

**STRATEGI KENDALI KOMUNIKASI PADA HUMAN CAPITAL
PT. GARUDAFOOD DALAM MENGELOLA KONFLIK PHK
TANPA PESANGON**

Daffa Yudhistira¹, Maulina Pia Wulandari², Bambang Dwi Prasetyo³
Universitas Brawijaya^{1,2,3}
daffa.ydhstr@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan pada strategi pengelolaan konflik terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa pesangon di PT. Garudafood dengan fokus pada peran komunikasi dalam mengurangi dampak negatif konflik terhadap produktivitas dan hubungan di lingkungan kerja perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan metode studi kasus untuk menggali pemahaman mendalam tentang konflik internal di PT. Garudafood. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi efektif dan strategi kendali yang tepat dapat membantu mengelola konflik dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Dengan demikian, penelitian ini berkontribusi pada pemahaman kompleksitas hubungan antara komunikasi, konflik dan kendali dalam konteks organisasi. Kesimpulan PT. Garudafood berhasil mengelola perilaku karyawan dan mencegah pelanggaran melalui penerapan teori kendali Tompkins dan Cheney, komunikasi efektif, serta pengendalian birokrasi. Dengan budaya kerja produktif, teknologi, dan transparansi, perusahaan menciptakan lingkungan yang sehat dan adil, termasuk dalam menangani konflik PHK melalui program *Whistle Blower* dan pelibatan pihak eksternal.

Kata Kunci: *Human Capital, Mengelola Konflik PHK Tanpa Pesangon, PT. Garudafood, Strategi Kendali Komunikasi.*

ABSTRACT

This study examines the strategies for managing conflicts related to layoffs without severance pay at PT. Garudafood, focusing on the role of communication in reducing the negative impact of such conflicts on productivity and employee relationships. The research draws on various theories and studies to highlight the importance of effective communication in managing conflicts and promoting a harmonious work environment. It outlines a qualitative case study approach to investigate the communication strategies employed by PT. Garudafood in managing conflicts and their impact on employee productivity and relationships. The study aims to contribute to the understanding of the complex dynamics involved in managing conflicts in the workplace and to provide insights for organizations seeking to improve their communication strategies in managing such conflicts effectively. Conclusion PT. Garudafood successfully managed employee behavior and prevented violations through the application of Tompkins and Cheney's control theory, effective communication, and bureaucratic control. With a productive work culture, technology, and transparency, the company creates a healthy and fair environment, including in handling layoff conflicts through the Whistle Blower program and the involvement of external parties.

Keywords: *Communication Control Strategy, Managing Layoff Conflicts Without Severance Pay, Human Capital, PT. Garudafood.*

PENDAHULUAN

Konflik merupakan bagian dari lingkungan kerja perusahaan dan PT. Garudafood bukanlah pengecualian. Salah satu bentuk konflik yang sering muncul di perusahaan adalah perselisihan terkait dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) tanpa pesangon. Menurut (Munawaroh, 2022) keberadaan pesangon dalam kasus PHK dapat membantu mengurangi risiko konflik yang lebih serius, seperti kinerja yang tidak pantas atau pelanggaran etika. Kasus konflik PHK tanpa pesangon memang bukan fenomena baru di dunia korporat dan beberapa perusahaan telah mengalami situasi serupa sebelumnya. Misalnya, pada PT. Sumber Alfaria Trijaya TBK, 23 karyawan mengalami PHK tanpa pesangon karena terlibat dalam kasus gratifikasi. *Corporate Affairs Director* Alfamart mengonfirmasi kebenaran peristiwa ini. Ia menegaskan bahwa tindakan tersebut merupakan pelanggaran yang sesuai dengan peraturan perusahaan dan didukung oleh keterangan saksi. (Simangunsong, 2023). Menurut (Widyanti, 2019) konflik yang tidak diselesaikan dengan baik memiliki dampak negatif terhadap produktivitas karyawan. Ketika konflik internal terjadi waktu dan energi karyawan yang seharusnya digunakan untuk bekerja menjadi terganggu, menghambat kemajuan perusahaan.

