
RONNY KADIR
OPERATOR & TEKNISI TANGGUH
DALAM SISTEM KELISTRIKAN
DI TENGAH DINAMIKA ALAM
POWER FOR LIFE
KETANGGUHAN FISIK & MENTAL
KERJA TIM & KEPEMIMPINAN
MANAJEMEN RISIKO
SOP & KETERAMPILAN OPERASIONAL
SIAP MENGHADAPI GANGGUAN ALAM
MENJAGA KEANDALAN LISTRIK, MENJAGA KEHIDUPAN

# OPERATOR & TEKNISI TANGGUH DALAM SISTEM KELISTRIKAN DI TENGAH DINAMIKA ALAM

**Penulis :**
**Ronny Kadir**

Penerbit Widina

# OPERATOR & TEKNISI TANGGUH DALAM SISTEM KELISTRIKAN DI TENGAH DINAMIKA ALAM

Penulis:
**Ronny Kadir**

Desain Cover:
**Helmaria Ulfa**

Sumber Ilustrasi:
**www.freepik.com**

Tata Letak:
**Handarini Rohana**

Editor:
**Neneng Sri Wahyuni**

QRCBN:
**62-1256-8470-416**

Cetakan Pertama:
**Oktober, 2026**

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang
**by Penerbit Widina Media Utama**

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit.

**PENERBIT:**
**WIDINA MEDIA UTAMA**
Komplek Puri Melia Asri Blok C3 No. 17 Desa Bojong Emas
Kec. Solokan Jeruk Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat

**Anggota IKAPI No. 519/JBA/2025**
Website: www.penerbitwidina.com
Instagram: @penerbitwidina
Telepon (022) 87355370

# KATA PENGANTAR

Seorang operator dan teknisi pembangkitan tenaga Listrik dituntut untuk mampu bekerja dengan normal walaupun mendapat tekan fisik dan mental dalam melaksanakan pekerjaanya.

Kondisi ini menuntut tanggung jawab yang besar atas keberlangsungannya supply Energy Listrik ke System Jaringan yang terinterkoneksi, tulisan ini memberikan gambaraan riil yang terjadi saat banjir ditahun 1997 dimana operator dan teknisi yang sedang bekerja di Pusat Listrik Tenaga Uap (PLTU) salah satunya di Tanjung priok dimana **operator, teknisi dan tenaga administrasi yang sedang bertugas tidak bisa keluar dari Lokasi PLTU dan petugas pengganti juga tidak masuk ke Lokasi PLTU**.

Berdasarkan kondisi tersebut diperlukan suatu metoda pelatihan yang dapat menyiapkan Operator, teknisi Pembangkitan dan tenaga Administrasi agar masih bisa bekerja dengan normal dan presisi dalam keadaan tertekan baik fisik dan Mental untuk itu penulis memberikan nama pelatihan ini dengan Manajemen stress dengan judul **“Siaga, Tanggap, dan Andal: Memperkuat Kesiapan Operator, Teknisi, dan Tenaga Pendukung Menghadapi Gangguan Alam."**

**Program pelatihan ini sudah dilaksanakan disuatu Perusahaan Pembangkitan dari tahun 2000 s.d. 2001, dan hasilnya sudah dirasakan dalam menghadapi kondisi gangguan alam.**

**Bandung, Medio Agustus 2026**
**Ronny Kadir**

# TESTIMONI

## A. IN CLASS TRAINING.

### 1. Dari Ir. Tulus Ruseno ex Indonesia Power

Mengenai program pelatihan atau panduan bagi pekerja agar dapat **"Bekerja Normal dalam Keadaan Tertekan Fisik dan Mental"**. Fokus utamanya adalah membentuk personel yang tangguh dan mampu mengambil keputusan tepat meskipun berada dalam kondisi darurat atau tekanan tinggi.

**“Siaga, Tanggap, dan Andal: Memperkuat Kesiapan Operator, Teknisi, dan Tenaga Pendukung Menghadapi Gangguan Alam"**

Sebagai personel yang bekerja di lingkungan dengan risiko tinggi, saya menyadari bahwa keandalan sistem ketenagalistrikan sangat bergantung pada ketangguhan manusianya. Saya sangat terkesan bagaimana buku ini mengangkat **kasus nyata banjir PLTU Tanjung Priok tahun 1997** sebagai latar belakang, di mana saat itu operasional harus tetap berjalan meskipun petugas terjebak dan bantuan tidak dapat mencapai lokasi. Memahami sejarah ini membuat saya sadar bahwa tantangan serupa—seperti kelelahan fisik akibat *shift* panjang hingga 3 hari tanpa pergantian—adalah risiko nyata yang harus dimitigasi dengan kesiapan mental yang matang

Berikut adalah Analisis mendalam berdasarkan poin-pihak dalam gambar penulis buku ini Bapak Rony Kadir, yang saat itu beliau yang menjadi leader Tim Outbond, dengan saya beserta peserta lainnya dari Pembangkit Tenaga Listrik PLTGU tersebut:

**1) Tujuan Utama**

Program ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan berpikir jernih dan presisi kerja agar operasional perusahaan tetap berjalan aman dan produktif, bahkan saat terjadi krisis.

**2) Tantangan yang Dihadapi**

Sumber mengidentifikasi beberapa kondisi ekstrem yang sering menjadi tekanan, antara lain:

- **Bencana alam:** Seperti banjir yang menggenangi fasilitas kerja.

- **Kelelahan fisik:** Akibat *shift* panjang (2-3 hari tanpa pergantian) dan beban kerja berat.
- **Tekanan mental:** Tanggung jawab besar dengan risiko tinggi, serta kendala logistik seperti petugas pengganti yang tidak bisa mencapai lokasi.

*"Saya sangat memahami bahwa panduan ini lahir dari pengalaman empiris penulis saat menghadapi **peristiwa banjir tahun 1997 di PLTU Tanjung Priok**, di mana rekan-rekan operator terjebak selama 2 hingga 3 hari karena petugas pengganti tidak bisa masuk ke lokasi*

**3) Strategi Menghadapi Tekanan**

Untuk tetap bekerja secara optimal, terdapat tiga pilar utama yang ditekankan:

- **Tetap Tenang:** Mengendalikan emosi, mengambil napas dalam, dan beristirahat sejenak untuk menjernihkan pikiran.
- **Fokus pada Solusi:** Memprioritaskan pekerjaan yang paling penting dan mencari alternatif penyelesaian alih-alih mengeluh.
- **Komunikasi:** Selalu berkoordinasi dengan tim dan berdiskusi dengan atasan untuk saling mendukung.

