



## **Human Resource Management: (Studi Kasus Pembangunan Proyek Gowa Discovery Park)**

**Retno Angraeni S**

Universitas Wira Bhakti Makassar Indonesia

**Irianti**

Universitas Wira Bhakti Makassar Indonesia

**Syarifuddin**

Universitas Wira Bhakti Makassar Indonesia

*Korespondensi penulis : [retnoangraeni@wirabhaktimakassar.ac.id](mailto:retnoangraeni@wirabhaktimakassar.ac.id)*

**Abstract** *This research aims to find out how the agreement process occurred between PT Mira Megah Wisata, the Government, and the community in resolving conflicts of interest during the construction process of the Gowa Discovery Park project. This research used a qualitative with a case study approach, the interview process was carried out in an unstructured interview where the determination of informants was carried out by snowball sampling technique, the first selected informant directed the researcher to meet other people who had the potential to answer research questions. The results of the study were then processed using the triangulation technique of data reduction, presentation, and conclusion drawing. The results showed that the investors utilized a human resource management strategy where they recruited people who opposed the development to work in the GDP tourism arena, this process consisted of selection, performance assessment, rewards, and development. This human resource management proved to be a win-win solution where a balanced function of control and commitment was built where the community and investors became aligned in understanding each other's needs and desires.*

**Keywords:** Government, interests, human resources, management.

**Abstrak** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana proses kesepakatan yang terjadi antara pihak PT. Mira Megah Wisata, Pemerintah, dan masyarakat dalam penyelesaian konflik kepentingan selama proses pembangunan proyek Gowa Discovery Park. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan pendekatan studi kasus, proses wawancara dilakukan secara tidak terstruktur dimana penentuan informan dilakukan dengan teknik snowball sampling, informan terpilih pertama mengarahkan peneliti menemui orang lain yang berpotensi menjawab pertanyaan penelitian. Hasil penelitian kemudian diolah dengan teknik triangulasi reduksi data, penyajian, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pihak investor memanfaatkan strategi manajemen sumber daya manusia dimana mereka merekrut masyarakat yang kontra terhadap pembangunan untuk bekerja di arena wisata GDP, Proses ini terdiri atas seleksi, penilaian kinerja, pemberian rewards, dan pengembangan. Manajemen sumber daya manusia yang dilakukan ini terbukti melahirkan win-win solution dimana kemudian terbangun fungsi kontrol dan komitmen yang seimbang dimana masyarakat dan investor menjadi selaras dalam memahami kebutuhan dan keinginan masing-masing.

**Kata kunci:** Pemerintah, kepentingan, sumber daya manusia, manajemen.

### **Pendahuluan**

Gowa Discovery Park (GDP) merupakan sebuah proyek pembangunan yang menjadi cetusan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan dan PT. Mira Mega Wisata yang dimulai pada tahun 2010-2014. Proyek ini dapat dikatakan sebagai salah satu proyek unggulan yang diharapkan bisa menjadi salah satu sumber pendapatan pemerintah, mengingat adanya MoU yang mengikat kedua belah pihak yang salah satunya mengatur mengenai

pembagian hasil keuntungan. Pada awal pembangunan, proyek ini mendapatkan banyak tantangan mulai dari kritikan sejarawan, bentrok dengan masyarakat, demonstrasi mahasiswa (Retno Angraeni, 2018).

Selama durasi pembangunan GDP pihak Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan melalui Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan dan PT. Mira Mega Wisata berupaya menyatukan suara dengan pihak lain yang kurang menyetujui adanya pembangunan dengan anggapan bahwasanya sarana hiburan ini akan merusak cagar budaya. sehingga, dalam kasus ini terdapat pihak yang pro dan kontra. Para *stakeholders* memiliki kepentingan masing-masing, Pruitt and Rubin (2004) mendefinisikannya sebagai '*perceived divergence of interest*', yang kemudian menjadi konflik kepentingan (Novri Susan, 2010). Permasalahan ini mulai mereda dengan adanya mediasi, harus diakui bahwa cara yang digunakan oleh pemerintah dan investor saat itu menunjukkan pemanfaatan *Human Resource Management* (HRM) yang baik dan mendorong terciptanya *win-win solution*. Menurut (Hallée et al, 2018) HRM memiliki fungsi strategis untuk mewedahi kepentingan individu dan pihak yang terlibat didalam sebuah organisasi, tidak lagi terbatas hanya pada pengaturan hubungan kerja tetapi perluasan terhadap adaptasi atau penyesuaian diri dari masing-masing pihak untuk saling membantu mencapai tujuan organisasi.

