
Konflik Tenaga Kerja PT. Virtue Dragon Nickel Industry (VDNI) di Morosi, Konawe, Sulawesi Tenggara Tahun 2018-2023

Rika Meista Setiyawati

Program Studi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Slamet Riyadi
Program Studi Ilmu Hubungan Internasional, Universitas Slamet Riyadi

*Email Korespondensi: rika.meista.setiyawati@unisri.ac.id

Abstract

PT. Virtue Dragon Nickel Industry (VDNI) is a Chinese nickel smelter company based in Southeast Sulawesi. In line with this, the community anticipates that the presence of this foreign company will benefit the local economy. However, as the company's business expands, it can cause tension in the community. The purpose of this study is to identify and examine potential conflicts between local and international workers at PT. Virtue Dragon Nickel Industry in order to determine the root causes of these conflicts. This study examines communication models, as well as the functions of the community and related parties in resolving conflicts at the research site, using the theories of John Paul Lederach and Johan Galtung. Meanwhile, a descriptive qualitative study was conducted using data collected from the official website of the Southeast Sulawesi government and literature studies. The research findings indicate that the cause of the conflict between local and foreign workers from China at the company is the wage disparity between local and foreign workers at PT. Virtue Dragon Nickel Industry, where local workers' wages are not comparable to those of Chinese workers, which can impact the psychological well-being and performance of workers, thus potentially causing conflict.

Keywords: Social Labor Conflict; PT. Virtue Dragon Nickel Industry; Chinese Foreign Workers

Abstrak

PT. Virtue Dragon Nickel Industry (VDNI) adalah perusahaan smelter nikel asal Tiongkok yang berbasis di Sulawesi Tenggara. Sejalan dengan hal ini, masyarakat mengantisipasi bahwa kehadiran perusahaan asing ini akan menguntungkan perekonomian lokal. Namun, seiring meluasnya usaha perusahaan, hal tersebut dapat menimbulkan ketegangan di masyarakat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan mengkaji potensi konflik antara pekerja lokal dan pekerja internasional di PT. Virtue Dragon Nickel Industry guna menentukan akar permasalahan konflik tersebut. Penelitian ini mengkaji model komunikasi, serta fungsi masyarakat dan pihak-pihak terkait dalam menyelesaikan konflik di lokasi penelitian, dengan menggunakan teori *John Paul Lederach* dan *Johan Galtung*. Sementara itu, penelitian kualitatif deskriptif dilakukan dengan menggunakan data yang dikumpulkan dari situs web resmi pemerintah Sulawesi Tenggara dan studi pustaka. Temuan penelitian menunjukkan bahwa penyebab konflik antara pekerja lokal dan pekerja asing asal Tiongkok di perusahaan tersebut adalah disparitas upah antara pekerja lokal dan pekerja asing di PT. Virtue Dragon Nickel Industry, di mana upah pekerja lokal tidak sebanding dengan upah pekerja Tiongkok, yang dapat berdampak pada kesejahteraan psikologis dan kinerja pekerja, sehingga berpotensi menimbulkan konflik.

Kata Kunci: Konflik Tenaga Kerja; PT. Virtue Dragon Nickel Industry; TKA Tiongkok

Tentang Penulis:

Rika Meista Setiyawati, Penulis sedang menjalankan studi S-1 di Sarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Slamet Riyadi, angkatan tahun 2022. Penulis saat ini menjalankan studi S-1 sebagai Mahasiswi di Jurusan Ilmu Hubungan Internasional, Universitas Slamet Riyadi, Surakarta. Email: rika.meista.setiyawati@unisri.ac.id

PENDAHULUAN

Morosi adalah sebuah desa di Kabupaten Konawe, Provinsi Sulawesi Tenggara, dengan luas 76,49 kilometer persegi. Penduduknya yang berjumlah 10.645 jiwa tinggal di tujuh kecamatan: Mendikonu, Wonua Morini, Besu, Paku, Puuruy, Morosi, Tanggoba, Paku Jaya, Tondowatu, dan Porara. Penduduknya terdiri dari suku Tolaki, Bugis, Makassar, Buton, Muna, Jawa, dan lainnya, dengan mayoritas beragama Islam. Namun, statistik menunjukkan bahwa jumlah penduduk yang tinggal di Morosi tinggi karena adanya pengungsi yang telah direlokasi oleh pemerintah daerah dan lembaga lainnya. Mayoritas dari mereka bekerja di industri nikel, petani, petambak, dan pasir (Alamsyah et al., 2021).