*"Kondisi ekstrem seperti di Tanjung Priok tahun 1997 membuktikan bahwa keandalan listrik bukan hanya soal mesin, tetapi soal kesiapan personel pendukung untuk tetap presisi dalam situasi yang terisolasi, misal fakta bahwa banjir tersebut memutus akses logistik*

**4) Materi Pelatihan dan Penguatan Tim**

Pekerja dibekali dengan empat materi utama: berpikir normal di bawah tekanan, pemahaman mendalam terhadap **SOP dan Job Desk**, siklus manajemen **POAC** (Planning, Organizing, Actuating, Controlling), dan **Manajemen Risiko**.

Selain materi teknis, dilakukan juga penguatan kerja tim melalui simulasi, permainan membangun kepercayaan (*trust building*), serta sesi diskusi dan refleksi untuk mengevaluasi pengalaman lapangan.

**5) Nilai dan Hasil yang Diharapkan**

Budaya kerja yang ingin dibangun berlandaskan pada nilai **Ikhlas Bekerja, Satu Komando, dan Satu SOP**. Jika semua elemen ini dijalankan, hasil yang diharapkan adalah:

- Personel yang tahan tekanan fisik dan mental.

- Munculnya jiwa kepemimpinan dalam kondisi darurat.
- Kerja sama tim yang lebih kuat.
- Operasional yang tetap berjalan aman, andal, dan tuntas.

Secara keseluruhan, gambar ini adalah panduan komprehensif bagi organisasi untuk memastikan keselamatan dan keberlangsungan operasional melalui kesiapan mental dan kompetensi sumber daya manusianya.

**6) Penjelasan Testimoni**

Berikut adalah uraian testimoni yang disusun berdasarkan poin-poin dalam sumber mengenai pelatihan bekerja di bawah tekanan:

**Testimoni: Menjadi Tangguh di Tengah Tekanan**

**Tentang Saya** Sebagai personel yang bekerja di lingkungan dengan risiko tinggi, saya sering menghadapi tantangan nyata seperti bencana banjir di area kerja, kelelahan fisik akibat *shift* panjang tanpa pergantian selama 2-3 hari, hingga beban mental dari tanggung jawab yang besar. Saya menyadari bahwa dalam kondisi darurat tersebut, kemampuan untuk tetap berpikir jernih dan bekerja secara presisi sangatlah krusial agar operasional tetap aman dan produktif. Hal inilah yang mendorong saya untuk mendalami panduan bekerja normal dalam keadaan tertekan fisik dan mental.

**Pengalaman Pelatihan Manajemen Stres** Selama menjalani pelatihan intensif (3 hari 2 malam), saya dibekali dengan materi utama yang sangat aplikatif, mulai dari teknik berpikir normal di bawah tekanan melalui tes konsentrasi dalam kondisi bising, hingga pendalaman **SOP dan Job Desk**. Kami ditempa untuk memahami siklus **POAC** (Planning, Organizing, Actuating, Controlling) dan manajemen risiko agar dapat mengendalikan setiap kendala kerja. Selain materi teknis, kegiatan simulasi, permainan membangun kepercayaan (*trust building*), serta sesi diskusi dan refleksi membantu saya melatih koordinasi dan pemecahan masalah secara kolektif dalam situasi simulasi yang menekan.

**Manfaat Pelatihan dalam Mempersiapkan Diri** Pelatihan ini telah mentransformasi cara saya bekerja; kini saya mampu untuk tetap tenang, mengendalikan emosi, dan selalu fokus pada solusi alih-alih mengeluh saat menghadapi masalah. Saya merasa lebih siap dan

tangguh secara fisik maupun mental untuk mengambil keputusan terbaik dalam kondisi darurat sekalipun. Dengan memegang teguh nilai **Ikhlas Bekerja, Satu Komando, dan Satu SOP**, saya kini memiliki kepercayaan diri dan jiwa kepemimpinan yang lebih kuat untuk memastikan operasional perusahaan tetap berjalan aman, andal, dan tuntas dalam kondisi apa pun.

**7) Bagaimana Teknik Tes Kosentrasi dari gangguan Kebisingan**

Berdasarkan sumber yang diberikan, teknik tes konsentrasi dalam kondisi bising merupakan bagian dari materi pelatihan utama yang pertama, yaitu **"Berpikir Normal di Bawah Tekanan"**.

Meskipun sumber tidak merinci langkah-langkah teknis secara mendetail, terdapat beberapa poin utama mengenai bagaimana tes ini dilakukan dan tujuannya:

- **Pemberian Gangguan:** Peserta diberikan **kondisi bising dan faktor-faktor yang mengganggu** untuk menguji ketahanan mental mereka. Berdasarkan ilustrasi pada gambar, gangguan ini disimbolkan dengan suara sirene dan pengeras suara di sekitar pekerja.
- **Aspek yang Dilatih:** Melalui tes ini, peserta dilatih untuk tetap memiliki **fokus, ketenangan, dan pengendalian diri** meskipun lingkungan sekitar tidak mendukung atau penuh tekanan.
- **Tujuan Akhir:** Tes ini bertujuan agar personel mampu **berpikir jernih dan presisi** dalam bekerja, sehingga keputusan yang tepat tetap bisa diambil saat kondisi darurat atau krisis terjadi.

**Teknik ini merupakan simulasi untuk menghadapi tantangan nyata di lapangan, seperti saat terjadi bencana alam atau ketika petugas pengganti tidak dapat mencapai lokasi kerja.**

**Jakarta, 25 Juni 2026**
**Ir. Tulus Ruseno ,**
**ex PT. Indonesia Power**

## B. OUTBOUND

### 1. Dari Tina F Khan

**Ex.M.UPJ Pelabuhan Ratu APJ Sukabumi UID JABAR.**

Pak RK yang saya kenal adalah teman diskusi yang menyenangkan disamping itu beliau banyak berbagi pengalaman yang bisa kita teladani, terutama dalam memberikan arahan dan bimbingan saat beliau masih berdinas.