Pihak yang pro terhadap pembangunan GDP menawarkan keuntungan terhadap pihak yang kontra yang kemudian disepakati bersama, unsur pemanfaatan sumber daya manusia tidak hanya menyelesaikan permasalahan pada saat itu tetapi juga mendorong masing-masing pihak melakukan penyesuaian kondisi yang memuaskan masing-masing pihak. **Collaborative Conflict Resolution** merupakan penjabaran yang di gunakan oleh University of Illionis Chicago yang kiranya berkesusaian menggambarkan kondisi yang terjadi pada saat itu (hr.uic.edu, akses: feb 2025) penjelasan yang dituliskan mengemukakan bahwa dalam proses kolaborasi ini salah satu pihak memanfaatkan kesempatan yang ada dengan memberikan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan pihak yang tidak sepakat. Tulisan ini kemudian berusaha menjabarkan 3 pokok pembahasan: Pertama, kesepakatan yang dicapai masing-masing pihak dalam menyelesaikan bentrok kepentingan. Kedua, deskripsi proses HRM yang dilakukan oleh PT. Mira Mega Wisata. Ketiga, deskripsi manfaat dari HRM dalam kasus pembangunan GDP.

## **Metode Penelitian**

Penelitian menggunakan menggunakan pendekatan kualitatif yang berfokus pada studi kasus, Meriam. S.B. (2002) memaparkan bahwa kualitatif terbentuk dari adanya pemahaman bahwa ‘sesuatu’ memiliki makna, dan hal itu merupakan sesuatu yang terbentuk dari konstruksi sosial individu melalui interaksinya, secara langsung individu memberikan interpretasi terhadap sebuah realitas dari perilaku, peristiwa atau fenomena yang menjadi kajiannya. Pada kasus proyek GDP ini pengumpulan data dilakukan dengan teknik *unstructured Interviews*, pemilihan jenis interview ini dilakukan berdasarkan pemahaman Russel Bernard (2006) bahwa ketika penelitian dimaksudkan untuk menggali pemahaman atau pengalaman seseorang terkait suatu kasus maka wawancara tidak struktur merupakan pilihan bijaksana, hal ini dikarenakan wawancara yang tidak terstruktur dapat menghilangkan ketegangan diantara peneliti dan informan. Pemilihan informan dilakukan dengan teknik *Snowball sampling*, mengingat kasus ini terjadi beberapa tahun yang lalu dan peneliti tidak bisa menemukan banyak pihak yang terkait dengan peristiwa saat pembangunan GDP hingga kami memilih memanfaatkan informan pertama sebagai pembuka yang kemudian dengan bantuan dari informan ini kami kemudian diarahkan menemui pihak lain yang berpotensi menjadi informan selanjutnya dan begitu seterusnya, dalam kasus ini kami berhasil menemukan 6 responden yang terlibat secara langsung dan mampu menceritakan kenyataan yang terjadi dibalik kasus pembangunan GDP Geralf Shively (2011). Data yang kemudian dikumpulkan dianalisis dengan teknik triangulasi Miles and Huberman (1994), pertama reduksi data dengan memilah komponen data penting dari transkrip wawancara dan kemudian penyesuaian sesuai dengan bagian penjelasan yang ingin dipaparkan dalam tulisan ini. kedua, penyajian data dituliskan dalam bentuk narasi yang kemudian dikaitkan dengan teori yang dapat memperjelas kasus ini, ketiga, kesimpulan kemudian ditarik dari hasil wawancara yang dilengkapi dengan sumber ilmiah lainnya seperti buku, tesis, artikel dan jurnal.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **A. Kesepakatan Antara Pihak Pro dan Kontra**

