



KEBIJAKAN IMPLEMENTASI ARTIFICIAL INTELEGENT DI PERUSAHAAN

Analisis Kesiapan Karyawan
dalam Perspektif
Human Capital Development



PENULIS

Mahiga Suhita Kusuma Wardhani

KEBIJAKAN IMPLEMENTASI ARTIFICIAL INTELEGEN DI PERUSAHAAN

**Analisis Kesiapan Karyawan dalam Perspektif
*Human Capital Development***

Mahiga Suhita Kusuma Wardhani



KEBIJAKAN IMPLEMENTASI ARTIFICIAL INTELEGENT DI PERUSAHAAN

Analisis Kesiapan Karyawan dalam
Perspektif Human Capital Development

Penulis:

Mahiga Suhita Kusuma Wardhani

Desain Cover:

Helmaria Ulfa

Sumber Ilustrasi:

www.freepik.com

Tata Letak:

Handarini Rohana

Editor:

Neneng Sri Wahyuni

QRCBN:

62-1256-7063-114

Cetakan Pertama:

Juni, 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](https://www.instagram.com/penerbitwidina)

Telepon (022) 87355370

KATA PENGANTAR

Dunia kerja sedang mengalami transformasi terbesar dalam sejarahnya. Kecerdasan Artifisial (AI) bukan lagi sekadar wacana futuristik dalam seminar-seminar teknologi, ia telah benar-benar hadir di meja kerja, layar komputer, dan bahkan genggaman tangan para karyawan di seluruh dunia. Di Indonesia, 92% knowledge worker telah menggunakan Generative AI dalam pekerjaan mereka sehari-hari, menurut Microsoft & LinkedIn Work Trend Index (2024). Namun di balik angka yang tampak optimistis ini, tersembunyi kegelisahan yang lebih dalam: 62% pekerja Indonesia mengaku khawatir pekerjaan mereka akan tergantikan oleh AI (Populix, 2024; Ipsos Global Advisor, 2024).

Buku ini hadir dari kesadaran bahwa angka-angka statistik, betapa pun tajamnya, tidak pernah mampu sepenuhnya menangkap realitas manusia. Ada ketakutan yang tidak terucapkan ketika seorang manajer mendemonstrasikan chatbot di hadapan timnya. Ada kecemasan yang tersimpan rapi di balik wajah antusias seorang karyawan muda yang baru menyelesaikan pelatihan AI. Dan ada harapan bahwa teknologi ini

benar-benar akan membuat pekerjaan lebih bermakna, bukan sebaliknya.

Inilah mengapa pendekatan kualitatif menjadi pilihan epistemologis yang paling tepat untuk memahami fenomena ini. Bukan untuk menggantikan data kuantitatif yang kaya, melainkan untuk melengkapinya dengan kedalaman pemahaman yang hanya bisa diperoleh melalui percakapan yang jujur, observasi yang sabar, dan analisis yang empati.

Buku ini ditulis untuk para akademisi, peneliti, praktisi HR, dan pemimpin organisasi yang ingin memahami bagaimana implementasi kebijakan AI benar-benar berdampak pada kesiapan dan kesejahteraan karyawan. Framework Human Capital Development (HCD) yang menjadi lensa analisis buku ini menempatkan manusia, bukan teknologi, sebagai pusat dari setiap keputusan transformasi.

Semoga buku ini menjadi kontribusi yang berarti bagi pengembangan ilmu manajemen strategis di Indonesia, khususnya dalam era yang menuntut kita untuk terus belajar, beradaptasi, dan di atas segalanya tetap mempertahankan kemanusiaan di tengah derasnya arus otomasi.