Saya ingat dan saya punya pengalaman yang sangat baik dan tidak terlupakan yaitu pada tahun 2005, saat itu ada program pembinaan untuk seluruh Manager UPJ dan Asisten Manajer di li gkungan PLN Distribusi Jawa Barat dengan melaksanakan outbound yang sàat itu nama kegiatannya Team Building Training (TBT) pada kegiatan tersebut kami dibagi kelompok dengan anggota masing masing 10 orang, setiap anggota diberi tugas dan tanggung jawab sesuai arahan ketua Regu kelompok dan hasil akhirnya harus merupakan pencapaian regu tersebut.

Dalam pelaksanannya kami ditugaskan untuk membuat target sasaran apa saja yang harus dicapai dengan waktu yang sudah ditentukan, dalam kegiatan tersebut kami ditempa baik ketahanan fisik, pengendalian emosi, kesabaran, keberanian, ketangguhan dan kemampuan bertahan pada keadaan dan lingkungan yang ada serta bisa mempertahankan kekompakan semua anggota regu, hal ini sangat diperlukan untuk diterapkan di unit kerja yang kita pimpin, tentunya semua kegiatan ini dibawah arahan dan bimbingan dari pak RK.

Yang paling saya ingat yaitu saat ada tugas meraih target dimana target tersebut berupa tongkat bambu yang digantung **diketinggian 13 meter dengan jarak raihan +/- 1 meter** dan posisi kitapun ada diketinggian, disanalah muncul dilema kalau kita lompat dan raih target tersebut ada 2 kemungkinan berhasil atau jatuh dari ketinggian, tapi kalau kita yakin dan percaya diri kita dapat berhasil meraihnya.

Kesimpulan dari kegiatan tersebut bahwa jika kita yakin dan percaya diri maka kita dapat melewati dan melalui dari perasaan tertekan dan rasa takut dimana keputusannya ada pada diri kita sendiri, mau berhasil atau mundur.

Barangkali itu yang dapat saya sampaikan, terima kasih kepada pak RK yang sudah memiliki gagasan untuk kegiatan tersebut dan dapat membimbing dan mengarahkan kami untuk menerapakannya dilingkungan kerja saat itu.

Pengalaman tersebut sangat berarti dan menjadi bekal bagi kami selama perjalanan karier di PLN dan tentunya pengalaman tersebut juga dapat diaplikasikan pada perjalanan hidup sampai saat ini.

Bandung, 24 Juni 2026
**Wassalam,**

**2. Dari Ena Suwarna ex PLN Unit Induk Distribusi Jawabarat**

**1) Testimoni tentang sosok Bapak Ronny Kadir**

Saya Ena Suwarna salah seorang peserta Diklat Calon Manajer Rayon Angkatan I Tahun 2005 PLN Distribusi Jawa Barat. Saat pertama perkenalan di kelas siapa itu Ronny Kadir. Ber-iringnya waktu saya mulai mengenal siapa sosok Ronny Kadir :

- Sebagai penggagas Program Diklat Pembekalan Calon Manajer Rayon di PLN Jawa Barat.
- Sebagai Koordinator dan penanggungjawab berlangsungnya kegiatan Diklat
- Dalam memberi tugas dan tanggung jawab diberi standar kelulusan setiap materi pelajaran yang menurut saya sangat menantang, yaitu nilai quisioner harus di atas 80 dari 100 jika dibawah 80 dikasis surat cinta (harus diadakan perbaikan hingga mencapai nilai standar tersebut).
- Sebagai pemateri, teori-teori yang beliau sampaikan sangat aplikatif dengan dilapangan (Teori listrik) untuk program penurunan susut dan **“intimasi”** dengan konsumen dalam upaya penurunan tunggakan.
- Beliau sangat konsen terhadap kerapihan dalam bekerja seperti kerapihan meja kerja, tataletak penyimpanan alat tulis di dalam laci meja menjadi penilaian dan banyak lagi nilai nilai positif lainnya.

**2) Testimoni tentang Outbound bagi Calon Manajer Unit Pelayanan Jaringan (setingkat dibawah PLN Cabang) d/h disingkat dengan UPJ.**

Bekerja sama dengan pihak III, program dimulai dengan outbound I didaerah Sukabumi, disana kita diajar bagaimana beradaptasi dengan alam sekitar, bekerja sama dengan rekan dalam pekerjaan dan dalam pengambilan keputusan dalam upaya pencapaian sasaran melalui berbagai permainan.

Selanjut Outbound II Perjalanan dari Cihanjawar menuju Situ Lembang.

Hari pertama kita berkemah dan bemalam di Cihanjawar dilanjut pagi hari seharian penuh kita melakukan perjalan terbagi dalam beberapa group setiap group terdiri dari 3 orang untuk menemukan titik finish dengan titik koordinat yang telah ditentukan dengan syarat tidak boleh bertanya dan bertemu dengan masyarakat.

Hari kedua dilanjut dari titik finish pertama menuju Situ lembang melalui jalur yang sangat memerlukan konsentrasi dan kekuatan fisik. Alhamdulillah walau sempat saya terperosok sampai juga semua peserta didik ke Situ Lembang menjelan magrib. Setelah dilakukan evaluasi dilanjut dengan melakuan perenungan disekitar pinggiran Situ Lembang dan melakukan afirmasi.

**3) Manfaat Training**

Manfaat training yang saya rasakan:

a. Percaya diri disaat ditempatkan/ditugaskan dilingkungan baru
b. Bisa cepat membaca situasi dan kondisi lingkungan keja.
c. Mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja
d. Mudah menjalin komunikasi baik dengan rekan kerja sesama pegawai, mitra kerja, Musmika dan Muspida.
e. Tahu sasaran kineja dan tahapan pencapaiannya.

**4) Kesimpulan**

Dari semua uraian di atas **s**aya selaku peserta Diklat saya merasakan wawasan bertambah berkat interaksi baik dengan alam maupun sesama peserta Diklat dan instruktur, meningkatkan kepekaan empaty dan yang paling penting bagaimana menjaga integritas.