Pembahasan pada bagian ini dimulai ketika kepentingan yang berbeda terbentuk antara pihak yang Pro dan Kontra. Francis M Deng (2017) mengemukakan bahwa dalam setiap konflik akan kita temui posisi yang tidak seimbang antara pihak yang berkonflik, hal

inilah yang kemudian mendorong sulitnya pencapaian kesepakatan bersama, dalam pandangannya Francis mengemukakan bahwa masyarakat secara normal terikat pada nilai fundamental yang jika terganggu mereka akan melakukan mekanisme perlawanan, namun jika nilai dan norma mereka bisa diakomodasi maka tidak menutup kemungkinan akan terbentuk kerjasama dan akomodasi yang saling menguntungkan. Melalui pemaparan Francis ini peneliti mencoba menarik garis dalam kepentingan yang dipegang masing-masing pihak. Pihak Pro mendukung dan memandang bahwa pembangunan GDP akan sangat menguntungkan, antara lain: meningkatkan pendapatan di sektor pariwisata, Pemanfaatan lahan kosong pemerintah yang selama ini terbengkalai, serta potensi lapangan kerja baru. Sedangkan, pihak Kontra memandang bahwa pembangunan ini akan berdampak negatif, antara lain: kerusakan di Cagar Budaya Benteng Sumbo Opu (BSO), pengusuran masyarakat di sekitar BSO, serta terganggunya akses jalan umum. Pergelutan ini kemudian mendapat titik terang ketika masing-masing pihak sepakat untuk melakukan mediasi dan negosiasi perdamaian, masing-masing pihak duduk bersama dan di perantarai pihak ketiga yang kemudian mereka mencapai kesepakatan bersama yang saling menguntungkan yang kemudian menjadi keuntungan masing-masing pihak. Untuk memudahkan ilustrasi peneliti menampilkannya dalam tabel dibawah ini.

<b>Tuntutan (Kontra)</b>	<b>Kesepakatan (Pro)</b>
Meninjau lokasi pembangunan GDP agar tidak merusak Cagar Budaya Benteng Sumbo Opu	Memindahkan lokasi pembangunan GDP menjadi diluar zona Cagar Budaya Benteng Sumbo Opu
Merobohkan tembok yang sudah terbangun didalam kawasan Cagar Budaya Benteng Sumbo Opu	SDA
Tempat tinggal masyarakat tidak terganggu	Pihak pro tidak mengganggu tempat tinggal masyarakat
Pembangunan tidak menutup akses jalan	Dinding proyek yang mengganggu akses jalan akan di rubuhkan

Sumber: Wawancara Informan 2024

Proses negosiasi yang terjadi antara pihak yang pro dan kontra ini merupakan proses epik dalam menyelesaikan masalah. Selain itu peneliti juga menemukan bahwa selain menyetujui tuntutan pihak yang kontra, PT. Mira Mega Wisata selaku investor juga

memberikan sebuah penawaran yang menyentuh aspek Human Resource Management (HRM), dikatakan demikian karena pihak investor memberikan kontribusi penyediaan lapangan kerja kepada masyarakat yang bertempat tinggal di kawasan BSO. Penggunaan strategi HRM ini merupakan jalan pembuka terbangunnya kepercayaan masyarakat secara perlahan. Joanna O' Riordan (2017) dalam tulisannya mengemukakan bahwa integrasi dan penyesuaian antara organisasi dan individu dapat mendorong kesuksesan sebuah pembangunan di masa depan. Poin penting yang dapat ditangkap bahwa investor mencoba membangun hubungan yang saling menguntungkan tidak hanya menyelesaikan masalah ekonomi dan sosial masyarakat tetapi juga masalah internal akibat adanya benturan kepentingan. Akibat adanya keputusan ini masyarakat kemudian menerima secara perlahan pembangunan proyek GDP karena muncul perasaan dilibatkan dan diberikan kesempatan untuk dapat bekerja dan memperbaiki kondisi ekonomi keluarga mereka. Peneliti menandai ini sebagai *win-win solution*, Investor melanjutkan pembangunan GDP, Cagar BSO dimanfaatkan dengan baik, masyarakat mendapatkan kesempatan kerja yang baik.