PT. Virtue Dragon Nickel Industry (VDNI) adalah perusahaan yang bergerak di bidang smelter nikel asal Tiongkok (Lestari et al., 2023). Pabrik nikel dibangun di Desa Morosi dan Porara pada tahun 2014 oleh Perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA) PT. Virtue Dragon Nickel Industry (VDNI), anak perusahaan De Long Nickel Co Ltd yang berbasis di Jiangsu. VDNI merupakan salah satu pemegang Izin Usaha Pertambangan Khusus (IUPK). Perusahaan ini menanamkan investasi sebesar 1,4 miliar dolar AS, atau sekitar Rp19,6 triliun. Kemudian, pada tahun 2018, PT Obsidian Stainless Steel (OSS) didirikan. Tenaga kerja Tiongkok mulai berdatangan ke Morosi seiring dengan pembangunan industri nikel. Menurut data Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sulawesi Tenggara per 18 Februari 2019, PT. VDNI mempekerjakan 1.452 tenaga kerja asing. Para tenaga kerja Tiongkok berinteraksi secara tidak langsung dan berbaur dengan sekitar 11 ribu pekerja lokal di perusahaan-perusahaan VDNI dan OSS, serta lingkungan sekitar kawasan industri (Alamsyah et al., 2021).

Tenaga kerja Tiongkok dengan latar belakang budaya dan bahasa yang beragam tentu akan menghadapi tantangan komunikasi dalam konteks baru. Kesulitan komunikasi ini selama adaptasi dapat mengakibatkan kesalahpahaman dan bahkan konflik. Perbedaan budaya atau kebiasaan sehari-hari tenaga kerja Tiongkok, yang mereka terapkan dalam kehidupan kerja, juga dapat menimbulkan tantangan yang tidak mudah diterima oleh tenaga kerja lokal, sehingga menimbulkan kesalahpahaman (Aldilal et al., 2020). Latar belakang pendidikan, pengetahuan, dan gaya berpikir pekerja Tionghoa seringkali tidak disadari oleh pekerja lokal, sehingga dapat menimbulkan kesalahpahaman. Jika tren ini berlanjut, terdapat kemungkinan konflik antara pekerja Tionghoa dan pekerja lokal di PT. Virtue Dragon Nickel Industry. Faktor-faktor lain yang sering menimbulkan konflik dalam komunikasi lintas budaya antara lain terbentuknya stereotip, prasangka, ketidakpastian, dan ketakutan terhadap budaya yang asing (Aldilal et al., 2020). Tidak mengherankan jika hal ini menimbulkan gesekan di antara

para pekerja. Ketika perselisihan ini diurai, muncul dua garis utama yaitu yang pertama adalah masalah mata pencaharian, dan yang kedua adalah tentang budaya (Lestari et al., 2023).

Konflik antar pekerja di lokasi konstruksi tambang PT Virtue Dragon Nickel Industry (VDNI) Morosi di Kabupaten Konawe merupakan salah satu contoh insiden yang tak terelakkan pada tahun 2018. Konflik antara sekelompok Tenaga Kerja Asing (TKA) Tiongkok dan pekerja lokal membuktikan bahwa bisnis pertambangan ini bukannya tanpa tantangan. Beberapa pekerja lokal mengalami luka memar di wajah dan goresan di leher. Menurut salah satu pekerja lokal yang menyaksikan perkelahian tersebut, kejadian tersebut bermula dari beberapa pekerja asing yang menyerang pekerja lokal. Karena tidak terima didorong, sejumlah pekerja lokal melakukan perlawanan. Kemudian, pekerja asing tersebut mulai memukul mereka terlebih dahulu, dan pekerja lokal pun membalas. Penghasilan atau gaji pekerja lokal dan internasional mungkin berbeda, sehingga menimbulkan konflik (Lestari et al., 2023).