Menurut (Barns, 2020) mengusulkan teori kendali sebagai pendekatan untuk mengatasi konflik di lingkungan kerja. Teori ini menekankan pentingnya individu dalam mencari kendali atas lingkungan mereka dan dengan menerapkan strategi kendali PT. Garudafood dapat lebih memahami dan mengontrol faktor-faktor yang memicu atau memperburuk konflik. Selain itu, komunikasi efektif juga menjadi kunci dalam penerapan teori kendali ini seperti yang dijelaskan oleh Tompkins dan Cheney (Babys, 2022). Komunikasi yang baik antara karyawan dan perusahaan PT. Garudafood dapat menciptakan lingkungan yang mendukung penyelesaian konflik dengan

mengintegrasikan teori kendali ke dalam strategi komunikasi. Perusahaan dapat meningkatkan kemampuannya untuk mengelola dan menyelesaikan konflik dengan lebih efisien, serta memperkuat harmoni di tempat kerja.

Menurut (Munawaroh, 2022) Komunikasi yang efektif memainkan peran kunci dalam mengelola konflik di tempat kerja dan membuka jalur dialog yang produktif dengan meningkatkan komunikasi antara manajemen dan karyawan, serta memiliki kebijakan organisasi yang jelas. PT. Garudafood dapat mengurangi potensi konflik dan menciptakan pemahaman bersama dalam menyelesaikan konflik. Sebaliknya, Listyono (2020) mengemukakan bahwa komunikasi yang buruk seperti yang disebutkan oleh dapat memperburuk konflik di perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk memastikan komunikasi yang baik dan terbuka guna mengurangi ketegangan dan memfasilitasi pemecahan masalah.

Pada konteks penyelesaian konflik, penting bagi PT. Garudafood untuk mempertimbangkan keadilan dan kesetaraan dalam perlakuan terhadap karyawan. Dengan memperlakukan semua karyawan secara adil dan merata perusahaan dapat mencegah terjadinya konflik yang disebabkan oleh persepsi ketidakadilan di tempat kerja. Secara keseluruhan mengelola konflik di lingkungan kerja membutuhkan pendekatan yang holistik dan berkelanjutan. PT. Garudafood dapat menggabungkan strategi kendali, komunikasi yang efektif, kebijakan organisasi yang jelas dan perlakuan yang adil terhadap karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Dengan demikian, perusahaan dapat mengurangi dampak negatif konflik dan memperkuat hubungan antara manajemen dan karyawan.

Menurut Riyadi (2022) menekankan pentingnya komunikasi terbuka dan mendalam. Sementara itu, teori kendali komunikasi organisasi oleh Mahawati

(2021) mengidentifikasi empat jenis kendali yaitu kendali sederhana, teknis, birokrasi dan konsertif yang mengarah pada implementasi berbagai alat dan strategi dalam manajemen konflik, seperti yang ditunjukkan oleh Andhita et al. (2021). Pemahaman yang mendalam tentang interaksi antara komunikasi, konflik, dan teori kendali, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang harmonis, produktif, dan berkelanjutan. Penelitian-penelitian terdahulu juga memberikan kontribusi penting dalam memahami kompleksitas hubungan ini. Studi oleh (Tampubolon, 2020) menegaskan pentingnya pemahaman komunikasi untuk mencapai perubahan sosial. Sedangkan (Riyadi, 2022) menyoroti hubungan antara kendali organisasi dan kepercayaan karyawan, menekankan bahwa kejelasan dan keteraturan dalam kendali dapat meningkatkan kepercayaan terhadap organisasi. Selain itu, (Manzilah et al., 2023) menyoroti tantangan identitas manajer dalam menghadapi perubahan nilai-nilai organisasi, menunjukkan bahwa kendali organisasi juga memengaruhi identitas dan peran manajerial.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merujuk pada paradigma konstruktivisme sebagai kerangka pemikiran utama untuk memahami kompleksitas konflik PHK tanpa pesangon yang terjadi di PT. Garudafood. Paradigma konstruktivisme menganggap realitas sosial sebagai hasil dari proses konstruksi sosial dimana manusia secara aktif menciptakan dan mempertahankan dunia sosial mereka melalui interaksi sosial, bahasa, dan simbol-simbol yang mereka gunakan. Paradigma ini menjelaskan bahwa konflik dipahami sebagai hasil dari perbedaan pemahaman, persepsi dan interaksi yang mendasarinya.