Dengan mengikuti Program Diklat Pembekalan Calon Manajer Rayon/UPJ sangat membantu dan bermanfaat dalam menjalani jenjang karir saya di PLN UID Jawa Barat, yaitu sebagai:

a. Tahun 2005 s.d 2007 menjabat sebagai Manajer Unit Pelayan dan Jaringan Majalengka di Area Sumedang.
b. Tahun 2008 s.d 2010 menjabat sebagai Manajer Unit Pelayan dan Jaringan Cirebon Kota di Area Cirebon
c. Tahun 2017 s.d Purna Bhakti tahun 2020 sebagai stap ahli Pengendalian dan Operasi Jaringan Distribusi PLN UID Jawa Barat.

Demikian testimoni yang dapat saya sampaikan, kurang lebihnya mohon maaf.

Bandung, 25 Juni 2026
Wassalam,

Ena Suwarna ex PLNUNIT Induk Distribusi Jawabarat

# DAFTAR ISI


1. Kata Pengantar ..... iii
2. Testimoni ..... iv
3. Daftar Isi ..... xii
4. Info Grafis In Class Training ..... xiii
5. Materi In Class Training ..... 1
6. Info Grafis Outbound ..... 17
7. Materi Outbound ..... 19
8. CV penulis ..... 43
9. Lampiran: ..... 44
10. Daftar Pustaka. ..... 45
11. Lampiran In Class Training ..... 47
12. Lampiran Outbound ..... 59

# INFO GRAFIS IN CLASS TRAINING



“kesiapan fisik dan mental seorang petugas operasional untuk **tetap berfikir normal** walaupun dalam kondisi tertekan”

***“Melalui in class training sebagai penemuan jati diri dalam program kecil yang tuntas”.***

Kerangka dasar daftar isi penulisan buku:

***Mampu berfikir normal walaupun dalam kondisi tertekan baik fisik maupun mental***

# MATERI IN CLASS TRAINING

## BAB 1: Pendahuluan.

Teori bekerja dalam keadaan tertekan.

Saat memasuki dunia kerja, beban dan tuntutan pekerjaan adalah santapan sehari-hari. Bagaimana tidak, faktanya menyelesaikan sebuah pekerjaan tidak selalu mudah ada saatnya harus mengejar target, memenuhi tenggat waktu, bahkan mengatasi konflik. Semua itu menuntut untuk mampu bekerja di bawah tekanan.

Kasus nyata yang pernah terjadi di Lapangan saat petugas Operasi dan Teknisi pemeliharaan terjebak dilokasi Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) dipinggir Pantai Utara Jakarta, dimana untuk menuju Lokasi tertutup oleh Banjir rop sehingga operator yang berada dilokasi tidak dapat keluar dan operator pengganti tidak dapat masuk, kondisi ini yang membuat penulis berfikir bagaimana membuat program pelatihan untuk menghadapi permasalahan ini

Agar dapat menghadapi situasi kerja di bawah tekanan, ada beberapa hal yang dapat lakukan sebagai berikut:

- **Berusahalah untuk Tetap Tenang**

Menjaga diri untuk tetap tenang ketika berada dalam tekanan memang bukanlah hal yang mudah. Namun jika mampu melakukannya, maka akan dinilai sebagai seorang pekerja yang professional dapat bersikap tenang juga akan membantu untuk berpikir lebih jernih, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan ataupun permasalahan yang hadapi dengan lebih baik dan bijaksana.

Cobalah kerjakan tugas dengan perlahan, beri jeda otakmu untuk beristirahat sejenak, misalnya dengan berjalan-jalan di sekitar kantor ataupun menikmati secangkir kopi favoritmu. Pahami juga tujuan dari tugas yang diberikan kepadamu. Dengan memahami tujuan dari sebuah tugas, akan lebih mengerti jika atasanmu mungkin bersikap sedikit menekan atau mungkin memintamu menyelesaikan tugas tersebut dengan *deadline* yang ketat.

Fasilitator memberikan pemahaman apa yang dimaksud dengan Job desk dan SOP sesuai teori yang tercantum dalam pakem Manajemen tentang tugas dan tanggung jawab yang terdapat dalam setiap peraturan organisasi yang tercantum dalam standard ISO sebagai rujukannya.

Peserta pelatihan membaca Job desk dan menyesuaikan dengan SOP yang diberikan oleh Manajemen unit dan kemungkinan besar banyak yang belum pernah membaca dokumen ini, serta melakukan penyesuaian-penyesuaian dengan kondisi yang sehari-hari dilakukan.

**Maksud penugasan membaca dan menyesuaikan SOP adalah untuk memberikan masukan kepada Manajemen bahwa perlu ada penyesuaian-penyesuaian yang ada dilapangan.**

**"Peserta pelatihan membuat jobdesk individu baru dalam lembar tugas dengan referensi jobdesk yang diberikan oleh Perusahaan."**

4. Peserta pelatihan dibagi dalam tiga kelompok.
    a. Kelompok Operasi
    b. Kelompok Pemeliharaan dan
    c. Kelompok Penunjang

Masing-masing kelompok didampingi oleh Fasilitator untuk mendengarkan apa yang dipresentasikan peserta pelatihan dibandingkan dengan Job Desk & SOP yang diterima dari Manajemen.

Fasilitator dan peserta lainya melakukan diskusi, tanya jawab dan sanggahan atas presentasi yang disampaikan oleh peserta pelatihan, maksud dari diskusi ini adalah untuk memastikan bahwa ternyata ada perbedaan-perbedaan yang harus dipahami bersama untukdilakukan penyesuaian-penyesuaian.

Dari hasil diskusi ini masing-masing kelompok membuat masukan / penyesuaian Job Desk dan SOP yang telah dibahas oleh masing-masing peserta untuk disampaikan kepada Manajemen.

Pelatihan ini disamping mempersiapkan diri dalam melaksanakan pekerjaan juga dapat memberikan masukan kepada Manajemen bahwa kondisi dilapangan terjadi seperti usulan dari peserta.

**BAB 3: Membuat rencana kerja dalam kondisi Lelah dengan data yang ada.**

Kondisi semalaman yang tidak tidur peserta pelatihan diberikan pemahaman tentang Manajemen yang meliputi Perencanaan, Pengorganisasian, Pelaksanaan dan pengawasan. Materi ini disampaikan dengan teori yang sederhana bahwa untuk melaksanakan suatu kegiatan harus direncanakan kemana arah yang akan dicapai.