Konflik antara tenaga kerja lokal dan tenaga kerja asing di kawasan industri Morosi tidak hanya disebabkan oleh faktor ekonomi seperti ketimpangan upah, tetapi juga diperparah oleh persoalan sosial dan budaya yang kompleks. Perbedaan cara berkomunikasi, pola pikir, hingga kebiasaan kerja menimbulkan jarak psikologis yang semakin memicu prasangka, ketidakpercayaan, serta kecemasan di antara para pekerja. Apabila konflik-konflik kecil ini tidak segera ditangani dengan pendekatan yang komprehensif dan berkelanjutan, maka berpotensi berkembang menjadi konflik struktural yang lebih besar dan sulit diselesaikan. Oleh karena itu, diperlukan upaya transformasi konflik yang tidak hanya menekankan pada penyelesaian permukaan, tetapi juga menyentuh akar permasalahan melalui reformasi kebijakan hubungan industrial, pendekatan lintas budaya, serta program-program sosial yang melibatkan semua pihak terkait agar tercipta kondisi kerja yang harmonis, adil, dan produktif di kawasan industri Morosi.

LANDASAN TEORITIK

Teori Conflict Transformation yang dikembangkan oleh *Johan Galtung* dan *John Paul Lederach* memberikan kerangka konseptual yang mendalam dalam memahami dan menangani konflik sosial, termasuk konflik tenaga kerja di Konawe, Sulawesi Tenggara.

1. Teori John Paul Lederach (*Conflict Transformation*)

John Paul Lederach, seorang pakar perdamaian dan rekonsiliasi, mengembangkan teori *Conflict Transformation* sebagai sebuah pendekatan yang komprehensif dalam memahami dan menangani konflik sosial. Lederach menekankan bahwa konflik tidak hanya harus diselesaikan (*conflict resolution*), tetapi perlu ditransformasi agar relasi sosial

yang menjadi akar permasalahan dapat berubah secara mendasar dan berkelanjutan. Menurut Lederach (1997), *conflict transformation* menekankan pada perubahan pola hubungan, sikap, struktur sosial, dan sistem yang memungkinkan konflik berkembang. Konflik tidak dianggap semata sebagai permasalahan yang harus diakhiri secepat mungkin, tetapi dipandang sebagai kesempatan untuk memperbaiki hubungan sosial, memperkuat keadilan, dan membangun tatanan sosial baru yang lebih adil dan setara (Lederach, 1997).

Dalam kerangka *conflict transformation*, proses rekonsiliasi tidak cukup hanya menghilangkan kekerasan atau mengurangi ketegangan permukaan tetapi juga harus menciptakan struktur sosial yang adil. Lederach melihat bahwa keberhasilan transformasi konflik terletak pada upaya membangun kepercayaan, menciptakan komunikasi yang konstruktif, serta melibatkan partisipasi aktif seluruh pihak yang terlibat. *John Paul Lederach* menekankan bahwa transformasi konflik tidak hanya tentang menyelesaikan permasalahan yang tampak di permukaan, tetapi juga tentang membangun hubungan yang adil dan berkelanjutan antara pihak-pihak yang terlibat. Ia memperkenalkan konsep rekonsiliasi sebagai proses jangka panjang yang melibatkan perubahan dalam struktur sosial dan hubungan antar individu (Lederach, 1997).

Dalam konteks konflik tenaga kerja di Konawe, Sulawesi Tenggara, pendekatan *conflict transformation* terlihat jelas dalam berbagai tahapan rekonsiliasi yang dilakukan. Misalnya, adanya dialog tripartit antara pekerja, manajemen, dan pemerintah daerah bertujuan membuka komunikasi terbuka yang selama ini tertutup akibat ketidakpercayaan. Selain itu, pelaksanaan program sosial lintas budaya dan pembentukan koperasi pekerja bertujuan membangun struktur sosial baru yang mendukung kesejahteraan buruh secara lebih merata. Perubahan dalam sistem upah, penghapusan sanksi terhadap buruh yang melakukan aksi, serta pemberian pelatihan keterampilan juga menjadi bagian penting dari transformasi ini.

