

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Wawancara

1. Pedoman Wawancara

Tabel 5.1 Pedoman Wawancara

INDIKATOR	PERTANYAAN	JAWABAN
Perhatian pada Aspek Manusiawi	Bagaimana Bapak/Ibu memahami dan menangani motivasi serta kebutuhan emosional para pegawai di lingkungan kerja? Sejauh mana interaksi sosial antar pegawai menjadi perhatian dalam pengambilan keputusan kepemimpinan?	
Organisasi sebagai Sistem Terbuka	Bagaimana Bapak/Ibu menyikapi pengaruh eksternal (seperti perkembangan teknologi atau regulasi penyiaran) terhadap sistem komunikasi internal di Radio Bercahaya? Bagaimana Bapak/Ibu melibatkan masukan dari lingkungan eksternal (misalnya pendengar atau pemangku kepentingan) dalam penyusunan kebijakan komunikasi organisasi?	

Pembenahan Organisasi	Apa strategi bapak/Ibu dalam mengatur pembagian kerja dan rentang kendali agar informasi tersampaikan secara efektif kepada seluruh pegawai? Apakah pernah dilakukan evaluasi atau perbaikan struktur organisasi dalam upaya memperbaiki jalur komunikasi?	
Munculnya Organisasi Informal	Apakah Bapak/Ibu menyadari adanya kelompok informal di antara pegawai? Bagaimana sikap pimpinan terhadap hal tersebut? Bagaimana organisasi informal mempengaruhi pola komunikasi dan kinerja pegawai di Radio Bercahaya?	
Motivasi dan Keterlibatan Karyawan	Bagaimana Bapak/Ibu mendorong keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan di lembaga ini? Apakah Bapak/Ibu secara rutin memberikan umpan balik dan penghargaan atas kinerja pegawai? Bagaimana bentuknya?	
Kepemimpinan Situasional	Bagaimana Bapak/Ibu menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan karakteristik pegawai yang berbeda-beda?	

	Dalam situasi tertentu, misalnya saat konflik atau krisis, bagaimana Bapak/Ibu mengubah pendekatan komunikasi terhadap tim?	
Pendekatan Sistematis	Bagaimana koordinasi antarbagian dilakukan agar komunikasi berjalan selaras dengan tujuan organisasi? Apakah ada sistem atau metode khusus yang digunakan pimpinan untuk mengintegrasikan seluruh aspek organisasi dalam satu arah komunikasi yang terpadu?	

Lampiran 2 Hasil Wawancara

Transkrip Wawancara 1

Narasumber : Amin Muhtada, S.K., MM.Kes.

Jabatan : Direktur Utama

Lokasi : Diskominfo Cilacap

Waktu : 06 Agustus 2025, 11.00 WIB

No	Pertanyaan Wawancara	Jawaban Narasumber
1.	Bagaimana Bapak memahami dan menangani motivasi serta kebutuhan emosional para pegawai di lingkungan kerja?	Saya selalu berusaha memotivasi kepada tim, mengingatkan agar tetap semangat dan saling mendukung antar bagian. Kalau ada perbedaan pandangan, itu hal yang wajar dalam kerja tim. Yang penting komunikasi tetap terbuka dan setiap orang tahu tanggungjawabnya.
2.	Sejauh mana interaksi sosial antar pegawai menjadi perhatian dalam	Saya berusaha menjaga komunikasi dengan seluruh pegawai, baik lewat pesan maupun ketika ada kegiatan bersama. Walaupun jarang bertemu

	pengambilan keputusan kepemimpinan?	langsung karena kesibukan di kantor, saya tetap memantau pekerjaan dan memastikan kebutuhan tim terpenuhi. Saya juga berusaha memahami dinamika kerja di radio meskipun latar belakang saya bukan dari dunia penyiaran.
3.	Bagaimana Bapak menyikapi pengaruh eksternal (seperti perkembangan teknologi atau regulasi penyiaran) terhadap sistem komunikasi internal di Radio Bercahaya?	Kami sadar perkembangan teknologi tidak bisa dihindari, jadi radio harus beradaptasi. Selain siaran konvensional, kami mendorong tim untuk aktif di media digital seperti YouTube dan media sosial. Tujuannya agar informasi dari Radio Bercahaya bisa menjangkau lebih banyak masyarakat dan tetap relevan dengan perkembangan zaman.
4.	Bagaimana Bapak melibatkan masukan dari lingkungan eksternal (misalnya pendengar atau	Kami selalu berusaha melibatkan pendengar dalam setiap kegiatan. Masukan dari masyarakat (pendengar) sangat penting, karena