Jakarta, 2025

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
BAB I : REVOLUSI AI DAN WAJAH BARU DUNIA KERJA	1
A. Kehadiran AI Di Ruang Kerja	1
B. Regulasi dan Kebijakan AI	6
C. Menuju Human Capital Development	10
BAB II : KEBIJAKAN AI, KESIAPAN KARYAWAN	
DAN HUMAN CAPITAL DEVOLOPMENT	15
A. Kerangka Tata Kelola Kebijakan AI Perusahaan	15
B. Mengukur Kesiapan Karyawan	18
C. Kerangka Kerja HCD dalam Transformasi Digital	22
D. Menuju Model HCD-AI Terintegrasi.....	25
BAB III : MEBEDAH KESIAPAN KARYAWAN.....	27
A. Spektrum Psikologis:	
Antara Kecemasan dan Antusiasme	27
B. Kesenjangan Kompetensi.....	30
C. Budaya Organisasi dan Kepercayaan	
“Fondasi Adopsi AI”	33
D. Tipologi Karyawan dalam Merespons AI.....	35

BAB IV : ANALISIS PERSFEKTIF

HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT (HCD)..... 39

- A. Evaluasi Program Pelatihan AI yang Ada39
- B. Kirkpatrick Model Sebuah Kerangka
Evaluasi Program Pelatihan AI41
- C. Return on Investment (ROI) Program HCD-AI43
- D. Rekomendasi Arsitektur Program HCD-AI44

BAB V : STRATEGI IMPLEMENTASI KEBIJAKAN AI

YANG BERPUSAT PADA MANUSIA..... 47

- A. Mengapa Implementasi AI Sering Gagal.....47
- B. Kebijakan AI Korporat49
- C. Manajemen Perubahan50

BAB VI : MASA DEPAN KOLABORASI

MANUSIA DAN AI DI KORPORASI..... 59

- A. Trajectory Teknologi: Dari Otomasi ke Agensi59
- B. Investasi AI sebagai Investasi Manusia.....60
- C. Studi Kasus BUMN Indonesia:
Visi AI Jangka Panjang.....61
- D. Visi: Ekosistem Manusia-AI yang Berkelanjutan.....63

DAFTAR PUSTAKA 67

BAB I :

REVOLUSI AI DAN WAJAH BARU DUNIA KERJA

A. KEHADIRAN AI DI RUANG KERJA

Pada pertengahan dekade 2020-an, pertanyaan yang relevan bukan lagi apakah AI akan mengubah dunia kerja?'melainkan seberapa cepat dan seberapa dalam perubahan itu akan berlangsung? Data terkini memberikan jawaban yang gamblang sekaligus mengejutkan. Menurut McKinsey State of AI 2025, sebanyak 78% organisasi global kini menggunakan AI setidaknya dalam satu fungsi bisnis mereka, meningkat drastis dari hanya 33% pada tahun 2023. Yang lebih signifikan, 71% organisasi tersebut telah mengintegrasikan Generative AI (GenAI) secara reguler ke dalam operasional mereka.

BAB II :

KEBIJAKAN AI, KESIAPAN KARYAWAN DAN HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT

A. KERANGKA TATA KELOLA KEBIJAKAN AI PERUSAHAAN

Sebelum mendiskusikan kesiapan karyawan, penting untuk memahami terlebih dahulu apa yang dimaksud dengan kebijakan AI perusahaan dan bagaimana kerangka tata kelolanya dikonstruksi. Madanchian dan Taherdoost (2025) dalam makalah 'Ethical Theories, Governance Models, and Strategic Frameworks for Responsible AI Adoption' yang diterbitkan di *Frontiers in Artificial Intelligence* (8:1619029) mengkonsolidasikan dua belas perspektif tata kelola utama ke dalam sebuah meta-framework komprehensif.

BAB III

MEBEDAH KESIAPAN KARYAWAN

A. SPEKTRUM PSIKOLOGIS: ANTARA KECEMASAN DAN ANTUSIASME

Respons psikologis karyawan terhadap implementasi AI bukan dikotomi sederhana antara 'menerima' dan 'menolak'. Ia merupakan spektrum yang kompleks, seringkali dialami secara bersamaan oleh individu yang sama antusiasme terhadap efisiensi yang dijanjikan AI berdampingan dengan kecemasan akan relevansi diri di masa depan.