Dengan kata lain, upaya tersebut tidak hanya berorientasi pada penghentian konflik jangka pendek, tetapi juga diarahkan untuk memperkuat fondasi keadilan sosial dalam hubungan industrial di masa depan. Sebagaimana ditegaskan oleh Lederach, transformasi konflik bukan sekadar menghentikan kekerasan (*ceasefire*), melainkan menciptakan perdamaian yang hidup dalam struktur sosial yang adil dan relasi antarindividu yang harmonis. Hal inilah yang menjadi kunci terciptanya perdamaian positif dan berkelanjutan di kawasan industri Morosi (Lederach, 1997).

2. Teori Johan Galtung (*Negative Peace to Positive Peace*)

Johan Galtung, seorang pelopor dalam kajian perdamaian dan konflik, memperkenalkan konsep *negative peace* dan *positive peace* sebagai dua bentuk utama dari kondisi perdamaian. Konsep ini memberikan pemahaman yang mendalam bahwa perdamaian tidak hanya diartikan sebagai ketiadaan kekerasan langsung, tetapi juga harus menyentuh aspek struktural yang mendasari munculnya konflik.

a. Negative Peace

Negative peace didefinisikan sebagai kondisi di mana tidak ada kekerasan langsung atau konflik fisik yang terjadi. Dalam konteks ini, konflik dianggap "selesai" hanya karena tidak ada perang, kerusuhan, atau bentrokan terbuka, meskipun akar masalah sebenarnya belum terselesaikan. Dengan kata lain, *negative peace* lebih bersifat sementara dan rapuh karena tidak mengatasi ketidakadilan yang melatarbelakangi konflik. Sebagai contoh, saat pekerja berhenti melakukan aksi protes akibat penindasan aparat atau tekanan eksternal, keadaan ini hanya mencerminkan *negative peace* diamnya konflik di permukaan, tanpa perbaikan substansial terhadap ketimpangan upah atau kondisi kerja yang memicu ketegangan (Galtung, 1996).

b. Positive Peace

Sebaliknya, *positive peace* adalah kondisi di mana tercipta keadilan struktural, sosial, dan ekonomi yang menghilangkan kekerasan tersembunyi (*structural violence*). Dalam *positive peace*, bukan hanya tidak ada konflik fisik, tetapi juga terjadi perbaikan mendasar dalam sistem sosial yang mencegah munculnya kekerasan di masa mendatang. *Positive peace* menuntut adanya transformasi sistemik, termasuk reformasi kebijakan, perubahan struktur sosial, dan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Kondisi ini hanya dapat dicapai melalui pengakuan, penghormatan, dan pemenuhan hak-hak semua pihak yang terlibat (Galtung, 1996).

Johan Galtung membedakan antara *negative peace* dan *positive peace*. *Negative peace* merujuk pada ketiadaan kekerasan langsung, seperti penghentian konflik fisik, namun tidak menyentuh akar penyebab konflik. Sebaliknya, *positive peace* adalah kondisi di mana keadilan struktural tercapai, dengan menghilangkan kekerasan struktural yang tersembunyi dalam sistem sosial dan ekonomi. Dalam kasus konflik tenaga kerja di Morosi, Konawe, Sulawesi Tenggara, pendekatan *positive peace* terlihat dalam reformasi hubungan kerja yang diterapkan setelah kerusuhan tahun 2020. Proses rekonsiliasi tidak berhenti pada penghentian protes (*negative peace*), melainkan dilanjutkan dengan

transformasi kebijakan perusahaan, seperti penyesuaian sistem upah, pembentukan koperasi pekerja, peningkatan keselamatan kerja, serta pelaksanaan program tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) bagi keluarga pekerja.