### **B. Proses Human Resource Management (HRM)**

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi sebuah perusahaan, Suryono Efendi (2020) manusia didalam sebuah perusahaan atau organisasi akan menjadi inti yang menggerakkan masa depan yang menentukan apakah mereka bisa bertahan dengan tekanan kompetisi yang ada atau bahkan jatuh dan tidak bisa mengikuti perkembangan. Pembangunan GDP merupakan proyek penting tidak hanya bagi pemerintah tetapi juga investor, untuk itu diperlukan kerja sama yang baik diantara berbagai pihak, masyarakat menjadi kunci pada permasalahan ini. Perbedaan yang ada muncul akibat adanya persepsi negatif masyarakat terhadap rencana pembangunan ini, namun setelah belakangan ada penjelasan lebih lanjut didalam proses mediasi akhirnya masyarakat yang awalnya menolak kemudian mendukung. Hal ini tidak terlepas dari kemampuan analisa PT. Mira Mega Wisata bahwa modal manusia sangat penting untuk kesuksesan perusahaan, untuk itu investor bergerak dengan mengikuti proses HRM yang telah banyak digunakan, Priyono dan Marnis (2008) memaparkan 4 proses krusial dalam HRM:

#### **B.1. Selection**

Proses ini sama dengan rekrutmen, pada tahapan ini berdasarkan hasil wawancara dengan pihak internal PT. Mira Mega Wisat peneliti menemukan bahwa perekrutan dilakukan

dengan jalan mempermudah masyarakat sekitar yang ingin bekerja pada perusahaan, yaitu menyiapkan *curriculum vitae (CV)* disertai dengan kelengkapan berkas seperti surat lamaran kerja, fotokopi ijazah pendidikan, dan juga surat pengalaman kerja jika ada. Namun pada proses ini masyarakat didampingi dan arahkan oleh pihak PT, mengingat bahwa banyak masyarakat yang belum pernah bekerja dan juga rata-rata mereka memiliki tingkat pendidikan rendah. Berkas dari masyarakat ini kemudian di bawah ke kantor pusat yang berlokasi di Bali, di sana pihak perusahaan kemudian mendatangkan pihak HRD mereka untuk melakukan wawancara dengan pelamar yang lebih kepada proses menggali *skill* atau kemampuan mereka. Hasil dari pengamatan dan pertimbangan perusahaan inilah yang kemudian mengarahkan masyarakat pada pos-pos kerja yang sesuai dengan kemampuan mereka, masyarakat yang mendapatkan pos kerja langsung di arena permainan atau wisata alam kemudian mendapatkan pelatihan dari pihak profesional untuk meningkatkan kemampuan mereka serta sebagai langkah keselamatan kerja mengingat masyarakat ini akan menjadi pengawas dan pendamping di arena permainan dan rekreasi.

#### B.2. Appraisal

Proses ini adalah bentuk penilaian kinerja, sama seperti pekerja di perusahaan lain PT. Mira Megah Wisata juga melakukan penilaian terhadap masyarakat yang kemudian menjadi pekerja di dalam arena GDP, jika ditemukan kelalaian mereka juga diberikan teguran yang berlaku sebanyak tiga kali. Jika dalam proses ini masyarakat ditemukan bekerja secara tidak memuaskan maka pihak perusahaan akan melakukan dialog terkait hal-hal yang mungkin mengganggu kinerja mereka. Pada dasarnya pendekatan yang digunakan lebih bersifat kekeluargaan, sehingga pihak pekerja juga secara terbuka dan tanpa sungkan menyampaikan keinginan dan pendapat mereka di tempat kerja.

#### B.3 Rewards

Perusahaan memiliki kewajiban memberikan *rewards* kepada para pekerjanya, PT. Mira Mega Wisata pun seperti itu, mereka menggunakan sistem gaji berdasarkan standar yang telah ditetapkan pemerintah. Selain itu mereka juga menyediakan bonus bagi karyawan yang jumlahnya disesuaikan dengan posisi dan kebutuhan karyawan, akibatnya masyarakat bersikap sangat kooperatif terhadap perusahaan. Kondisi ini dijelaskan oleh Debra Patterson (2023) sebagai *collective agreement* yang secara sadar terbentuk dari adanya penyatuan antara pihak perusahaan dengan pekerja mereka, ketika ada aturan

yang diciptakan penting untuk karyawan memahami dan menghargai aturan itu, sebagai timbal baliknya perusahaan menyediakan hadiah yang memuaskan pekerja, semakin baik kinerja maka semakin tinggi pula rewards yang diterima pekerja. Posisi yang saling meyadari keinginan masing-masing ini kemudian membentuk apa yang di kenal dengan *'unionized environment'* atau lingkungan yang berserikat yang baik bagi pekerja dan perusahaan.