	pemangku kepentingan) dalam penyusunan kebijakan komunikasi organisasi?	radio publik memang harus menyesuaikan diri dengan kebutuhan pendengar. Jika ada ide atau program yang bermanfaat, tentu kami pertimbangkan dan dukung pelaksanaannya.
5.	Apa strategi bapak dalam mengatur pembagian kerja dan rentang kendali agar informasi tersampaikan secara efektif kepada seluruh pegawai?	Kami mengatur pembagian kerja berdasarkan tugas pokok dan fungsi setiap pegawai agar tidak tumpang tindih. Semua sudah memiliki jadwal dan tanggungjawab masing-masing, sehingga koordinasi antar bagian bisa berjalan efektif.
6.	Apakah pernah dilakukan evaluasi atau perbaikan struktur organisasi dalam upaya memperbaiki jalur komunikasi?	Kami rutin melakukan evaluasi program setiap 6 bulan untuk menilai efektivitas siaran dan kegiatan. Selain itu, evaluasi juga dilakukan sewaktu-waktu jika ada hal mendesak.
7.	Apakah Bapak menyadari adanya	Selama ini tidak ada kelompok informal yang menonjol di Radio

	kelompok informal di antara pegawai? Bagaimana sikap pimpinan terhadap hal tersebut?	Bercahaya. Semua pegawai berinteraksi secara terbuka dan profesional. Saya memberi ruang bagi mereka untuk berkembang, termasuk jika ingin mencari tambahan penghasilan diluar, selama tidak mengganggu tugas pokok dan bukan di media penyiaran lain.
8.	Bagaimana organisasi informal mempengaruhi pola komunikasi dan kinerja pegawai di Radio Bercahaya?	Meskipun tidak ada kelompok informal yang terbentuk secara khusus, suasana kerjadi Radio Bercahaya tetap hangat dan kekeluargaan. Hal ini justru mendukung komunikasi yang terbuka antarpegawai. Dengan hubungan yang akrab, koordinasi menjadi lebih mudah dan kinerja tim juga meningkat karena setiap orang saling membantu.
9.	Bagaimana Bapak mendorong keterlibatan pegawai dalam proses	Kami selalu berusaha melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan, terutama

	pengambilan keputusan di lembaga ini?	dalam hal yang berkaitan langsung dengan tugas dan tanggungjawab mereka. Biasanya sebelum mendapatkan keputusan kami berdiskusi terlebih dahulu lewat grup WhatsApp agar semua pihak bisa memberikan masukan. Namun, tentu saja keputusan akhir tetap berada di tangan pimpinan demi menjaga kesesuaian dengan kebijakan lembaga.
10.	Apakah Bapak secara rutin memberikan umpan balik dan penghargaan atas kinerja pegawai? Bagaimana bentuknya?	Kami selalu berusaha memberikan apresiasi kepada pegawai setiap kali mereka menunjukkan kinerja yang baik atau berhasil meraih prestasi. Bentuknya bisa sederhana, seperti ucapan terimakasih secara langsung, makan bersama, atau memberi kesempatan untuk tampil di media sosial lembaga. Hal-hal kecil seperti ini penting untuk menjaga

		semangat dan rasa kebersamaan di dalam tim.
11.	Bagaimana Bapak menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan karakteristik pegawai yang berbeda-beda?	Setiap pegawai pastinya memiliki karakter yang berbeda, jadi saya menyesuaikan cara komunikasi agar pesan bisa diterima dengan baik. Karena kami jarang bertemu langsung, sebagian besar komunikasi dilakukan lewat grup WhatsApp. Di sana saya berusaha menggunakan bahasa yang santai tapi tetap sopan supaya pegawai merasa nyaman untuk berdiskusi. Kalau ada hal yang perlu ditegaskan, saya sampaikan dengan jelas tanpa harus membuat suasana kaku.
12.	Dalam situasi tertentu, misalnya saat konflik atau krisis, bagaimana Bapak mengubah	Kalau ada situasi yang kurang kondusif atau terjadi kesalahpahaman, saya biasanya langsung menghubungi pegawai lewat WhatsApp. Saya lebih memilih menyelesaikan dengan