Dalam konteks ini, pendekatan penelitian yang diadopsi adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan ini melibatkan analisis dan interpretasi teks serta hasil wawancara untuk mengidentifikasi pola-pola makna yang

menggambarkan fenomena tertentu. Berbeda dari penelitian kuantitatif yang lebih berorientasi pada pengujian hipotesis, pendekatan kualitatif mampu menghasilkan pemahaman yang mendalam dan kompleks tentang konflik internal di PT. Garudafood.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi kasus. Metode ini dipilih untuk menggali pemahaman mendalam tentang kasus konflik internal di PT. Garudafood. Pada studi kasus ini fokus penelitian tertuju pada aspek komunikasi instruksional yang terlibat dalam konflik terutama dalam hubungan antara manajemen dan karyawan. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk memahami dampak konflik tersebut terhadap produktivitas dan hubungan di lingkungan kerja perusahaan. Untuk mengumpulkan data, teknik wawancara dan studi dokumen digunakan secara bersamaan. Penggunaan kedua teknik ini bertujuan untuk mendukung karakteristik penelitian dengan metode studi kasus sehingga data yang diperoleh menjadi kaya dan mendalam dari berbagai sudut pandang atau multiperspektif. Ini penting untuk memastikan keakuratan dan kelengkapan analisis yang dilakukan.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendekatan kualitatif. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memahami fenomena yang diamati dengan lebih rinci, serta mengeksplorasi berbagai dimensi dan nuansa yang terkandung dalam data kualitatif. Metode analisis ini terdiri dari beberapa tahapan yang meliputi konseptualisasi, *coding*, dan *outcropping*. Pertama, konseptualisasi menjadi aspek krusial dalam proses analisis data. Proses ini dimulai sejak awal pengumpulan data dan terus berlanjut selama proses analisis. Konseptualisasi memungkinkan peneliti untuk menyusun dan memahami data dengan lebih baik, membentuk konsep baru, dan merumuskan definisi konseptual. Kedua, proses *coding* dilakukan setelah data dikonseptualisasikan. *Coding data*

bertujuan untuk mengubah data mentah menjadi konsep atau tema yang lebih terstruktur. Proses ini meliputi tiga tahapan: *open coding*, *axial coding* dan *selective coding*. Melalui *coding*, peneliti dapat mengorganisir dan menghubungkan kode-kode, serta menemukan kategori analitik kunci yang relevan dengan topik penelitian. Terakhir, *outcropping* adalah tahapan di mana peneliti mengakui dan menggali fenomena yang lebih dalam data kualitatif. Tahapan ini memungkinkan peneliti untuk menemukan hubungan atau struktur yang tidak langsung terlihat pada awalnya sehingga memperluas pemahaman tentang kompleksitas subjek penelitian.

Pada saat mengevaluasi kualitas penelitian penting untuk memperhatikan *goodness criteria*. Salah satu aspek *goodness criteria* adalah triangulasi, yang melibatkan kombinasi metode, peneliti, sumber data, dan teori untuk meningkatkan validitas dan kredibilitas temuan penelitian. Prinsip-prinsip etika seperti *inform consent*, kerahasiaan, dan penghormatan terhadap waktu dan kebebasan responden harus dipatuhi sepenuhnya oleh peneliti. Maka dengan menjunjung tinggi prinsip etika ini, penelitian dapat dilaksanakan dengan integritas yang tinggi dan menghasilkan data yang etis, kredibel, dan bermanfaat. Pengintegrasian teknik analisis data yang komprehensif, *goodness criteria* dan prinsip-prinsip etika penelitian, maka penelitian mengenai konflik internal di perusahaan dapat dilaksanakan dengan baik dan menghasilkan temuan yang berharga untuk pemahaman dan penyelesaian masalah yang relevan.

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan Teori Kendali Tompkins dan Cheney di PT. Garudafood berhasil menciptakan pengendalian perilaku karyawan yang efektif melalui komunikasi langsung, teknologi, birokrasi terstruktur, dan budaya kerja yang kuat. Komunikasi langsung memungkinkan arahan dan umpan balik dari pimpinan

kepada karyawan, sementara penggunaan teknologi seperti aplikasi absensi dan *Microsoft Teams* mempermudah pemantauan kehadiran dan pertukaran informasi. Pengendalian birokrasi yang jelas dan pembentukan budaya kerja yang baik, melalui pelatihan dan seminar, berperan penting dalam meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap norma etika perusahaan.