#### B.4. Development

Pengembangan, pihak perusahaan menyediakan pelatihan sebelum menempatkan pekerja pada sebuah unit tugas. Pelatihan ini kemudian memberikan manfaat kepada masyarakat yang bekerja kepada PT. Mira Megah Wisata, mereka yang dulunya mungkin tidak memiliki skill kemudian menjadi memilikinya dan bahkan memiliki pengalaman kerja baru. Pengembangan ini berpusat pada tiga hal: keahlian, pengetahuan, dan kemampuan.

#### **C. Manfaat Human Resource Management (HRM) dalam Proyek GDP**

Manajemen Sumber daya manusia atau HRM terbentuk dari rangkaian kebijakan dan prosedur yang dijalankan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia, yang kemudian nantinya membentuk hubungan kerja yang baik, sehat dan produktif (Astutiningsih dkk, 2023). kebijakan ini melibatkan manusia untuk itu dikarenakan kompleksitas individu berbeda maka perlu kebijakan yang mengaturnya agar tidak terbentuk konflik yang kemudian merugikan perusahaan, untuk memahami SDM dengan baik maka diperlukan analisis dan praktik untuk itu menjadi tugas utama perusahaan menjelaskan mengapa kemudian perusahaan membuat pilihan atau mungkin mengambil keputusan tertentu. Saling memahami sangat diperlukan seperti pekerja harus memahami keinginan dari perusahaan dan sebaliknya perusahaan juga harus mampu memahami mengapa misalnya pekerja berperilaku tidak tertib atau bahkan melanggar aturan, J. Coyle-Shapiro et all (2013).

Manfaat dari manajemen sumber daya manusia juga dijelaskan Armstrong dan Taylor (2015) bahwa melibatkan pekerja dalam setiap keputusan perusahaan menumbuhkan kepercayaan dan juga memberikan mereka kesempatan untuk menunjukkan kemampuan dan sebagai alat praktik skill yang baik, perusahaan hanya perlu memastikan bahwa kebijakan mereka tidak berbelit dan mudah dipahami pekerja. Selain itu dengan adanya manajemen sumber daya manusia perusahaan mampu mendefinisikan tanggung jawab dan membangun komunikasi yang jelas yang kemudian menjadi pendorong terbentuknya

hubungan yang harmonis, memberikan pekerja dukungan dan bimbingan akan membuat mereka merasa dihargai. Jadi manfaat itu kemudian kembali lagi menguntungkan perusahaan.

Ketika PT. Mira Mega Wisata memulai proyek pembangunan GDP, mereka menyadari bahwa yang dibutuhkan adalah bagaimana meyakinkan masyarakat bahwa nantinya proyek ini akan mendatangkan manfaat untuk itu mereka menggunakan pendekatan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan partisipasi dan juga membangun kerjasama yang mendorong keberhasilan proyek GDP ini. Jaminan kerja yang diberikan oleh investor secara perlahan memperbaiki komunikasi antara investor dengan masyarakat, tidak lagi ada kerugian tetapi kondisi dibalik dengan menggantungkan diri satu sama lain. Pihak investor membutuhkan masyarakat dan masyarakat merasa dihargai dengan kesempatan yang diberikan kepada mereka.

Perusahaan selaku pemegang kepentingan sebenarnya mendapatkan dua hal penting yang oleh Jeffrey B. Arthur (1994) digolongkan kedalam dua sistem '*control*' dan '*commitment*', kontrol atau pengaturan ini didapatkan oleh PT. Mira Mega Wisata ketika mereka berhasil meyakinkan karyawan bahwa mereka akan mengakomodasi mereka untuk bekerja, jadi masyarakat juga menyadari bahwa mereka juga harus mengikuti aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Komitmen didapatkan ketika pekerja telah masuk dan terikat pada perusahaan, kesempatan yang mereka terima mendorong mereka untuk selalu mempersembahkan dan melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Sekali lagi tercapai situasi yang saling menguntungkan antara pihak perusahaan sebagai pemberi kerja dan masyarakat sebagai pekerja.

