

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dimensi dan gaya manajemen konflik yang digunakan oleh karyawan yang mengalami Trauma akibat konflik penggarapan lahan di Kebun Asahan. Konflik ini terjadi karena adanya tuduhan dari kelompok masyarakat bahwa perusahaan tidak memiliki legalitas atas lahan, yang kemudian memicu tindakan kekerasan terhadap karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Subjek dalam penelitian ini berjumlah tiga orang karyawan aktif di Perkebunan Sari Persada Raya, yaitu seorang asisten kepala kebun, seorang asisten teknik, dan seorang mandor. Ketiganya telah bekerja selama 10 hingga 30 tahun dan menjadi korban langsung dalam peristiwa konflik tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan menggunakan berbagai gaya manajemen konflik berdasarkan dimensi-dimensi manajemen konflik. Gaya kompetisi menjadi yang dominan digunakan karena karyawan tegas dan memilih jalur hukum untuk mempertahankan hak perusahaan. Gaya kolaborasi dilakukan melalui upaya arbitrase yang melibatkan pemerintah dan aparat hukum, sedangkan gaya kompromi ditunjukkan melalui komunikasi yang dijaga dengan berbagai pihak untuk menyelesaikan konflik. Gaya menghindar juga digunakan sebagai upaya perlindungan diri, Tidak ditemukan penggunaan gaya akomodasi, karena tidak ada subjek yang bersedia mengorbankan kepentingan pribadi maupun perusahaan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa manajemen konflik yang tepat membantu karyawan tetap bertahan, baik secara emosional maupun profesional, meskipun bekerja dalam situasi yang penuh tekanan dan ketidakamanan akibat konflik.

**Kata kunci:** karyawan, konflik, manajemen konflik, trauma

### ***Abstract***

*This study aims to describe the dimensions and styles of conflict management for employees who experienced trauma while working on the Asahan plantation. The conflict arose from accusations by community groups claiming that the company lacked legal rights over the land, which led to acts of violence against employees. This research employed a descriptive qualitative approach using in-depth interviews, observation, and documentation. The subjects consisted of three active employees at Sari Persada Raya Plantation: a Head Assistant, a Technical Assistant, and a Field Supervisor. All three had been employed for 10 to 30 years and were directly affected by the conflict. The results showed that employees used various conflict management styles based on the dimensions of conflict management. The dominant style was competition, where employees took a firm stance and chose legal action to defend the company's rights. Collaboration was carried out through arbitration efforts involving the government and law enforcement agencies, while compromise was shown through maintaining communication with various parties to resolve the conflict. Avoidance was also used as a means of self-protection. The accommodation style was not found, as none of the subjects were willing to sacrifice either their personal interests or the company's interests. The study concludes that appropriate conflict management enables employees to remain resilient, both emotionally and professionally, even while working under pressure and insecurity caused by the conflict.*

**Keywords:** *conflict, conflict management, employees, trauma*