Dalam penanganan konflik PHK tanpa pesangon, strategi komunikasi yang transparan dan terbuka memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung penyelesaian konflik secara adil. PT. Garudafood menerapkan program *Whistle Blower* dan proses investigasi transparan untuk menangani pelanggaran secara sistematis. Selain itu, keterlibatan pihak eksternal, seperti Dinas Ketenagakerjaan, dalam proses penyelesaian konflik, menunjukkan komitmen perusahaan terhadap kepatuhan hukum dan keadilan. Implementasi komunikasi efektif dalam menangani konflik ini berhasil menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis dan mendukung kepentingan semua pihak yang terlibat.

PEMBAHASAN

Teori Kendali Tompkins dan Cheney menjadi fondasi penting dalam pengelolaan organisasi termasuk mengendalikan perilaku karyawan. Melalui empat pendekatan utamanya, perusahaan dapat memastikan kepatuhan karyawan terhadap aturan dan prosedur serta mencapai tujuan secara efektif. Implementasi teori kendali melibatkan komunikasi langsung antara pimpinan dan bawahan serta pemanfaatan teknologi seperti aplikasi absensi dan *Microsoft Teams*. Selain itu, pengendalian birokrasi yang terstruktur dan pembentukan budaya kerja yang baik juga menjadi bagian penting dalam strategi ini.

Komunikasi langsung memungkinkan pimpinan memberikan arahan dan umpan balik langsung kepada karyawan, menciptakan hubungan dekat dan memungkinkan pengendalian perilaku

yang efektif. Teknologi seperti aplikasi absensi dan *Microsoft Teams* digunakan untuk memantau kehadiran dan pertukaran informasi yang cepat. PT. Garudafood juga menjalankan sistem pengendalian birokrasi yang melibatkan hierarki organisasi yang jelas dan prosedur administratif yang ketat. Pembentukan budaya kerja yang kuat dilakukan melalui pelatihan dan seminar untuk meningkatkan kesadaran akan integritas dan kepatuhan terhadap norma-norma etika dalam lingkungan kerja (Sarjito, 2023).

Dapat kita lihat bahwa integrasi berbagai pendekatan dalam teori kendali seperti pengawasan dan insentif dapat memperkuat sistem pengendalian dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja optimal karyawan. Keberhasilan implementasi teori kendali menegaskan pentingnya pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia. Pendekatan ini tidak hanya fokus pada penegakan aturan, tetapi juga memperhatikan aspek komunikasi, teknologi, budaya kerja, dan pembinaan karyawan. Dengan demikian, PT. Garudafood telah membuktikan bahwa teori kendali efektif dalam memastikan kepatuhan karyawan terhadap kebijakan perusahaan serta mencegah pelanggaran yang berpotensi merugikan perusahaan.

Implementasi strategi komunikasi dalam menangani konflik PHK tanpa pesangon merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia (Wibowo et al., 2020). PT. Garudafood menunjukkan komitmen yang kuat dalam mengelola konflik dengan pendekatan komunikasi yang transparan dan terbuka. Langkah pertama yang diambil perusahaan adalah membuka saluran komunikasi yang aman melalui program *Whistle Blower*, menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa didengar dan memiliki kepercayaan untuk melaporkan pelanggaran. Pendekatan ini sesuai dengan prinsip-prinsip komunikasi efektif yang ditekankan oleh (Kokeyo, 2019) yang menekankan pentingnya pembukaan jalur dialog yang produktif dalam

mengelola konflik di tempat kerja.

Selanjutnya, PT. Garudafood menerapkan proses investigasi yang transparan dan sistematis terhadap kasus pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Mereka menggunakan berbagai dokumen seperti Berita Acara Kronologis Kejadian (BAKK) dan Berita Acara Pemeriksaan (BAP) untuk mengumpulkan bukti dan informasi terkait dengan kasus pelanggaran. Proses ini tidak hanya memberikan kejelasan terhadap kasus yang sedang ditangani tetapi juga memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan klarifikasi atau penjelasan terkait dengan tuduhan yang dialamatkan kepada mereka. Dengan demikian, PT. Garudafood menegaskan komitmennya terhadap prinsip transparansi dan keadilan dalam menangani konflik di tempat kerja.