1. **Perencanaan**

   Teori perencanaan adalah kerangka kerja sistematis yang digunakan untuk merumuskan tujuan, mengalokasikan sumber daya, dan menentukan langkah strategis. Teori ini menggabungkan dua aspek: *theory of planning* (prosedur merancang) dan *theory in planning* (substansi bidang seperti wilayah atau organisasi).

   Konsep dan aliran utama dalam teori perencanaan:

2. **Pendekatan Utama Perencanaan**
   - Perencanaan Fungsional (*Top-Down*): Perencanaan yang dikembangkan berdasarkan target dan pemikiran perencana atau pemerintah, yang kemudian diturunkan kepada pelaksana di bawah.
   - Perencanaan Perilaku (*Bottom-Up*): Perencanaan yang disusun berdasarkan kebiasaan, tren, dan kebutuhan nyata masyarakat di lapangan.
3. **Aliran Teori Perencanaan**
   - Perencanaan Rasional-Komprehensif: Model klasik yang menekankan analisis logis terhadap semua alternatif yang ada untuk mencapai efisiensi maksimal.
   - Perencanaan Komunikatif/Partisipatif: Menekankan proses dialog, negosiasi, dan konsensus antara perencana, pemerintah, dan masyarakat.
   - Perencanaan Advokasi: Pendekatan di mana perencana bertindak sebagai pendukung kepentingan kelompok masyarakat tertentu, khususnya kaum marjinal, untuk memastikan keadilan sosial.
4. **Empat Tahap Dasar Perencanaan**

   Proses perencanaan selalu mencakup empat langkah utama:
   - Menetapkan tujuan: Menentukan target spesifik yang ingin dicapai.

# INFO GRAFIS OUTBOUND



kesiapan fisik dan mental seorang petugas operasional untuk **tetap berfikir normal** walaupun dalam kondisi tertekan”

***Melalui autbond sebagai penemuan jati diri dalam program kecil yang tuntas***

# MATERI OUTBOUND

## Kata Pengantar

Outbound, yaitu sebuah istilah yang terkorelasi dengan kegiatan wisata, edukasi, petualangan, pelatihan serta pengembangan sumber daya manusia. Sehingga banyak definisi dan pengertian tentang outbound ini. Bahkan di Indonesia ada yang mengartikan outbound dengan sebuah aktivitas permainan petualangan..

Dalam tulisan ini penulis akan **mengkorelasikan kegiatan outbound dalam menemukan jati diri seorang pegawai didalam beraktivitas, berkomunikasi dan bekerjasama didalam melaksanakan suatu tugas / pekerjaan yang diberikan oleh Perusahaan,** dalam tulisan ini berdasarkan pengalaman Outbound yang sebenarnya dilapangan disekitar tahun 2004 – 2008 dilingkungan PLN Distribusi Jabar dan Banten.

Outbound ini didesign dengan aktivitas ***"Cross the Line"*** dimana peserta kegiatan ini diberi arahan untuk survive selama 3 hari 2 malam disekitar Cihanjawar – Situ Lembang – Tower Pemancar Televisi di Gunung Tangkuban Parahu dengan membawa Peta, Kompas dan Ransel yang berisi kebutuhan hidup selama 3 hari 2 malam.

Outbound ini diikuti oleh satu Unit Kerja Rayon (UPL) diluar piket yang pelaksanaanya dari Hari Jum'at Sore sepulang Kegiatan Operasional dan Kembali ke Unit kerja Minggu Sore, dalam kegiatan hari pertama tim dibentuk berkelompok sesuai bidang tugas diperusahaan istilahnya perseksi kegiatan Operasi, Pemeliharaan dan Pendukung / Administrisi. Ringkasnya akan di jabarkan tentang hal – hal di atas berdasarkan pengalaman dan referensi yang penulis ketahui, penulis alami dan harus di garis bawahi sampai sekarang pun belum ada referensi resmi tentang kegiatan outbound versi ini di Indonesia yang penulis ingat metodologi seperti ini pernah penulis ikuti di tahun 1967 – 1968 saat kegiatan survival Pendidikan kecabangan Infanteri dari Cipatat menuju Eretan di Indramayu saat itu penulis masih duduk di Sekolah Dasar ikut kegiatan orang Tua saat memimpin survival kegiatan Pendidikan kecabangan infanteri yang menjadi inspirasi kegiatan ini.

Karenanya, tulisan ini tidak bermaksud untuk membenarkan atau menyalahkan kegiatan outbound PLN Distribusi Jabar Dan Banten tahun 2004 - 2008. Terkait keberagaman persepsi dan sudut pandang atau juga mazhab yang berbeda tentang outbound sekarang ini. Akan tetapi outbound ini penulis dedikasikan untuk membentuk jati diri dan melepaskan sekat-sekat operasional, pemeliharaan dan pendukung dalam bisnis / kegiatan operasional dilingkungan PLN Rayon / Unit Layanan Pelanggan, yang pasti keberagaman itu telah membuat semakin menarik dan variatif nya dunia per-outbond-an di Indonesia.

**Bandung, Medio Agustus 2026**

## BAB 1: PENDAHULUAN

Adanya sekat sekat kegiatan Operasi, Pemeliharaan dan Pendukung aktifitas operasional dilingkungan Rayon / UPJ /ULP, yang menyebabkan kurang harmonisnya hubungan antar pegawai yang kadang kala menyiratkan bahwa unit kerjanyalah yang terpenting dalam suatu operasional Perusahaan.



3. Ruang Lingkup

Untuk memetakan permasalahan agar focus kepada sasaran yang akan dicapai maka penulis membatasi tulisan ini kedalam tiga hal pokok agar sasaran ***outbound*** dari program ini dapat tercapai dilaksanakan oleh peserta outbound.

- **Menyatukan visi dan misi melalui kerja kelompok**

Seluruh anggota tim diberikan kegiatan ***brainstorming*** untuk menuliskan apa yang menjadi visi dan misi mereka untuk mencapai tujuan organisasi yang optimal sesuai dengan arah dan kebijakan yang diharapkan dan secara konsisten dilakukan oleh segenap anggota organisasi.