	pendekatan komunikasi terhadap tim?	cara baik-baik, tanpa menegur di depan umum. Biasanya saya kirim pesan pribadi dulu untuk memastikan dulu perkaranya seperti apa. Setelah itu baru dibicarakan bersama kalau memang perlu klarifikasi. Tujuannya agar masalah cepat selesai tanpa memperkeruh suasana kerja.
13.	Bagaimana koordinasi antarbagian dilakukan agar komunikasi berjalan selaras dengan tujuan organisasi?	Koordinasi antarbagian di Radio Bercahaya kami lakukan secara rutin melalui grup WhatsApp. Di sana semua informasi, baik terkait kegiatan siaran, jadwal, maupun program, langsung dibagikan agar semua bagian bisa menyesuaikan tugasnya. Kalau ada hal penting atau mendesak, saya sampaikan langsung melalui pesan pribadi atau panggilan. Rapat tatap muka tetap dilakukan, tapi hanya kalau ada agenda besar.

14.	Apakah ada sistem atau metode khusus yang digunakan bapak untuk mengintegrasikan seluruh aspek organisasi dalam satu arah komunikasi yang terpadu?	Kami menggunakan sistem komunikasi yang sederhana tapi efektif, yaitu melalui grup WhatsApp utama yang mencakup semua pegawai. Di sana, setiap informasi dari pimpinan disampaikan secara serentak agar tidak terjadi kesalahpahaman antarbagian. Selain itu, setiap bidang juga memiliki grup kecil untuk koordinasi teknis sesuai tugasnya. Dengan cara ini, informasi tetap terintegrasi dan semua bagian bisa bergerak dalam arah yang sama sesuai tujuan lembaga.
-----	--	--

Transkrip Wawancara 2

Narasumber : Tiwi Guppy

Jabatan : Marketing

Lokasi : Radio Bercahaya Cilacap

Waktu : 23 Juni 2025, 11.30 WIB

No	Pertanyaan Wawancara	Jawaban Narasumber
1.	Apakah pimpinan memahami dan menangani motivasi serta kebutuhan emosional para pegawai di lingkungan kerja?	Pimpinan cukup mampu memotivasi kami, misalnya dengan memberi semangat seperti 'ayo tetap semangat, saling bantu antarbagian'. Sebagai bawahan, kami juga berusaha menjalankan arahan pimpinan sebaik mungkin. Kadang memang ada perbedaan pendapat, tapi kami tetap menghormati dan jalankan perintah yang diberikan.
2.	Sejauh mana interaksi sosial antar pegawai menjadi perhatian dalam pengambilan keputusan kepemimpinan?	Interaksi sosial antara pimpinan dan pegawai terjalin dengan baik. Pimpinan selalu berusaha memantau dan menjaga komunikasi, baik lewat udara maupun lewat grup WhatsApp, meskipun tidak setiap hari bertemu langsung. Beliau orangnya terbuka, perhatian, dan peduli terhadap kebutuhan kami. Walaupun bukan berasal dari dunia entertainment, beliau tetap berusaha memahami dan mendukung kerja kami di radio.
3.	Bagaimana pimpinan menyikapi pengaruh eksternal (seperti	Perkembangan teknologi terus berubah setiap tahun, dan radio juga menyesuaikan diri. Kami