Meskipun telah melakukan upaya yang signifikan dalam mengelola konflik secara internal, PT. Garudafood menyadari bahwa keputusan PHK tanpa pesangon tidak selalu memuaskan semua pihak yang terlibat. Oleh karena itu, perusahaan juga mengimplementasikan strategi komunikasi yang melibatkan pihak eksternal, seperti Dinas Ketenagakerjaan sebagai penengah (Huri et al., 2023). Langkah ini menunjukkan bahwa PT. Garudafood tidak hanya mengikuti prosedur hukum yang berlaku tetapi juga memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperjuangkan hak-hak mereka melalui proses yang adil dan transparan. Dengan demikian, perusahaan menunjukkan komitmen terhadap prinsip komunikasi yang inklusif dan menghargai kepentingan semua pihak yang terlibat dalam penyelesaian konflik.

Pada konteks konflik PHK tanpa pesangon, komunikasi efektif memainkan peran kunci dalam mengurangi ketegangan dan meningkatkan kepuasan karyawan. Pendekatan komunikasi yang diambil oleh PT. Garudafood mencerminkan kesadaran akan pentingnya hubungan interpersonal yang sehat dan transparansi dalam proses pengambilan keputusan organisasi. Melalui langkah-

langkah yang telah dijelaskan, perusahaan berhasil menciptakan lingkungan kerja yang memfasilitasi dialog yang produktif dan memastikan bahwa kepentingan semua pihak dipertimbangkan dengan adil. Dengan demikian, implementasi strategi komunikasi oleh PT. Garudafood memberikan kontribusi positif dalam penanganan konflik di tempat kerja, sesuai dengan prinsip-prinsip yang diajukan oleh Putnam & Poole (1987).

SIMPULAN

Mengendalikan perilaku karyawan dan mencegah pelanggaran yang berpotensi merugikan perusahaan, implementasi teori kendali Tompkins dan Cheney serta strategi komunikasi yang efektif menjadi kunci dalam menangani konflik di PT. Garudafood. Melalui pendekatan komunikasi langsung antara pimpinan dan bawahan, serta pemanfaatan teknologi, pengendalian birokrasi yang terstruktur serta pembangunan budaya kerja yang produktif, perusahaan memastikan kepatuhan karyawan terhadap aturan dan prosedur yang ditetapkan. Langkah-langkah ini juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja optimal karyawan dan mengurangi potensi konflik. Integrasi berbagai pendekatan dalam teori kendali seperti pengawasan dan insentif, memperkuat sistem pengendalian perusahaan secara menyeluruh.

PT. Garudafood telah menunjukkan komitmen yang kuat dalam mengelola konflik PHK tanpa pesangon dengan pendekatan komunikasi yang transparan dan terbuka. Mereka mengambil langkah-langkah proaktif seperti membuka saluran komunikasi melalui program *Whistle Blower*, melakukan proses investigasi yang transparan dan sistematis terhadap kasus pelanggaran, serta melibatkan pihak eksternal seperti Dinas Ketenagakerjaan sebagai penengah. Pendekatan ini mencerminkan kesadaran akan pentingnya hubungan interpersonal yang sehat dan transparansi dalam pengambilan keputusan organisasi. Dengan demikian, PT. Garudafood berhasil menciptakan

lingkungan kerja yang memfasilitasi dialog yang produktif dan memastikan bahwa kepentingan semua pihak dipertimbangkan dengan adil.

PT. Garudafood berhasil mengelola konflik di tempat kerja melalui strategi komunikasi efektif dan implementasi teori kendali Tompkins dan Cheney. Pendekatan langsung antara pimpinan dan karyawan, teknologi, serta pengendalian birokrasi membantu mencegah konflik dan mengoptimalkan kinerja. Komitmen terhadap transparansi dalam mengelola konflik PHK juga mencerminkan kesadaran akan hubungan interpersonal yang sehat.