Selain itu, upaya membangun dialog lintas budaya antara pekerja lokal dan tenaga kerja asing (TKA) juga menjadi bentuk konkret dari *positive peace*. Tujuannya adalah menciptakan struktur sosial yang lebih adil, mengurangi ketimpangan, dan menumbuhkan rasa saling percaya. Demikian, konflik di Konawe menunjukkan pergeseran dari kondisi semu tanpa kekerasan (*negative peace*) menuju rekonsiliasi struktural (*positive peace*), di mana keadilan sosial dan kesejahteraan pekerja menjadi fokus utama. Hal ini sejalan dengan gagasan Galtung bahwa perdamaian sejati tidak hanya berarti tidak adanya kekerasan, tetapi juga hadirnya keadilan dan kesejahteraan yang merata (Galtung, 1996).

Dengan demikian, pendekatan Conflict Transformation dari Galtung dan Lederach memberikan wawasan penting dalam memahami bahwa penyelesaian konflik yang berkelanjutan memerlukan perubahan mendasar dalam struktur sosial dan hubungan antarindividu, bukan sekadar penghentian kekerasan atau penyelesaian sementara.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang berfokus pada pengumpulan dan analisis data untuk memahami makna fenomena sosial (Creswell, 2014). Metode ini bertujuan untuk mengungkap potensi konflik tenaga kerja PT. Virtue Dragon Nickel Industry (VDNI) di Morosi, Konawe, Sulawesi Tenggara tahun 2018-2023. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif, yang memfasilitasi analisis aktivitas dan interaksi yang diamati, yang kemudian diinterpretasikan untuk mengidentifikasi tema-tema yang relevan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan berbagai alat penelitian untuk dapat memperoleh data primer dari sumber-sumber seperti situs website resmi Komisi XII Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) Republik Indonesia (RI), DPRD Sulawesi Tenggara, Pemerintah Pusat Provinsi Sulawesi Tenggara, Pemerintah Daerah melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Sulawesi Tenggara, Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker), dan beberapa situs website lainnya.

Sedangkan data sekunder adalah data yang telah mengalami pengolahan dan penyajian tambahan, pengumpulan baik data asli maupun data dari pihak yang lainnya, misalnya berbentuk diagram atau tabel. Peneliti pada penelitian ini menggunakan berbagai alat penelitian

untuk dapat memperoleh data sekunder dari sumber-sumber seperti dokumen pemerintah yang telah diolah lebih lanjut misalnya dari situs website CNBC, NCBI, VOA, BBC, CNN jurnal, buku, artikel, berita, internet, serta penelitian terdahulu yang memiliki kesesuaian pada tema yang akan diambil (Fadli, 2021).

Penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian kualitatif deskriptif dengan subjek penelitian yakni para tenaga kerja di PT. Virtue Dragon Nickel Industry (VDNI). Adapun objek penelitian ini antara lain untuk mengetahui bagaimana Konflik Tenaga Kerja PT. Virtue Dragon Nickel Industry (VDNI) di Morosi, Konawe, Sulawesi Tenggara pada tahun 2018-2023. Teknik pengumpulan data meliputi tinjauan pustaka atau studi kepustakaan (library research), dengan menganalisis teori dan literatur yang relevan. Sumber data meliputi jurnal, buku, artikel, dan dokumen lainnya. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan pendekatan deskriptif dan analisis isi untuk mengungkap informasi yang mendalam.

Analisis data dilakukan melalui tiga tahap utama. Pertama, reduksi data, yaitu proses penyederhanaan dan pengkategorian data untuk menemukan tema-tema utama. Kedua, penyajian data, yaitu penyajian informasi secara sistematis untuk memudahkan pengambilan keputusan. Ketiga, verifikasi data, yaitu proses untuk mengidentifikasi pola dan hubungan, sehingga dapat ditarik kesimpulan yang valid dan bermakna (Fadli, 2021).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Tahapan Rekonsiliasi (2021-2023)