## **Kesimpulan**

Pemanfaatan Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM) menjadi langkah yang diambil oleh pihak investor yaitu PT. Mira Mega Wisata ketika mereka terlibat dalam bentrok kepentingan dengan berbagai pihak dalam pembangunan proyek Gowa Discovery Park (GDP), salah satu kesepakatan yang terjalin antara investor dan masyarakat yaitu penyediaan lapangan kerja menjadi langkah ampuh meredam gejolak penolakan pada saat itu. Pilihan ini menjadi langkah cerdas karena menjadi *win-win solution* dimana masyarakat kemudian merasa diberikan kesempatan dan dilibatkan sementara pihak investor kemudian mendapat manfaat dimana mereka bisa melanjutkan pembangunan proyek. Pemanfaatan Manajemen SDM ini juga memperbaiki hubungan dan komunikasi

antara investor dan masyarakat, yang kemudian memberikan kontrol kepada perusahaan dan menumbuhkan komitmen masyarakat kepada perusahaan.

### **Daftar Pustaka**

- Angraeni, Retno. "Pemetaan Konflik Pengelolaan Benteng Sumba Opu Di Provinsi Sulawesi Selatan," Tesis. Universitas Hasanuddin.
- Armstrong M and Taylor S (2015), *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*, London: Kogan Page
- Arthur, J. B. (1994). Effects of Human Resource Systems on Manufacturing Performance and Turnover. *The Academy of Management Journal*, 37(3), 670–687. <https://doi.org/10.2307/256705>
- Astutiningsih, Maliki, B. I., & Ambarsari, Y. (2024). Strategic Human Resource Management: Linking Human Resource Practice to Organizational Strategy for Enhanced Performance. *Cendekia: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 17(2), 259-271. <https://doi.org/10.30957/cendekia.v17i2.873>
- Bernard, H. Russell. (2006). *Research methods in anthropology: Qualitative and quantitative approaches*. 4<sup>th</sup> edition. UK: Rowman & Littlefield.
- Coyle-Shapiro J., K. Hoque, I. Kessler, A. Pepper, R. Richardson and L. Walker.(2013), Human resource management, Undergraduate study in Economics, Management, Finance and the Social Sciences, University of London International Programmes.
- Deng, F. M. (2017). *Negotiations in a Cultural Context*. Sudd Institute. <http://www.jstor.org/stable/resrep32868>
- Efendi, S. (2020). The Role of Human Capital in the Education Sector in Efforts to Create Reliable Organizational Human Resources. *International Journal of Science and Society*, 2(1), 405-413. <https://doi.org/10.54783/ijssoc.v2i1.342>
- Hallée, Y., Taskin, L., & Vincent, S. (2018). A Renewed Approach to Human Resource Management (HRM). *Relations Industrielles / Industrial Relations*, 73(1), 7–10. <http://www.jstor.org/stable/26625264>
- Merriam, S. B., & Associates. (2002). Introduction to qualitative research. In S. B. Merriam (Ed.), *Qualitative research in practice: Examples for discussion and analysis* (pp. 3- 17). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook* (2nd ed.). Sage Publications, Inc.
- Novri Susana. 2010. Pengantar Sosiologi Konflik Dan Isu-isu Konflik Kontemporer. Cet. Kedua. Jakarta: Kencana.
- O'riordan, J. (2017). *The Practice of Human Resource Management*. Institute of Public Administration. [https://www.ipa.ie/\\_fileUpload/Documents/THE\\_PRACTICE\\_OF\\_HRM.pdf](https://www.ipa.ie/_fileUpload/Documents/THE_PRACTICE_OF_HRM.pdf)
- Patterson, D. (2023). *Human resources management*. 3<sup>rd</sup> edition. <https://openlibrary-repo.ecampusontario.ca/jspui/handle/123456789/1837>
- Priyono dan Marnis, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sidoarjo : Zifatama.
- Pruitt, Dean G. dan Rubin, Jeffrey Z. 2004. *Teori Konflik Sosial* (Terjemahan). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Shively, G. (2011). Sampling: Who, How and How Many? In A. Angelsen, H. O. Larsen, J. F. Lund, C. Smith-Hall, & S. Wunder (Eds.), *Measuring Livelihoods and Environmental Dependence: Methods for Research and Fieldwork* (pp. 51–70). Center for International Forestry Research. <http://www.jstor.org/stable/resrep02120.11>
- UIC. TT. Collaborative Conflict Resolution. Artikel: (hr.uic.edu, akses: feb 2025)