AI Anxiety Antara Konstruk dan Dimensinya

Li & Huang (2020) dalam AI Anxiety (Computers in Human Behavior, 110:106382) mengembangkan skala AI anxiety empat-dimensi yang memberikan kerangka konseptual yang berguna:

BAB IV

ANALISIS PERSPEKTIF HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT (HCD)

A. EVALUASI PROGRAM PELATIHAN AI YANG ADA

Fondasi dari setiap strategi HCD yang efektif adalah evaluasi yang jujur terhadap program pelatihan yang saat ini berjalan. McKinsey Superagency in the Workplace (Januari 2025) berdasarkan survei 3.613 karyawan dan 238 pemimpin C-suite menghasilkan potret yang mengkhawatirkan: meskipun 92% perusahaan berencana meningkatkan investasi AI dalam tiga tahun ke depan, hanya 1% pemimpin yang menyatakan organisasi mereka telah AI mature. Gap antara investasi yang direncanakan dan kematangan aktual ini mencerminkan ketidakmampuan mengkonversi sumber daya finansial menjadi kapabilitas manusia yang nyata.

BAB V

STRATEGI IMPLEMENTASI KEBIJAKAN AI YANG BERPUSAT PADA MANUSIA

A. MENGAPA IMPLEMENTASI AI SERING GAGAL

RAND Corporation (Agustus 2024, RRA2680-1) berdasarkan wawancara mendalam dengan 65 data scientist senior lintas industri yang mengidentifikasi bahwa lebih dari 80% proyek AI gagal mencapai tujuannya, angka yang dua kali lipat lebih tinggi dari tingkat kegagalan proyek IT konvensional yang sudah tinggi.

Lima akar penyebab utama kegagalan tersebut:

1. Kesalahpahaman kepemimpinan tentang masalah yang ingin dipecahkan

Pemimpin mendefinisikan masalah dalam bahasa teknologi (kita butuh AI), bukan dalam bahasa bisnis (kita butuh

BAB VI

MASA DEPAN KOLABORASI MANUSIA DAN AI DI KORPORASI

A. TRAJECTORY TEKNOLOGI: DARI OTOMASI KE AGENSI

Kita sedang berada di ambang transisi fundamental dalam cara AI berinteraksi dengan manusia: dari AI sebagai tool (yang merespons perintah manusia) menuju AI sebagai agent (yang secara otonom merencanakan dan melaksanakan tugas multi-langkah). McKinsey State of AI 2025 menemukan bahwa 23% organisasi sudah mengembangkan sistem AI agentik, sementara 39% sedang bereksperimen dengan agen AI. PwC AI Agent Survey (Mei 2025) 308 eksekutif AS, disurvei 22-28 April 2025 menemukan bahwa 88% tim/fungsi bisnis merencanakan peningkatan anggaran AI dalam 12 bulan ke depan akibat

DAFTAR PUSTAKA

- Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2018). The race between man and machine: Implications of technology for growth, factor shares, and employment. *American Economic Review*, 108(6), 1488-1542.
- Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2020). Robots and jobs: Evidence from US labor markets. *Journal of Political Economy*, 128(6), 2188-2244.
- Acemoglu, D. (2024). The simple macroeconomics of AI. *Economic Policy*, 39(119), 481-516.
- Argyris, C., & Schön, D. (1978). *Organizational Learning: A Theory of Action Perspective*. Addison-Wesley.
- Arntz, M., Gregory, T., & Zierahn, U. (2016). The risk of automation for jobs in OECD countries: A comparative analysis. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 189.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press.

Belmont Report. (1979). Ethical principles and guidelines for the protection of human subjects of research. National Commission for the Protection of Human Subjects of Biomedical and Behavioral Research. US Department of Health, Education, and Welfare.

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.

