

## Kepuasan Buruh Perkebunan Kelapa Sawit Terhadap Keberlanjutan Program Kemitraan Inti Plasma

Norbertus Citra Irawan\*, Suswadi, Mutiarra Ridyo Arum, Arbianti, Mahananto

Tunas Pembangunan University, Surakarta, Indonesia

\*email: irawan@lecture.utp.ac.id

### Abstract

*The research problem addresses the level of satisfaction among palm oil plantation workers regarding the sustainability of the core plasma partnership program. This study is urgent due to the need to enhance workers' welfare and productivity, ensuring the program's long-term success. The research evaluates worker satisfaction across various attributes within the partnership framework. Using a quantitative and descriptive approach, the study was conducted purposively in Mesuji, Lampung, to understand the local context. Respondents were selected through snowball random sampling, totaling 60 participants. Data collection methods included surveys, interviews, and observations, analyzed using the Labor Satisfaction Index (LSI) Framework. The results show that workers are satisfied with labor standards compliance, clarity of rights, fairness in result distribution, and a conducive working environment. However, they are only moderately satisfied with clarity of obligations, empowerment, participation in decision-making, and capacity development.*

**Keywords:** labor satisfaction, palm oil plantations, plasma partnership, worker empowerment, workplace conditions

### Pendahuluan

Kemitraan Inti Plasma (KIP) Kelapa Sawit di Mesuji Timur, Kabupaten Mesuji, Provinsi Lampung merupakan model kolaborasi antara perusahaan inti dan petani plasma, termasuk buruh perkebunan kelapa sawit (Suharno et al., 2020). Dalam kerangka ini, petani plasma menyediakan lahan, sementara perusahaan inti bertanggung jawab atas penyediaan sarana produksi serta jaminan pasar (Trieanto et al., 2022). Model ini diatur melalui peraturan seperti Keputusan Gubernur No. 433 Tahun 2014, yang mengatur izin lingkungan untuk kegiatan perkebunan kelapa sawit dan pabrik pengolahan di Kecamatan Mesuji Timur, Kabupaten Mesuji, Provinsi Lampung (Lampung, 2020).

Program KIP bertujuan meningkatkan kesejahteraan buruh perkebunan kelapa sawit, yang memegang peran vital dalam usaha ini (Sirait et al., 2022). Namun, tantangan yang muncul terkait dengan kepuasan buruh menjadi perhatian utama. Kepuasan buruh sangat penting karena mereka adalah ujung tombak dalam operasional perkebunan (Jaffar et al., 2022). Tanpa kepuasan yang memadai, motivasi dan kualitas kerja mereka bisa

menurun, yang pada akhirnya akan mempengaruhi keseluruhan hasil produksi dan keberhasilan program ini.

Kepuasan buruh memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi mereka untuk berkontribusi pada usaha perkebunan dan menjaga kualitas produksi (Batu et al., 2022). Ketika buruh merasa puas dengan lingkungan kerja dan perlakuan yang diterima, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi yang lebih baik (Arifin et al., 2021). Buruh yang merasa puas dengan lingkungan kerja cenderung lebih bersemangat dan fokus, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas produksi (Zulkarnain et al., 2023). Kepuasan buruh juga dapat mempengaruhi loyalitas dan dedikasi mereka terhadap usaha perkebunan, yang pada akhirnya dapat berkontribusi pada menjaga kualitas produksi secara konsisten dan juga menjaga keberlanjutan program KIP.

Menurut beberapa penelitian dan hasil pra survei tim peneliti, terdapat delapan faktor utama yang mempengaruhi kepuasan: kejelasan hak, kejelasan kewajiban, keadilan distribusi hasil, pemberdayaan, pengembangan kapasitas, pemenuhan standar ketenagakerjaan,

lingkungan kerja kondusif, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Faktor-faktor ini penting untuk memastikan bahwa para pekerja merasa dihargai dan didukung, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja dan kontribusi mereka terhadap kesuksesan program KIP.

Rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah: bagaimana tingkat kepuasan buruh perkebunan kelapa sawit terhadap keberlanjutan program kemitraan inti plasma? Penelitian ini sangat penting untuk saat ini dan masa depan karena kepuasan buruh berperan penting dalam memastikan kelangsungan dan efektivitas program. Memahami tingkat kepuasan buruh dapat membantu meningkatkan kinerja, produktivitas, dan kesejahteraan buruh, serta mendukung keberlanjutan program kemitraan dalam jangka panjang.