	perkembangan teknologi atau regulasi penyiaran) terhadap sistem komunikasi internal di Radio Bercahaya?	berusaha memanfaatkan teknologi, misalnya kita sedang membuat chanel YouTube agar arsip dan konten bisa tersimpan lebih permanen. Instagram kami gunakan untuk unggah berita, sedangkan Facebook lebih fleksibel untuk berbagai postingan. Semua konten diunggah lewat penanggungjawab masing-masing platform.
4.	Apakah pimpinan melibatkan masukan dari lingkungan eksternal (misalnya pendengar atau pemangku kepentingan) dalam penyusunan kebijakan komunikasi organisasi?	Dari pimpinan kami dan tentunya Radio Bercahaya ini sangat terbuka terhadap masukan dari pendengar. Misalnya saat ada event seperti peringatan Hari Kemerdekaan, banyak ide datang dari pendengar dan biasanya kami tindak lanjuti. Kalau usulan dianggap positif, pimpinan juga mendukung dan memberi izin untuk dijalankan.
5.	Apa strategi pimpinan dalam mengatur pembagian kerja dan rentang kendali agar informasi tersampaikan secara efektif kepada seluruh pegawai?	Pembagian kerja di radio sudah terjadwal dengan jelas. Setiap pegawai punya tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Misalnya, di bagian bertanggungjawab mencari iklan, lalu dikasih jadwal siaran. Jadi

		semua sudah diatur sesuai bidangnya.
6.	Apakah pernah dilakukan evaluasi atau perbaikan struktur organisasi dalam upaya memperbaiki jalur komunikasi?	Evaluasi program biasanya dilakukan setiap enam bulan sekali, karena butuh waktu untuk melihat hasilnya. Kalau rapat atau evaluasi kecil sifatnya kondisional, tergantung kebutuhan. Sementara perbaikan struktur organisasi jarang dilakukan karena keterbatasan jumlah sumber daya manusia (SDM).
7.	Apakah di Radio Bercahaya terdapat kelompok informal di antara pegawai? Bagaimana sikap pimpinan terhadap hal tersebut?	Di sini sebenarnya tidak ada kelompok informal. Hubungan abtarpegawai lbih bersifat kekeluargaan dan terbuka. Pimpinan juga cukup fleksibel dan memberi kebebasan, selama tidak mengganggu pekerjaan utama. Bahkan, pegawai boleh mencari tambahan penghasilan di luar jam kerja asal bukan di lembaga penyiaran lain.
8.	Bagaimana organisasi informal mempengaruhi pola komunikasi dan kinerja pegawai di Radio Bercahaya?	Karena hubungan disini bersifat kekeluargaan, komunikasi jadi lebih lancar dan nggak kaku. Kami bisa saling terbuka, baik dengan sesama rekan kerja maupun dengan pimpinan. Kondisi seperti

		ini bikin kerja terasa lebih ringan dan semangat.
9.	Apakah pimpinan mendorong keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan di lembaga ini?	Setiap ada keputusan penting, biasanya kami dimintai pendapat dulu, terutama lewat grup WhatsApp atau saat rapat. Jaid, kami tetap ikut berpartisipasi walaupun keputusan akhirnya ditetapkan oleh pimpinan. Tapi yang jelas, suara kami tetap didengar dan dipertimbangkan.
10.	Apakah Bapak/Ibu secara rutin memberikan umpan balik dan penghargaan atas kinerja pegawai? Bagaimana bentuknya	Pastinya, Setiap kali kami berhasil meraih prestasi, misalnya dalam lomba PSA di KPUD atau penulisan artikel, pimpinan selalu memberikan apresiasi. Biasanya kami diundang makan bersama, diberi ucapan terima kasih, dan berfoto bareng sebagai bentuk penghargaan atas kerja tim. Bentuk apresiasi ini berlaku untuk semua, dari pimpinan hingga staf, karena keberhasilan itu dicapai bersama.
11.	Apakah pimpinan dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan karakteristik pegawai yang berbeda-beda?	Pimpinan kami cukup memahami karakter masing-masing pegawai. Beliau tahu kapan harus bersikap tegas dan kapan bisa lebih santai. Kami juga berusaha menjaga sikap kalau dengan bisa lebih akrab, tapi