Brynjolfsson, E., Li, D., & Raymond, L. (2023). Generative AI at Work. NBER Working Paper 31161. National Bureau of Economic Research. [Revised November 2024, arXiv:2304.11771]

Cazzaniga, M., Jaumotte, F., Li, L., Melina, G., Panton, A. J., Pizzinelli, C., Rockall, E., & Tavares, M. M. (2024). Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work. IMF Staff Discussion Note SDN/2024/001. International Monetary Fund.

Charmaz, K. (2014). *Constructing Grounded Theory* (2nd ed.). SAGE Publications.

Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches* (4th ed.). SAGE Publications.

- Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly*, 13(3), 319-340.
- Dell'Acqua, F., McFowland, E., Mollick, E. R., Lifshitz-Assaf, H., Kellogg, K., Rajendran, S., Kraye, L., Candelon, F., & Lakhani, K. R. (2023/2025). Navigating the Jagged Technological Frontier: Field Experimental Evidence of the Effects of AI on Knowledge Worker Productivity and Quality. HBS Working Paper 24-013. [Published in *Organization Science*, 2025]
- Deloitte. (2024). 2024 Global Human Capital Trends: Thriving beyond boundaries — Human performance in a disrupted world. Deloitte Insights.
- Edmondson, A. C. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350-383.
- Elkington, J. (1997). *Cannibals with Forks: The Triple Bottom Line of 21st Century Business*. Capstone Publishing.
- European Commission. (2024). Regulation (EU) 2024/1689 of the European Parliament and of the Council — EU AI Act. *Official Journal of the European Union*.

- Floridi, L., & Cowls, J. (2019). A unified framework of five principles for AI in society. *Harvard Data Science Review*, 1(1).
- Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*, 114, 254-280.
- Guest, G., Bunce, A., & Johnson, L. (2006). How many interviews are enough? An experiment with data saturation and variability. *Field Methods*, 18(1), 59-82.
- Hiatt, J. M. (2006). ADKAR: A Model for Change in Business, Government, and our Community. Prosci Learning Center Publications.
- International Labour Organization. (2023). Generative AI and Jobs: A Global Analysis of Potential Effects on Job Quantity and Quality. ILO Working Paper 96.
- Ipsos. (2024). AI Monitor 2024: Friend and Foe? Asia is the Most Excited Region About a Future with AI. Ipsos. [n=23,685, 32 countries]
- Ipsos Global Advisor. (2024). Indonesia Ranks Third Globally in Concerns over Future Job Security. Ipsos.

- Jobs for the Future (JFF). (2026). AI, Work, and Workers: How AI is Reshaping Employment in America. JFF. [Survey fielded 28 November–8 December 2025; released 11 March 2026; n=3,020 US workers]
- Kotter, J. P. (2012). *Leading Change* (with a new preface). Harvard Business Review Press.
- Krueger, R. A., & Casey, M. A. (2015). *Focus Groups: A Practical Guide for Applied Research* (5th ed.). SAGE Publications.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2015). *InterViews: Learning the Craft of Qualitative Research Interviewing* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Li, X., & Huang, Q. (2020). Let me be your emotional supporter: The role of emotional labor in the adoption of AI. *Computers in Human Behavior*, 110, 106382.
- Madanchian, M., & Taherdoost, H. (2025). Ethical theories, governance models, and strategic frameworks for responsible AI adoption. *Frontiers in Artificial Intelligence*, 8, 1619029.
- McKinsey & Company. (2024). *The State of AI in Early 2024: Gen AI Adoption Spikes and Starts to Generate Value*. McKinsey & Company. [n=1,363; fielded 22 February–5 March 2024]

- McKinsey & Company. (2025a). The State of AI 2025: Agents, Innovation, and Transformation. McKinsey & Company.
- McKinsey & Company. (2025b). Superagency in the Workplace: Empowering People to Unlock AI's Full Potential at Work. McKinsey & Company. [Published January 2025; n=3,613 employees + 238 C-suite]
- Microsoft & LinkedIn. (2024). 2024 Work Trend Index: AI at Work in Indonesia. Microsoft & LinkedIn. [n=31,000 respondents, 31 markets; Indonesia n=1,000; fielded 15 February–28 March 2024]
- Moustakas, C. (1994). Phenomenological Research Methods. SAGE Publications.
- Naeem, M., & Thomas, M. (2025). AI-generated data in qualitative research: Methodological considerations and ethical safeguards for human-in-the-loop verification. Qualitative Research in Organizations and Management [in press].
- Nedelkoska, L., & Quintini, G. (2018). Automation, Skills Use and Training. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 202.