Setelah terjadinya kerusuhan pada Desember 2020, yang dipicu oleh aksi unjuk rasa besar-besaran para pekerja PT. Virtue Dragon Nickel Industry (VDNI) akibat ketimpangan upah dan kondisi kerja yang tidak memadai, Pemerintah Kabupaten Konawe bersama pihak manajemen perusahaan dan serikat pekerja mengambil langkah-langkah konkret untuk meredakan ketegangan. Tahapan rekonsiliasi yang dilakukan pada periode 2021-2023 ini dibagi menjadi tiga fase utama, yaitu dialog tripartit, pendekatan sosial, dan inisiatif ekonomi, yang masing-masing memiliki peran penting dalam menciptakan hubungan industrial yang lebih harmonis (Detik News, 2020).

a. Fase 1: Dialog Tripartit (2021)

Fase ini diawali dengan upaya mediasi intensif yang difasilitasi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Pemerintah Kabupaten Konawe. Dialog tripartit ini melibatkan tiga pihak utama, yaitu pemerintah daerah, pihak manajemen perusahaan, dan perwakilan serikat pekerja. Dialog ini bertujuan untuk membuka jalur komunikasi yang sebelumnya

tertutup akibat ketegangan yang memuncak pascakerusuhan. Hasil utama dari fase ini adalah :

- 1) Penghapusan sanksi atau Surat Peringatan (SP) yang diberikan kepada pekerja yang terlibat dalam aksi unjuk rasa, sebagai bentuk pengampunan untuk memulihkan hubungan industrial.
- 2) Peninjauan ulang sistem rekrutmen tenaga kerja agar lebih transparan dan akuntabel, sehingga pekerja lokal memiliki akses yang lebih adil terhadap peluang kerja.
- 3) Penyesuaian kebijakan jam kerja untuk memastikan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja sesuai standar ketenagakerjaan (Detik News, 2020).

b. Fase 2: Pendekatan Sosial (2022)

Pada fase kedua, pemerintah daerah dan manajemen perusahaan mulai menerapkan program-program sosial yang dirancang untuk mengurangi kecemburuan sosial antara pekerja lokal dan tenaga kerja asing (TKA). Program-program tersebut meliputi:

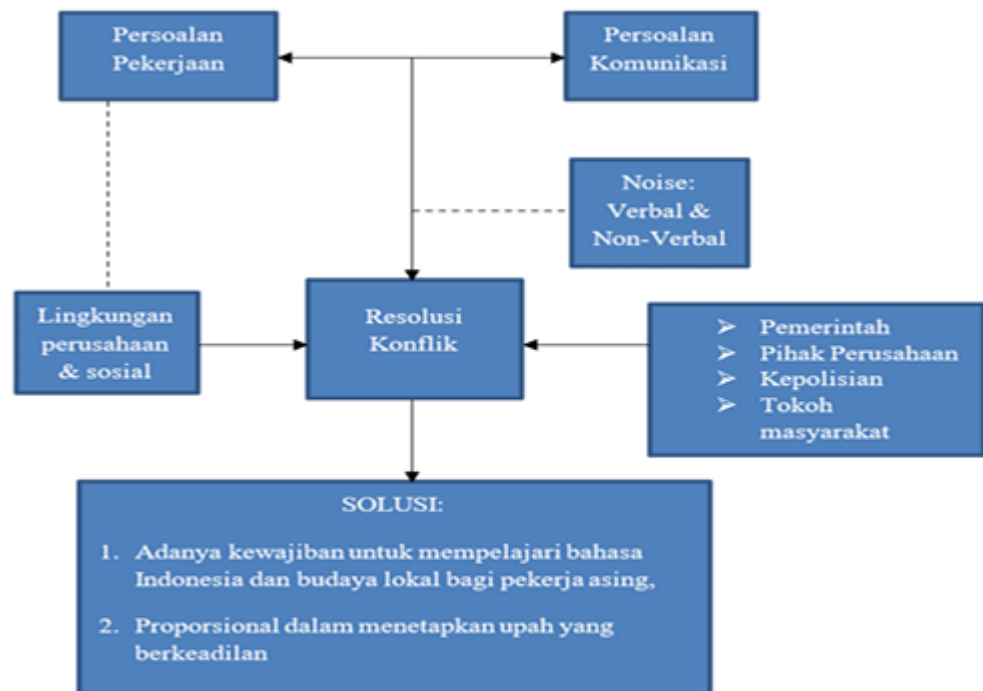
- 1) Pelatihan lintas budaya yang melibatkan pekerja lokal dan TKA untuk meningkatkan pemahaman dan toleransi antarkelompok. Hal ini bertujuan agar perbedaan budaya kerja dapat diatasi melalui interaksi langsung dan pembelajaran bersama.
- 2) Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR) yang difokuskan pada penguatan kesejahteraan keluarga pekerja melalui pemberian beasiswa pendidikan, pelatihan keterampilan kerja, serta penyediaan layanan kesehatan di sekitar kawasan industri.
- 3) Kegiatan olahraga bersama, festival budaya, dan kegiatan sosial lainnya yang dirancang untuk mempererat hubungan antara pekerja, manajemen, dan masyarakat sekitar (Detik News, 2020).