		dengan atasan tetap menjaga sopan santun. Jadi suasananya tetap profesional tapi tidak kaku.
12.	Dalam situasi tertentu, misalnya saat konflik atau krisis, bagaimana pimpinan mengubah pendekatan komunikasi terhadap tim?	Kalau ada masalah di kantor, pimpinan biasanya nggak langsung marah atau menegur di depan orang lain. Beliau lebih sering menegur lewat pesan pribadi di WhatsApp, dengan cara yang sopan tapi tegas. Jadi nggak bikin kita malu atau tersinggung, malah bikin sadar kalau harus lebih hati-hati lagi. Setelah itu biasanya dibahas bareng-bareng biar nggak terulang.
13.	Bagaimana koordinasi antarbagian dilakukan agar komunikasi berjalan selaras dengan tujuan organisasi?	Koordinasi biasanya lewat grup WhatsApp, jadi semua bagian bisa langsung tahu kalau ada informasi baru atau perubahan jadwal. Pimpinan juga aktif memantau dan memberi arahan di sana. Kalau ada hal yang butuh penjelasan lebih lanjut, baru dibahas lewat rapat kecil atau ngobrol langsung di kantor. Jadi koordinasinya tetap jalan meski jarang ketemu langsung.
14.	Apakah ada sistem atau metode khusus yang digunakan pimpinan	Sistem komunikasinya terpusat lewat grup WhatsApp. Jadi, setiap arahan dari pimpinan langsung

	untuk mengintegrasikan seluruh aspek organisasi dalam satu arah komunikasi yang terpadu?	dibagikan di sana dan bisa dibaca oleh semua bagian. Kalau ada hal yang perlu dijelaskan lebih detail, biasanya dibahas lagi di grup bidang masing-masing. Jadi semuanya tetap nyambung, nggak ada bagian yang ketinggalan informasi.
--	--	---

Transkrip Wawancara 3

Narasumber : Delia Molly

Jabatan : Penyiar

Lokasi : Radio Bercahaya Cilacap

Waktu : 06 Agustus 2025, 10.00 WIB

No	Pertanyaan Wawancara	Jawaban Narasumber
1.	Apakah pimpinan memahami dan menangani motivasi serta kebutuhan emosional para pegawai di lingkungan kerja?	Iya pimpinan sering kasih semangat dan mengingatkan kami buat saling bantu. Walaupun kadang ada beda pendapat, beliau tetap bisa menengahi dan arahnya jelas, jadi kami tetap jalan sesuai tugas masing-masing.
2.	Sejauh mana interaksi sosial antar pegawai menjadi perhatian dalam pengambilan keputusan kepemimpinan?	Pimpinan memang aktif berkomunikasi dengan kami. Biasanya lewat grup WhatsApp, tapi kalau ada hal penting beliau pasti turun langsung. Walaupun

		beliau bukan dalam bidang penyiaran, tapi cukup perhatian.
3.	Bagaimana pimpinan menyikapi pengaruh eksternal (seperti perkembangan teknologi atau regulasi penyiaran) terhadap sistem komunikasi internal di Radio Bercahaya?	Untuk sekarang kami aktif di media digital. Pimpinan juga mendukung penuh rencana bikin chanel YouTube dan memperkuat konten di media sosial supaya radio bisa terus berkembang dan dikenal masyarakat luas.
4.	Apakah pimpinan melibatkan masukan dari lingkungan eksternal (misalnya pendengar atau pemangku kepentingan) dalam penyusunan kebijakan komunikasi organisasi?	Biasanya setiap ada masukan dari pendengar, pasti dibahas di internal. Biasanya kalau idenya bagus dan realistis, pimpinan langsung kasih izin untuk dijalankan. Jadi memang radio ini cukup terbuka terhadap saran dari luar.
5.	Apa strategi pimpinan dalam mengatur pembagian kerja dan rentang kendali agar informasi tersampaikan secara efektif kepada seluruh pegawai?	Untuk pembagian jadwal disini sudah jelas. Semua bagian punya jadwal dan tanggungjawab masing-masing, jadi pekerjaan bisa lebih terarah dan nggak saling bertabrakan.