- Nowell, L. S., Norris, J. M., White, D. E., & Moules, N. J. (2017). Thematic analysis: Striving to meet the trustworthiness criteria. *International Journal of Qualitative Methods*, 16(1), 1-13.
- OECD. (2021). What Happened to Jobs at High Risk of Automation? OECD Publishing.
- OECD. (2023). AI in the Workplace: Impacts on Job Quality, Health, and Productivity. OECD Publishing.
- Otoritas Jasa Keuangan (OJK). (2025). Panduan Tata Kelola Kecerdasan Artifisial untuk Perbankan Indonesia [AI Governance for Indonesian Banks]. OJK. [Launched 29 April 2025]
- Parasuraman, A. (2000). Technology Readiness Index (TRI): A multiple-item scale to measure readiness to embrace new technologies. *Journal of Service Research*, 2(4), 307-320.
- Parasuraman, A., & Colby, C. L. (2015). An updated and streamlined Technology Readiness Index: TRI 2.0. *Journal of Service Research*, 18(1), 59-74.
- Populix. (2024). Navigating Economic and Security Challenges in 2025 (December Survey). Populix Research.

- PwC. (2025a). Global Workforce Hopes & Fears Survey 2025. PwC. [n=49,843, 48 countries; Indonesia n=812; fielded 7 July–18 August 2025]
- PwC. (2025b). AI Agent Survey. PwC. [n=308 US executives; fielded 22–28 April 2025]
- RAND Corporation. (2024). The Root Causes of Failure for Artificial Intelligence Projects and How They Can Succeed. RAND Research Report RRA2680-1. [Based on interviews with n=65 senior data scientists]
- Rogers, E. M. (2003). Diffusion of Innovations (5th ed.). Free Press.
- Saunders, B., Sim, J., Kingstone, T., Baker, S., Waterfield, J., Bartlam, B., Burroughs, H., & Jinks, C. (2018). Saturation in qualitative research: Exploring its conceptualization and operationalization. *Quality & Quantity*, 52(4), 1893-1907.
- Singapore Ministry of Digital Development and Information (MDDI). (2023). National Artificial Intelligence Strategy 2.0 (NAIS 2.0). Government of Singapore.
- Spradley, J. P. (1980). Participant Observation. Holt, Rinehart & Winston.
- Strand Partners for AWS. (2025). Unlocking Indonesia's AI Potential: AI Adoption and Skills in Indonesia. August 2025.

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2022 tentang Pelindungan Data Pribadi. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 196. [Full implementation from 17 October 2024]
- Venkatesh, V., Morris, M. G., Davis, G. B., & Davis, F. D. (2003). User acceptance of information technology: Toward a unified view. *MIS Quarterly*, 27(3), 425-478.
- World Economic Forum. (2025). Future of Jobs Report 2025. WEF. [Survey of 1,000+ leading global employers, 14 million workers, 22 industry clusters, 55 economies]
- Yin, R. K. (2018). *Case Study Research and Applications: Design and Methods* (6th ed.). SAGE Publications.