DAFTAR PUSTAKA

- Andhita, P. R., Turistiati, A. T., & Nur, M. J. (2021). Organizational Communication Study: Organizational Control Theory Implementation by HMI Purwokerto Branch in the Omnibus Law Demonstration. *KOMUNIKA: Jurnal Dakwah Dan Komunikasi*, 15(2), 225–240. <https://doi.org/10.24090/komunika.v15i2.4752>
- Babys, S. A. M., & Prabowo, R. C. (2022). Strategi Kendali Organisasi Coffee Shop Dalam Meningkatkan Kinerja Tim Terhadap Pelanggan (Studi Kasus Team Kinerja “Talk Bogor”). *Jurnal Oratio Directa*, 3(2), 562–577. <https://www.ejurnal.ubk.ac.id/index.php/oratio/article/download/172/128>
- Barns, K. D. (2020). Formal Communication Practices Among Students, Teachers And Administrators In Nkroful Agricultural Senior High School. University of Cape Coast Institutional Repository <http://hdl.handle.net/123456789/6839>
- Huri, D., Ihtisyam, H., Izzah, P. N., Tsany, A. F., & Permatasaridewi, P. M. (2023). Problematika Proses Mediasi Ketenagakerjaan Ditinjau dari

- Aspek Keadilan (Studi pada Disnakertrans Jawa Timur). *Maliyah : Jurnal Hukum Bisnis Islam*, 13(2), 221–251.
<https://doi.org/10.15642/maliyah.2023.13.2.221-251>
- Kokeyo, C. A. (2019). Communication Strategies Utilised By Women Principals In Managing Workplace Conflict In The Kenyan School Context. Digital Repository. <http://repository.rongovarsity.ac.ke/handle/123456789/2565>
- Listyono, Y. M. (2020). The Role Of Communication In Organizational Conflict Management At Pt. Sinar Makmur Nusa Tenggara. *Mediator: Jurnal Komunikasi*, 13(2), 156–166.
<https://ejournal.unisba.ac.id/index.php/mediator/article/view/6094>
- Mahawati, E. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja (R. Watrianthos, Ed.; 1st ed., Vol. 1)*. Yayasan Kita Menulis. Medan
- Manzilah, M., Rohmah, A., Komunikasi, P., Baik, Y., Efektif, D., Berorganisasi, D., Ippnu, I. /, Keboansikep, D. D., Rohmah, M. A., & Pujianto, W. E. (2023). The Role Of Good And Effective Communication In The IPNU/IPPNU Organization In Keboansikep Village. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(4), 46–59.
<https://doi.org/10.55606/jpkm.v2i4.257>
- Munawaroh, A., & Ramadhan, Z. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Nilai Perusahaan Dengan Kebijakan Deviden Sebagai Variabel Moderating Pada Perusahaan Pertambangan. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 3(1), 43.
<https://doi.org/10.24853/jmmb.3.1.43-54>
- Riyadi, T. F. (2022). Strategi Komunikasi Pemasaran Terpadu 4.0 Dalam Mempromosikan Rita Park Tegal Untuk Meningkatkan Kunjungan Wisatawan di Masa Pandemi COVID-19. Universitas Islam Indonesia.
<https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/41610>
- Sarjito1, A. (2023). Sinkronisasi Kebijakan Pertahanan dalam Operasi Militer dengan Hak Asasi Manusia. *Journal of Governance and Policy Innovation (JGPI)*, 3(2), 17–41.
<https://journal.intelekmadani.org/index.php/jgpi/article/view/437/332>
- Simangunsong, W. S., & Movanita, A. N. K. (28 Juni 2023). Perusahaan Retail Disebut Paksa 23 Karyawan Berhenti Kerja Tanpa Pesangon. Kompas.Com. diakses dari: https://megapolitan.kompas.com/read/2023/06/28/20475991/perusahaan-retail-disebut-paksa-23-karyawan-berhenti-kerja-tanpa-pesangon#google_vignette
- Tampubolon, P. M. (2020). *Change Management: Manajemen Perubahan: Individu, Tim Kerja, Organisasi*. Mitra Wacana Media, Jakarta
- Wibowo, A., (2020). *Perilaku Konsumen & Hubungan Masyarakat*. Yayasan Prima Agus Teknik. Semarang
- Widyanti, R. (2019). *Perilaku Organisasi (Teori Dan Konsep) (Basuki, Ed.)*. Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin. Banjarmasin