i> , apa tantangan terbesarnya?

27	Apakah Anda pernah berdiskusi dengan orang lain untuk memahami makna <i>Horensou</i> lebih dalam?
28	Bagaimana Anda menerapkan <i>Horensou</i> dalam aktivitas organisasi atau perkuliahan?
29	Apakah Anda menerapkannya secara sadar atau sudah menjadi kebiasaan?
30	Adakah rutinitas tertentu di mana Anda pasti akan melakukan <i>Houkoku</i> , <i>Renraku</i> , atau <i>Soudan</i> ?
31	Apa yang Anda lakukan saat harus melapor ke atasan atau senior?
32	Bagaimana Anda mengelola komunikasi ketika terlibat dalam kerja tim?
33	Pernahkah Anda menyesali karena tidak menerapkan prinsip <i>Horensou</i> dalam suatu situasi?
34	Bagaimana Anda menyampaikan kritik atau permintaan bantuan dengan pendekatan <i>Soudan</i> ?
35	Dalam lingkungan yang kurang komunikatif, apakah Anda tetap menerapkan prinsip ini?
36	Bagaimana perubahan pola komunikasi Anda sebelum dan sesudah mengenal <i>Horensou</i> ?
37	Apakah penerapan <i>Horensou</i> memengaruhi cara Anda mengatur waktu, prioritas, atau tugas?
38	Apa manfaat utama yang Anda rasakan setelah mengenal dan menerapkan <i>Horensou</i> ?

39	Apakah Anda merasa lebih bertanggung jawab dalam kegiatan kuliah atau organisasi?
40	Apakah penerapan <i>Horensou</i> membuat Anda merasa lebih percaya diri?
41	Apakah <i>Horensou</i> membantu Anda dalam menyelesaikan konflik?
42	Menurut Anda, apakah mahasiswa yang tidak menerapkan <i>Horensou</i> akan menghadapi kesulitan tertentu?
43	Apakah nilai-nilai <i>Horensou</i> terbawa ke kehidupan di luar kampus, seperti di rumah atau lingkungan kerja?
44	Apakah <i>Horensou</i> membentuk Anda menjadi pribadi yang lebih reflektif?
45	Bagaimana penerapan <i>Horensou</i> memengaruhi hubungan Anda dengan teman sebaya?
46	Jika Anda diminta mengajarkan <i>Horensou</i> ke adik tingkat, apa yang ingin Anda tekankan?
47	Apakah Anda merasa metode ini membatasi kebebasan Anda, atau justru membuat Anda lebih bebas dalam berpikir?
48	Dalam situasi sulit, apakah <i>Horensou</i> membantu Anda mengambil keputusan yang tepat?
49	Apakah menurut Anda internalisasi <i>Horensou</i> ini akan bertahan hingga masa depan atau hanya temporer?

Lampiran 3. Pedoman Wawancara

No.	Pertanyaan
1	Bagaimana Anda memahami tanggung jawab ketua dalam menanamkan budaya <i>Horensou</i> di lingkungan himpunan?
2	Sejak kapan Anda mulai sadar bahwa Anda harus menjadi teladan utama dalam praktik <i>Houkoku</i> , <i>Renraku</i> , dan <i>Soudan</i> ?
3	Apakah Anda merasa ada beban moral ketika tidak menerapkan <i>Horensou</i> secara ideal di hadapan anggota?
4	Bagaimana Anda menjadikan nilai-nilai <i>Horensou</i> sebagai bagian dari arah kebijakan himpunan?
5	Apa pendekatan Anda untuk memastikan anggota memahami perbedaan dan fungsi dari <i>Houkoku</i> , <i>Renraku</i> , dan <i>Soudan</i> ?
6	Apakah Anda menggunakan model briefing, simulasi, mentoring, atau pendekatan informal dalam mentransfer nilai-nilai ini?
7	Bagaimana Anda membedakan pendekatan untuk anggota baru dan anggota lama dalam proses penanaman nilai <i>Horensou</i> ?
8	Seberapa penting Anda memposisikan <i>Horensou</i> dalam setiap program kerja, dan bagaimana Anda menyisipkannya dalam perencanaan dan evaluasi?
9	Bagaimana Anda menilai efektivitas internalisasi <i>Horensou</i> dalam struktur HIMABAJA selama masa kepemimpinan Anda?

10	Apa indikator keberhasilan Anda dalam menilai bahwa anggota telah menerapkan <i>Horensou</i> ?
11	Apakah Anda pernah menghadapi resistensi, kesalahan, atau kelalaian anggota dalam menerapkan prinsip <i>Horensou</i> ? Bagaimana Anda menyikapinya?
12	Apa bentuk sanksi atau pembinaan yang Anda berikan jika nilai <i>Horensou</i> dilanggar atau diabaikan?
13	Apakah penerapan <i>Horensou</i> turut membentuk gaya kepemimpinan Anda? Dalam hal apa?
14	Bagaimana Anda menciptakan atmosfer organisasi yang kondusif bagi komunikasi terbuka dan saling lapor (<i>Houkoku</i>)?
15	Apa tantangan terbesar Anda sebagai pemimpin dalam menjaga budaya <i>Horensou</i> tetap hidup dan konsisten?
16	Bagaimana Anda memastikan nilai-nilai ini tidak berhenti di periode Anda, tapi berlanjut pada pengurus berikutnya?
17	Menurut Anda, apakah <i>Horensou</i> hanya relevan dalam konteks organisasi kampus, atau layak dibawa ke dunia kerja dan masyarakat luas?
18	Apa dampak pribadi yang Anda rasakan setelah menerapkan prinsip-prinsip <i>Horensou</i> secara konsisten dalam kepemimpinan?
19	Apa warisan nilai yang ingin Anda tinggalkan melalui penerapan <i>Horensou</i> di HIMABAJA?

Lampiran 4. Data Informan

No	Nama (Inisial)	Umur	Semester
1	Shaffa (S)	22	6
2	Azhara (Z)	21	6
3	Atya (A)	21	6
4	Sulis (S)	20	4
5	Zaenab (ZE)	20	4
6	Fajri (Ketua)	21	6

Lampiran 5. Dokumentasi