Sasaran yang ingin dicapai adalah Mencapai Puncak G. Tangkuban Parahu spesifik di Tower Pemancar / repeater Televisi, masing-masing tim menentutan tahapan awal kegiatan:

- Start di Desa Cihanjawar Purwakarta.
- Sasaran Akhir di Tower Tangkuban Parahu
- Bagaimana cara mencapainya

yang disusun oleh **Tim Operasi, Tim Pemeliharaan dan Tim Penunjang**.
Masing masing tim membuat program yang sama berbasis pengetahuan / kebiasaan dalam bekerja di unit operasional.

- **Menyusun Program kerja**

Pendekatan teori manajemen kedalam kegiatan riil dalam outbound dan setelah sepakat dengan visi misi yang ditetapkan maka segenap anggotan organisasi sesuai dengan keakhlianya Menyusun program kerja per tim dengan contoh kasus menuju Tower Televisi di Puncak G. Tangkuban Parahu:

- Jangka Panjang → Pencapaian Tower Televisi
- Jangka menengah → Pencapaian Situ Lembang
- Pembiayaan → Keperluan logistik H+1 s.d. H+3
- Sumber pendanaan → Pengaturan pengumpulan perbekalan tim
- Pengaturan Sumber Daya Manusia (siapa melakukan apa)

2. **Tingkat Analisis**
    - **Tingkat Organisasi:** Berfokus pada tujuan perusahaan secara keseluruhan, Key Performance Indicator (KPI), dan perubahan metodologi pencapaian kinerja..
    - **Tingkat Jabatan/Tugas:** Mengidentifikasi pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk peran tertentu.
    - **Tingkat Individu:** Mengevaluasi karyawan mana yang membutuhkan pelatihan spesifik agar dapat berprestasi.
3. **Manfaat Analisis yang Tepat**
    - **Peningkatan Kinerja:** Memastikan pelatihan secara langsung mengatasi hambatan kinerja, sehingga menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi.
    - **Penghematan Biaya:** Mencegah pengeluaran uang untuk pelatihan yang tidak perlu atau bersifat umum.
    - **Kepuasan yang Lebih Tinggi:** Karyawan merasa lebih terlibat dan dihargai ketika menerima pelatihan yang relevan dan tepat sasaran.

**) Teori dasar mengenai TNA

4. Motivasi

Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal untuk bekerja secara optimal, produktif, dan konsisten mencapai tujuan. Motivasi yang kuat muncul dari mencintai pekerjaan, memandangnya sebagai ibadah, serta keinginan untuk berkembang, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja, kreativitas, dan loyalitas perusahaan.

Berikut adalah poin-poin penting untuk meningkatkan motivasi kerja:

- **Pentingnya Motivasi:** Motivasi adalah stimulus untuk bekerja lebih giat dan mencapai target. Ini bukan hanya mencari nafkah, tetapi juga tentang pengabdian dan pengembangan diri.
- **Cara Meningkatkan Motivasi:**
    - **Tulus dan Ikhlas:** Memaknai kerja sebagai ibadah membuat seseorang tidak perhitungan dan merasa lebih bahagia.
    - **Kerja Cerdas & Konsisten:** Sukses adalah hasil dari usaha keras yang konsisten, bukan kebetulan.
    - **Membangun Komunikasi:** Lingkungan kerja yang positif dan komunikasi yang baik meningkatkan motivasi.

*breaking* ke permainan inti, serta menyesuaikan jenis aktivitas dengan profil peserta.




Penjelasan teknis sebelum melaksanakan kegiatan outbound

- **Survival**

  Survival adalah kemampuan untuk bertahan hidup dalam situasi sulit, berbahaya, atau terisolasi, baik secara fisik di alam bebas maupun psikologis. Ini melibatkan naluri, pengetahuan, dan sikap mental yang tenang. Empat kunci utama bertahan hidup di alam adalah perlindungan, sumber makanan, api, dan air. Konsep ini juga mencakup *survival mode* kondisi stres tinggi di mana tubuh fokus total untuk bertahan hidup.




Menuju Cihanjawar untuk kemah pertama berkelompok.

- **Pengambilan Keputusan**

  Pengambilan keputusan dalam kegiatan *outbound* adalah proses krusial di mana peserta dilatih untuk membuat pilihan cepat, tepat, dan efektif di bawah tekanan atau dalam situasi simulasi yang menantang. Melalui berbagai permainan

- Tim Outbound didukung dengan Dokter Lapangan, Camera-men dan Porter untuk kelancaran dan keselamatan dalam berkegiatan.
- Setiap kegiaatan Istriraahat, berkemah titik-titikselalu berada didekat sumber air sehingga kegiatan sholat, makan dapat dilaksanakan dengan baik.
- **Kegiatan ini diikuti oleh Manajer Unit untuk memastikan bahwa outbound berjalan lancer dan aman**, namun bedanya Manajer Unit melakukan perjalanan bersama tim fasilitator dengan route yang berbeda namun dapat mengamati pergerakan peserta outbound.

2. Pelaksanaan Kegiatan Outbound.

1) Setelah peserta dan tim mempersiapkan kelengkapan pribadi dan kelompok, masing masing membuat perencanaan pencapaian sasaran utama yaitu Tower di G Tangkuban Parahu.
2) Masing-masing tim memilih kendaraan yang mengantar sampai batas titik awal perjalanan yaitu desa cihanjawar.



Dari Kantor → naik Landrover → Menuju titik awala perjalanan outbound / survival

3) Masing-masing tim membuat tenda Bersama untuk masing-masing kelompok dan mempersiapkan untuk makan malam sholat Magrib dan Sholat Isya (bagi yng melaksanakan ibadah secara Islam yang lain menyesuaikan).



Membuat tenda berkelompok

mengapa hal ini terjadi. Hasil diskusi disampaikan kepada pelatih untuk dilakuakn pembahasan dan kajian mengapa hal tersebut terjadi Fasilitator memberikan “de-brief” saat melakukan perjalanan di etape 2 dan menyampaikan masukan masukan kepada Pimpinan Tim dan Peserta.

16) Untuk membuktikan apa yang disampaikan oleh Fasilitator, tim diberikan kegiatan game untuk membuktikan apa yang disampaikan dapat dibuktikan dan dapat dicarikan pula Langkah perbaikan.
Game -game yang dibuat antara lain:
membangun kepercayaan




Kepatuhan atas perintah dan SOP dll.