6.	Apakah pernah dilakukan evaluasi atau perbaikan struktur organisasi dalam upaya memperbaiki jalur komunikasi?	Untuk evaluasi program itu dilakukan setiap 6 bulan sekali. Kalau ada rapat, sifatnya menyesuaikan kebutuhan. Struktur organisasi jarang berubah karena SDM-nya juga terbatas.
7.	Apakah di Radio Bercahaya terdapat kelompok informal di antara pegawai? Bagaimana sikap pimpinan terhadap hal tersebut?	Sejauh ini hubungan antarpegawai di sini berjalan baik dan tanpa kelompok tertentu. Kami semua saling terbuka dan saling mendukung. Pimpinan juga tidak membatasi aktivitas pegawai diluar pekerjaan, asalkan tetap menjaga komitmen terhadap tugas di radio.
8.	Bagaimana organisasi informal mempengaruhi pola komunikasi dan kinerja pegawai di Radio Bercahaya?	Suasana kerja yang akrab tanpa adanya kelompok tertentu malah membuat komunikasi lebih efektif. Semua bisa saling ngobrol dan memberi masukan tanpa sungkam. Dampaknya, pekerjaan bisa diselesaikan dengan cepat karena setiap bagian saling mendukung.

9.	Apakah pimpinan mendorong keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan di lembaga ini?	Dalam proses pengambilan keputusan, pegawai tetap dilibatkan, terutama dalam memberikan masukan atau pertimbangan. Namun keputusan akhir tetap ditentukan oleh pimpinan. Jadi, kami tidak bisa langsung memutuskan sendiri tanpa persetujuan atasan
10.	Apakah Bapak/Ibu secara rutin memberikan umpan balik dan penghargaan atas kinerja pegawai? Bagaimana bentuknya	Kalau tim berhasil mencapai target atau menang lomba, biasanya pimpinan langsung mengapresiasi. Kadang di grup WhatsApp diberi ucapan selamat, lalu kalau sempat kami makan bareng di kantor. Itu jadi bentuk perhatian dan motivasi juga buat kami supaya terus semangat bekerja.
11.	Apakah pimpinan dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan karakteristik pegawai yang berbeda-beda?	Pimpinan kami cukup fleksibel dalam berkomunikasi. Biasanya lewat WhatsApp, bahasanya juga nggak terlalu formal, jadi kami merasa lebih dekat tapi tetap menghormati beliau sebagai atasan. Kalau ada hal penting, beliau langsung menyampaikan di grup, atau kadang lewat WhatsApp pribadi. Jadi, gaya komunikasinya bisa

		menyesuaikan dengan kebutuhan dan karakter tiap pegawai.
12.	Dalam situasi tertentu, misalnya saat konflik atau krisis, bagaimana pimpinan mengubah pendekatan komunikasi terhadap tim?	Waktu ada konflik kecil antarbagian, pimpinan langsung menengahi lewat grup WhatsApp. Beliau ngajak diskusi dan minta masing-masing jelasin dulu masalahnya. Gaya komunikasinya tetap santai tapi tegas, jadi suasananya tetap kondusif. Setelahnya malah jadi lebih kompak karena masalah diselesaikan tanpa emosi.
13.	Bagaimana koordinasi antarbagian dilakukan agar komunikasi berjalan selaras dengan tujuan organisasi?	Kalau soal koordinasi, di sini cukup cepat karena semuanya terhubung lewat grup WhatsApp. Misalnya ada acara atau kegiatan mendadak, informasi langsung disampaikan di grup dan semua bagian bisa menyesuaikan. Pimpinan juga responsif kalau

		ada pertanyaan, jadi nggak ada bagian yang jalan sendiri-sendiri.
14	Apakah ada sistem atau metode khusus yang digunakan pimpinan untuk mengintegrasikan seluruh aspek organisasi dalam satu arah komunikasi yang terpadu?	Untuk menyatukan komunikasi, pimpinan bikin sistem yang simpel aja — semua lewat grup WhatsApp. Di situ semua bagian bisa saling update dan tahu perkembangan kegiatan di radio. Kadang juga ada pengingat atau laporan yang disampaikan langsung biar semua tetap satu arah dan terkoordinasi. Jadi meski komunikasi lewat online, tetap terasa rapi dan terarah.