c. Fase 3: Inisiatif Ekonomi (2023)

Pada fase ketiga, fokus rekonsiliasi bergeser ke pemberdayaan ekonomi pekerja melalui pembentukan koperasi pekerja “Bersatu Sejahtera”. Koperasi ini diinisiasi dengan modal awal sebesar Rp 500 juta yang bersumber dari dana CSR perusahaan dan dukungan pemerintah daerah. Tujuan koperasi ini adalah :

- 1) Menyediakan akses simpan pinjam yang mudah bagi pekerja, sehingga mereka tidak lagi bergantung pada lembaga pinjaman informal dengan bunga tinggi.
-

- 2) Menjadi wadah distribusi kebutuhan pokok dan barang konsumsi dengan harga terjangkau bagi para pekerja dan keluarganya.
- 3) Menjadi instrumen pemberdayaan ekonomi yang dapat mengurangi kesenjangan kesejahteraan antara pekerja lokal dan tenaga kerja asing (Detik News, 2020).



Bagan 1. Model Komunikasi

Pada tahun 2025, Pemerintah Kabupaten (Pemkab) Konawe, Sulawesi Tenggara, menunjukkan komitmen dalam menangani konflik tenaga kerja di wilayahnya, khususnya yang melibatkan perusahaan seperti PT. Virtue Dragon Nickel Industry (VDNI) dan PT. *Obsidian Stainless Steel* (OSS) di kawasan industri Morosi. Tindakan pemerintah daerah:

1. Komitmen terhadap Hak Normatif Buruh

Dalam peringatan Hari Buruh Internasional pada 1 Mei 2025, Wakil Bupati Konawe, Syamsul Ibrahim, menegaskan bahwa Pemkab Konawe berkomitmen memperjuangkan hak-hak normatif buruh, termasuk jaminan sosial, upah layak, dan lingkungan kerja yang aman. Ia juga menekankan pentingnya pengembangan keterampilan dan pengetahuan pekerja agar mampu bersaing di industri yang semakin kompetitif (Antara News, 2025).

2. Penanganan Sengketa Lahan

Pemkab Konawe, melalui Forum Koordinasi Pimpinan Daerah (Forkopimda) bekerja sama dengan Badan Pertanahan Nasional (BPN), mengambil langkah

penyelesaian konflik sosial terkait sengketa lahan di Desa Tawamelewe. Langkah ini menunjukkan upaya pemerintah daerah dalam menyelesaikan konflik yang berpotensi mengganggu stabilitas sosial dan ekonomi (Antara News, 2025).

3. Pengawasan Keselamatan Kerja

Meskipun belum ada tindakan tegas dari pemerintah daerah, adanya desakan dari berbagai pihak, termasuk WALHI Sultra, agar pemerintah memberikan sanksi kepada perusahaan yang sering mengalami kecelakaan kerja, seperti PT OSS, menunjukkan perlunya peningkatan pengawasan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di perusahaan-perusahaan tersebut (Antara News, 2025).