Sumber Sekunder & Laporan Korporat

- AWS Indonesia & Strand Partners. (2025). Unlocking Indonesia's AI Potential. Amazon Web Services.
- BRI (PT Bank Rakyat Indonesia). (2024). BRI Strengthens Collaboration with Microsoft for AI-Powered Banking. Microsoft News Center Indonesia. [28 April 2024]
- edX. (2025). AI Anxiety Drives Surge in Upskilling Among Workers: 2025 Survey. edX/2U. [n=1,002 US workers; fielded 6–13 May 2025]

Indeks Masyarakat Digital Indonesia (IMDI). (2024). Indonesia Digital Society Index 2024. BPSDM Komdigi. [Released 10 September 2024]

Kementerian Komunikasi dan Digital (Komdigi). (2025). Buku Putih Peta Jalan Kecerdasan Artifisial Nasional. Komdigi. [Public consultation 8–22 August 2025]

Microsoft Indonesia. (2024). Kemkomdigi dan Microsoft Luncurkan elevAlte Indonesia: Bekali 1 Juta Talenta dengan Keterampilan AI. Microsoft News Center Indonesia. [2 December 2024]

Pertamina Digital Hub. (2026). Pernyataan SVP Ignatius Sigit Pratopo pada IPA Convex 2026. ICE BSD Tangerang. [22 May 2026]

PLN (PT PLN Persero). (2025). Transformasi Digital PLN untuk Layanan Listrik yang Efisien dan Terintegrasi. PLN.co.id. [December 2025]

Telkomsel. (2025). Telkomsel Customer Support Teams Speak Volumes with Help from Copilot Based on Azure OpenAI Service. Microsoft Customer Stories.

KEBIJAKAN IMPLEMENTASI ARTIFICIAL INTELEGENT DI PERUSAHAAN

Analisis Kesiapan Karyawan dalam Perspektif *Human Capital Development*

Buku ini mengupas secara komprehensif dinamika transformasi dunia kerja yang dipicu oleh perkembangan kecerdasan buatan (Artificial Intelligence/AI). Pembahasan diawali dengan penjelasan mengenai revolusi AI di lingkungan kerja, dampaknya terhadap produktivitas organisasi, serta berbagai tantangan yang muncul akibat otomatisasi. Selain itu, buku ini menelaah perkembangan regulasi dan kebijakan AI, baik di Indonesia maupun pada tingkat global, serta menguraikan prinsip-prinsip etika yang perlu menjadi landasan dalam penerapan teknologi AI di perusahaan.

Selanjutnya, buku ini menyoroti aspek yang sering menjadi faktor penentu keberhasilan transformasi digital, yaitu kesiapan sumber daya manusia. Melalui berbagai kerangka teori seperti Technology Acceptance Model (TAM), Unified Theory of Acceptance and Use of Technology (UTAUT), dan Technology Readiness Index (TRI), pembaca diajak memahami bagaimana persepsi, kompetensi, budaya organisasi, dan tingkat kepercayaan memengaruhi penerimaan AI oleh karyawan. Analisis mendalam juga dilakukan terhadap berbagai respons psikologis karyawan, mulai dari antusiasme hingga kecemasan terhadap AI, serta tipologi perilaku yang muncul dalam proses adaptasi teknologi.

Pada bagian akhir, buku ini menawarkan perspektif Human Capital Development (HCD) sebagai pendekatan strategis untuk memastikan implementasi AI berjalan secara efektif dan berkelanjutan. Berbagai model pelatihan, evaluasi kompetensi, manajemen perubahan, serta studi kasus implementasi AI di perusahaan Indonesia disajikan sebagai referensi praktis bagi pengambil kebijakan, manajer SDM, akademisi, dan praktisi bisnis. Dengan menempatkan manusia sebagai pusat transformasi teknologi, buku ini menegaskan bahwa keberhasilan implementasi AI tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan sistem, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam mengembangkan, memberdayakan, dan mempersiapkan sumber daya manusianya menghadapi masa depan kerja yang terus berubah.



SCANME

www.penerbitwidina.com
[@penerbitwidina](https://www.instagram.com/penerbitwidina)
[penerbit widina](https://www.facebook.com/penerbitwidina)
penerbitwidina@gmail.com
[widina store](https://www.widina.store)
[widina bookstore](https://www.widina.bookstore)
Layanan Pembaca & Penerbitan Buku
[0815-7000-699](https://wa.me/0815-7000-699)



ORCIDN : 62-1256-7063-114