Lampiran 3 Dokumentasi Penelitian



Gambar 1 Potret depan Radio Bercahaya Cilacap



Gambar 2 Dokumentasi izin tempat penelitian



Gambar 3 kegiatan live siaran



Gambar 4 Berbincang dengan narasumber siaran



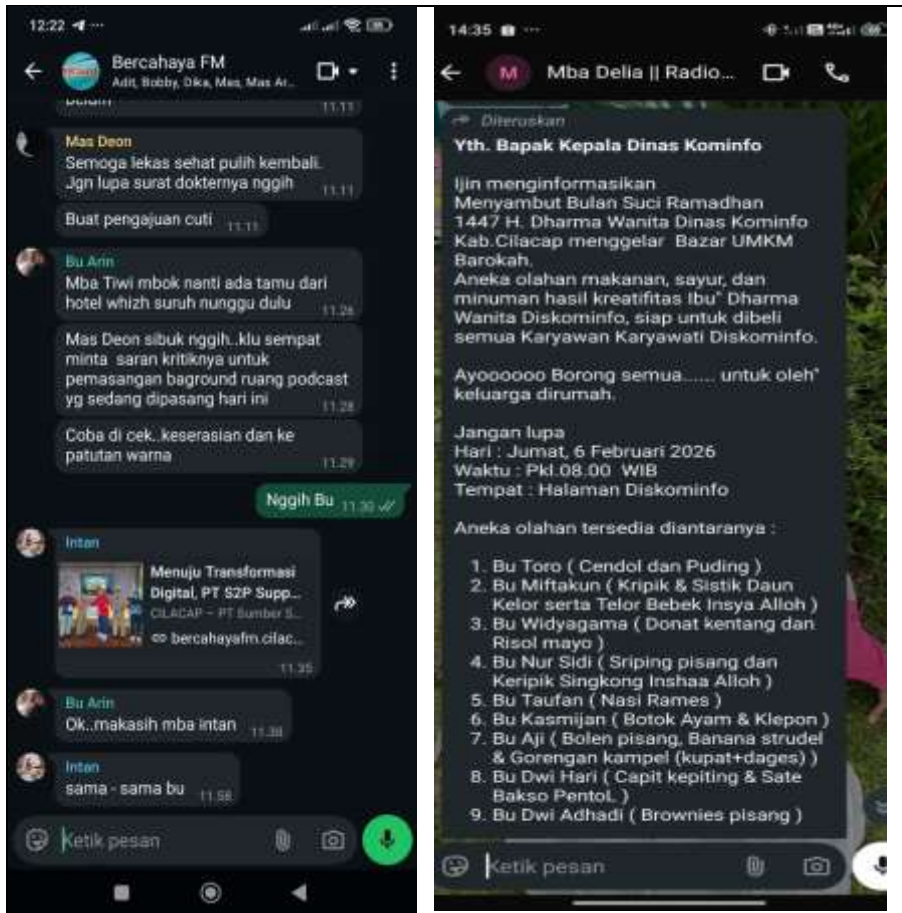
Gambar 5 Wawancara dengan Direktur Utama



Gambar 6 Wawancara dengan Penyiar



Gambar 7 Wawancara dengan Tim Marketing



Gambar 8 Contoh Komunikasi di WhatsApp Grup

Lampiran 4 Biografi Penulis

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

IDENTITAS

Nama Lengkap : Isnaeni Setyaningrum
Tempat, Tanggal Lahir : Banyumas, 26 Oktober 2002
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat Rumah : Desa Langgongsari, Kecamatan
Cilongok, Kab. Banyumas
No. : 088225213295
Telephone/Handphone :
Email : isnaenisetya10@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN FORMAL

Prasekolah : TK Diponegoro 73 Langgongsari
SD/MI : MI Ma'arif NU 1 Langgongsari
SMP/MTs : MTs Ma'arif NU 1 Cilongok
SMA/SMK/MA : MA MINAT Kesugihan
Pendidikan Tinggi : UNUGHA Cilacap

RIWAYAT PENDIDIKAN NON FORMAL

- : 1. Pondok Pesantren Yabisa
- 2. Pondok Pesantren Al Ihya
Ulumadin

PENGALAMAN ORGANISASI

1. IKSA

Cilacap, 06 Januari 2026
Hormat Saya,

Isnaeni Setyaningrum
NIM. 212561004