17) Tim melakukan perjalanan untuk menuju titik kumpul dengan tim yang lainya untuk melakukan persiapan makan malam dan sholat Magrib, sholat Isya dan setelah setelah selesai makan malam fasilitator memberikan penjelasan kegiatan selanjutnya adalah ***“solo camp”*** dimana setiap peserta akan ditutup matanya dengan shall, dibimbing oleh fasilitator dan ditempatkan dititik tertentu +/- pkl. 20.00. Sebelum

21) Fasilitator memberikan arahan untuk melakukan kegiatan etape ke 3 menuju Tower di G. Tangkuban Parahu dan memberikan arahan route yang harus ditempuh. Dalam etape 3 ini seluruh peserta berjalan per tim untuk menuju sasaran, handycap disini adalah perjalanan menuju puncak dengan sudut elevasi hampir 45 derajat bahkan lebih, dan disini akan muncul kegiatan kebersamaan dalam mendaki untuk mencapai puncak perjalanan dari Situ Lembang menuju Tower G. Tangkuban Parahu memakan waktu +/- 4 jam perjalanan.




22) Setibanya di Tower, Istirahat mempersiapkan makan siang oleh masing masing Tim Sholat kemudian melakukan presentasi dari masing masing tim / pribadi mengungkapkan apa yang dilakukan sejak keberangkatan dari Kantor sampai dengan titik akhir Tower di G Tangkuban Parahu, khusus pada perenungan di Solo Camp banyak sekali hal-hal yang tidak terduga disampaikan oleh Peserta bahwa pada akhirnya kita tidak bisa hidup sendiri, kita mahluk social yang saling membutuhkan untuk selalu bekerjasama hal ini dibuktikan saat melakukan perjalan di etape ke tiga dari Situ Lembang menuju Tower G tangkuban Parahu diperlukan Kerjasama saling membantu untuk mencapai titik-titik tertentu yang tidak mungkin dilakukan seorang diri perlu bantuan rekan satu tim
23) Debfrief oleh tim disampaikan evaluasi menyeluruh dari awal sampai dengan titik akhir masing masing peserta outbound apa yang positif dari masing-masing individu dan apa yang harus diperbaiki kedepanya. Seluruh kegiatan masing-masing individu diamati oleh tim Fasilitator dan di akhiri dengan penyematan wing outbound dari Tim Fasilitator.

27) Pelaporan akhir dari misi Outbound

Peserta pelatihan membuat laporan singkat tentang pelaksanaan pelatihan dengan menggunakan format yang telah disediakan.

## MONITORING BRIEF DAN DEBRIEF.

**Brief** adalah instruksi atau ringkasan informasi yang diberikan sebelum memulai pekerjaan, sebaliknya **de-brief** adalah sesi evaluasi atau tanya jawab yang dilakukan setelah suatu pekerjaan atau misi.

1. Demotivasi.

   **Demotivasi** adalah kondisi psikologis di mana seseorang kehilangan semangat, minat, atau dorongan untuk melakukan aktivitas dan mencapai tujuan tertentu. Ini adalah kebalikan dari motivasi, yang sering disalahartikan sebagai kemalasan, padahal biasanya merupakan respons terhadap kelelahan, kurangnya apresiasi, atau hilangnya makna dalam suatu pekerjaan.
2. Perlu leaders.

   Pemimpin sangat dibutuhkan untuk menyatukan tujuan, mengarahkan kerja sama, dan mengambil keputusan. Tanpa adanya arahan yang jelas, sebuah kelompok atau organisasi berisiko mengalami kebingungan, konflik, dan kehilangan arah
3. Infromasi yang rancu.

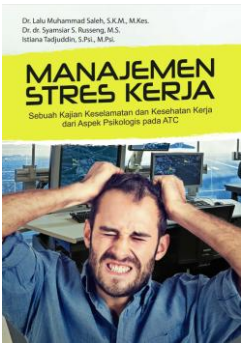
   **Informasi rancu** adalah data, pesan, atau keterangan yang penyampaiannya kacau, campur aduk, tidak teratur, atau tidak sesuai dengan kaidah yang berlaku. Hal ini menyebabkan makna pesan menjadi kabur, ganda, atau membingungkan sehingga sulit dipahami oleh penerima informasi.
   - **Susunan Kalimat Berantakan:** Informasi disusun menggunakan bahasa yang tidak sesuai dengan pedoman baku (misalnya ejaan atau tata bahasa yang salah).
   - **Pencampuran Dua Struktur:** Terjadi penggabungan dua bentuk bahasa atau gagasan secara tidak sengaja sehingga maknanya tumpang tindih.

# LAMPIRAN

1. Table angka mgt stress
2. Format dokumen Renungan malam 1 & 2
3. Game Kebersamaan, Membangun trush & Jauhari Window.
4. Tabel Peralatan untuk Pelatihan
5. Tamplate penilaian akhir Pelatihan

# DAFTAR PUSTAKA


1. Manajemen stres kerja
2. Manajemen Risiko
3. Principles of Management, oleh **George R. Terry 1956 / 1968 di Google**


...



## KRITIK DAN SARAN

**Waktu :**

1.
2. ……..
3. ……..
4. ……..
5. ……..

**Fasilitator :**

1. ……..
2. ……..
3. ……..
4. ……..
5. ……..

**Metoda mengajar :**

1. ……..
2. ……..
3. ……..
4. ……..
5. ……..

**Kursus :**

1. ……..
2. ……..
3. ……..
4. ……..
5. ……..

**Fasilitas :**

1. ……..
2. ……..
3. ……..