SIMPULAN

Setelah melalui serangkaian proses rekonsiliasi yang melibatkan dialog tripartit, pendekatan sosial, dan inisiatif ekonomi, konflik tenaga kerja di kawasan industri Morosi, Kabupaten Konawe, Sulawesi Tenggara, pada akhirnya menunjukkan hasil yang cukup signifikan. Pada tahap pasca-rekonsiliasi (tahun 2023), tercatat beberapa hasil positif yang patut dicatat: stabilitas hubungan industrial, kepuasan pekerja, peningkatan produktivitas. Meskipun hasil rekonsiliasi menunjukkan banyak capaian positif, terdapat beberapa tantangan yang masih perlu mendapat perhatian serius, yaitu: trauma psikologis, ketegangan laten saat rekrutmen baru. Secara keseluruhan, tahap hasil dan evaluasi ini menunjukkan bahwa proses rekonsiliasi tidak hanya berhasil menghentikan konflik, tetapi juga berkontribusi terhadap terciptanya hubungan industrial yang lebih sehat, produktif, dan berkeadilan. Hal ini menunjukkan bahwa rekonsiliasi yang dirancang dengan pendekatan komprehensif menggabungkan aspek dialog, sosial, dan ekonomi dapat menjadi model penyelesaian konflik tenaga kerja yang berkelanjutan. Namun demikian, untuk menjaga stabilitas jangka panjang, diperlukan adanya evaluasi berkelanjutan, pendampingan psikologis bagi pekerja terdampak, serta pengawasan ketat terhadap implementasi kebijakan perusahaan agar tidak terjadi kembali kesenjangan yang berpotensi memicu konflik baru. Dengan demikian, hasil rekonsiliasi ini memperlihatkan bagaimana konflik tenaga kerja dapat diubah menjadi momentum transformasi sosial, yang tidak hanya menyelesaikan masalah permukaan (*negative peace*) tetapi juga menuntaskan akar konflik melalui keadilan struktural (*positive peace*), sesuai dengan teori *Conflict Transformation* yang dikembangkan oleh John Paul Lederach dan Johan Galtung.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, Agustang, Adam, A., & Alim, A. (2021). Partisipasi Teritorial Masyarakat Lingkar Tambang Morosi Kabupaten Konawe. *Seminar Nasional LP2M UNM*, 1–15. <http://dx.doi.org/10.31219/osf.io/c8ns9>
- Aldilal, Unde, A. A., & Fatimah, J. M. (2020). Prasangka Konflik & Kecemburuan Sosial antara Pekerja China dan Masyarakat Lokal di Pt. Virtue Dragon Nikel Industri Sulawesi Tenggara. *Jurnal Ilmu Komunikasi (J-IKA)*, 7(2), 155–165.
- Antara News. (2025). *Pemkab Komitmen Perjuangkan Hak Normatif Buruh di Konawe*. <https://sultra.antaranews.com/berita/505561/pemkab-komitmen-perjuangkan-hak-normatif-buruh-di-konawe>
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. New York: SAGE Publications.
- Detik News. (2020). *500 TKA China Akan Datang ke Sultra, Kantor Bupati Digeruduk Mahasiswa*. <https://news.detik.com/berita/d-5061043/500-tka-china-akan-datang-ke-sultra-kantor-bupati-digeruduk-mahasiswa>
- Fadli, M. R. (2021). Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif. *Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1>.
- Galtung, J. (1996). *Johan Galtung and the Quest to Define the Concept of Peace*. <https://www.visionofhumanity.org/introducing-the-concept-of-peace>
- Lederach, J. P. (1997). *Reconciliation*. <https://www.johnpaullederach.com/category/themes/reconciliation>
- Lestari, D. T., Sultrayansa, S., & Ako, R. (2023). Model Komunikasi Pekerja Lokal Dan Asing Pada PT. Virtue Dragon Nickel Industry. *Jurnal Communio : Jurnal Jurusan Ilmu Komunikasi*, 12(1), 73–86. <https://doi.org/10.35508/jikom.v12i1.8794>
-