5. SIAPAKAH DIRI KITA
   A. INVESTASI AKHIRAT
   B. WIS KRUNGU

6. MENYALAHKAN ORANG LEBIH MUDAH DARIPADA MELIHAT KELEBIHANNYA
   **GAME MEMBUAT CATATAN MITRA KERJA 5 HAL YANG BAIK DAN 3 HAL YANG JELEK.**

7. RENUNGAN MALAM
   MEMBACAKAN CATATAN-CATATAN KEHIDUPAN
   **LAGU → UNGU → BILAKUTAHU**
   **ACARA BERSALAM-SALAMAN DIIRINGI LAGU WE ARE THE CHAMPION**

**POINTERS MATERI KONTRIBUSI DALAM TIM**

Kontribusi kita dalam organisasi adalah bentuk partisipasi aktif untuk mencapai tujuan bersama, baik berupa tenaga, pemikiran, waktu, maupun keahlian. Nilai tambah ini sangat bergantung pada peran dan fokus peserta pelatihan

Berikut adalah bentuk kontribusi utama:

1. Partisipasi Aktif: Menghadiri rapat rutin, menjalankan program kerja sesuai rencana, dan mengambil peran dalam berbagai kegiatan. [1]
2. Keahlian dan Solusi: Menyumbangkan skill khusus (seperti desain, manajemen acara, atau analisis data) dan memberikan solusi kreatif saat tim menghadapi masalah.
3. Kerja Sama Tim: Membangun komunikasi yang positif, saling mendukung antar rekan,
4. Dalam lingkup dunia kerja, kontribusi adalah salah satu faktor yang akan sangat dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan hingga kerja sama tim.
5. Perkembangan dan kemajuan yang dimiliki oleh perusahaan sendiri, nantinya akan didasarkan dengan kontribusi yang diberikan oleh karyawan ketika mereka mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

## QUESTIONAIRE

Jawablah pertanyaan dibawah ini dengan sejujur-jujurnya guna perbaikan dan penyempurnaan pelaksanaan yang akan datang. Saudara cukup melingkari angka angka disebelah kanan pertanyaan. Angka lebih besar merupakan kecenderungan yang lebih besar / baik dari jawaban Saudara.

| No: | *I. Program Training* | Nilai | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. | Apakah program training ini ada manfaatnya dengan pekerjaan Saudara sehari-hari. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. | Apakah program ini membantu Saudara menangani permasalahan ditempat kerja. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. | Apakah program ini teoritis. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. | Apakah program semacam ini perlu untuk atasan Saudara. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. | Apakah waktu yang disediakan untuk pelatihan ini memadai | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | *II. Fasilitator* | | | | | |
| 1. | Apakah penjelasan Fasilitator dapat diterima dengan baik. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. | Apakah Fasilitator mengakomodasikan keinginan Saudara (tanya jawab) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. | Apakah Fasilitator menggunakan alat bantu / game dengan baik. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. | Apakah metoda yang digunakan oleh Fasilitator dapat diterima oleh Saudara | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. | Apakah Saudara merasa perlu RPP (rencana pelak sanaan pekerjaan) ditinjau / dievaluasi oleh fasilitator. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | ***III.Penyelenggaraan*** | **Penilaian** | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. | Apakah tempat penginapan nyaman | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. | Apakah makanan sesuai dengan selera Saudara | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. | Apakah fasilitas ruang belajar memadai | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. | Apakah sistem penerangan membantu Saudara dalam belajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. | Apakah Saudara merasa bahwa olah raga pagi perlu dilaksanakan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Bila ada saran / kritik Saudara yang perlu disampaikan dapat ditulis pada lembar terpisah atau dibalik halaman ini.

Terima kasih atas saran / kritik Saudara yang membangun.

## KRITIK DAN SARAN

**Waktu :**

1. …….
2. …….
3. …….

**Fasilitator :**

1. …….
2. ……
3. ……..

**Metoda mengajar :**

1. **……..**
2. **……**
3. **……..**

**Kursus / PROGRAM :**

1. ……..
2. ……..
3. ……

**Fasilitas :**

1. ……..
2. ……
3. ……

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **FORMAT KERJA SISWA** | | | **EVALUATOR** | |
| **NAMA :** | | | **NAMA : .....** | |
| **TULISAN SISWA : .....** | | | **PENILAIAN / KOMENTAR FASILITATOR** | **NILAI SKALA 1 - 10** |
| 1 | RESUME PEMBELAJARAN:<br>..... | | | |
| | | | | |
| 2 | KORELASI TEORI DENGAN KONDISI LAPANGAN:<br>..... | | | |
| | | | | |
| 3 | RENCANA APLIKASI | | | |
| | | | | |
| 3.a. | SASARAN | | | |
| | | | | |
| 3.b. | DASAR PIJAKAN UNTUK MENCAPAI SASARAN | | | |
| | | | | |
| 3.c. | CARA MENCAPAI SASARAN | | | |
| | | | | |
| 4 | TIME LINE PENCAPAIAN SASARAN | | | |
| | | | | |
| 5 | KESIMPULAN KEGIATAN SESI INI | | | |

# LISTRIK ADALAH KEBUTUHAN,
# KEANDALAN ADALAH TANGGUNG JAWAB KITA.

Buku ini hadir sebagai panduan praktis dan inspiratif bagi operator, teknisi, dan seluruh personel pendukung dalam menghadapi gangguan alam yang dapat mengancam keandalan sistem ketenagalistrikan.

Berisi pengalaman nyata, strategi, dan pendekatan pelatihan untuk membangun ketangguhan fisik, mental, keterampilan operasional, kerja tim, serta kepemimpinan dalam kondisi apa pun.

## DI DALAM BUKU INI ANDA AKAN MENEMUKAN:

### KETANGGUHAN FISIK & MENTAL
Strategi tetap berpikir jernih dan bekerja optimal di bawah tekanan dan kondisi ekstrem.

### KERJA TIM & KEPEMIMPINAN
Membangun komunikasi, kepercayaan, dan solidaritas untuk hasil terbaik.

### MANAJEMEN RISIKO
Identifikasi, analisis, mitigasi, dan evaluasi risiko dalam operasional kelistrikan.

### SOP & KETERAMPILAN OPERASIONAL
Memahami job desk, SOP, serta keterampilan teknis yang krusial di lapangan.

### SIMULASI & OUTBOUND
Belajar melalui pengalaman nyata untuk membentuk karakter dan kesiapsiagaan.









> “Keandalan sistem bukan hanya tentang teknologi, tetapi tentang manusia yang siap, tangguh, dan tidak pernah menyerah.”


www.penerbitwidina.com
@penerbitwidina
penerbit widina
penerbitwidina@gmail.com
widina store
widina bookstore

Layanan Pembaca & Penerbitan Buku
0815-7000-699

SCANME

QRCBN : 62-1256-8470-416