Kebaharuan dalam penelitian ini terletak pada dua aspek utama: pertama, kajian ini berfokus pada kepuasan sumber daya manusia, khususnya buruh perkebunan kelapa sawit, yang seringkali kurang mendapat perhatian. Kedua, penelitian ini menggunakan analisis *labor satisfaction index* untuk mengukur tingkat kepuasan secara komprehensif. Luaran yang diharapkan dari penelitian ini adalah memberikan wawasan bagi pembaca tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan buruh dan menyajikan data yang berguna untuk perumusan kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas buruh.

## **Metode Penelitian**

### **2.1. Metode Dasar Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dasar dengan pendekatan survei serta metode deskriptif. Pendekatan survei memungkinkan pengumpulan data yang luas dan representatif dari buruh perkebunan kelapa sawit, sementara metode deskriptif membantu dalam menggambarkan dan menganalisis tingkat kepuasan mereka secara detail. Keuntungan dari pendekatan ini adalah kemampuan untuk memperoleh gambaran

menyeluruh dan akurat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan buruh, sehingga dapat mendukung pengambilan keputusan yang lebih tepat dan efektif.

### **2.2. Metode Penentuan Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ditentukan secara *purposive*, yaitu di Kecamatan Mesuji Timur, Kabupaten Mesuji, Provinsi Lampung. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada relevansi daerah tersebut dengan topik penelitian, yaitu program kemitraan inti plasma di perkebunan kelapa sawit. Keuntungan penggunaan metode *purposive* adalah memungkinkan peneliti untuk fokus pada lokasi yang paling sesuai dengan kriteria penelitian, sehingga hasil yang diperoleh lebih relevan dan akurat dalam menjawab pertanyaan penelitian.

### **2.3. Metode Penentuan Responden Penelitian**

Populasi penelitian mencakup seluruh buruh perkebunan kelapa sawit yang terlibat dalam program kemitraan inti plasma di Kecamatan Mesuji Timur, Kabupaten Mesuji, Provinsi Lampung. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *snowball random sampling* dengan total responden sebanyak 60 orang. Teknik ini dipilih karena peneliti berusaha mengidentifikasi dan menjangkau responden yang relevan melalui referensi dari buruh lain, sehingga dapat memperoleh sampel yang representatif. Keuntungan metode ini adalah mempermudah akses ke populasi yang mungkin sulit dijangkau secara langsung dan meningkatkan validitas data yang dikumpulkan.

### **2.4. Metode Pengumpulan Data Penelitian**

Metode pengumpulan data melibatkan tiga pendekatan utama: survei, wawancara, dan observasi. Survei digunakan untuk memperoleh data secara sistematis dari responden dalam jumlah besar, sementara wawancara mendalam

dilakukan untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang pengalaman dan pandangan buruh. Observasi membantu mengumpulkan data langsung dari situasi lapangan. Pendekatan ini dipilih karena kombinasi mereka dapat memberikan informasi yang komprehensif dan memungkinkan peneliti untuk memverifikasi dan memperoleh pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan buruh dalam program kemitraan inti plasma.

**2.5. Metode Analisis Data Penelitian**

Persepsi responden mengenai tingkat kepentingan dan kepuasan diukur menggunakan skala Likert 1 hingga 5. Skala ini memungkinkan responden untuk menyatakan tingkat kepentingan dan kepuasan buruh secara rinci, dari sangat tidak penting hingga sangat penting, dan dari sangat tidak puas hingga sangat puas. Penggunaan skala Likert memudahkan peneliti dalam mengkuantifikasi persepsi responden, sehingga analisis data menjadi lebih sistematis dan akurat.

**Tabel 1.** Skala Pengukuran Tingkat Kepentingan dan Tingkat Kepuasan Buruh Perkebunan Kelapa Sawit terhadap Program KIP

Skor	Tingkat Kepentingan	Skor	Tingkat Kepuasan
5	Sangat Penting	5	Sangat Puas
4	Penting	4	Puas
3	Cukup Penting	3	Cukup Puas
2	Tidak Penting	2	Tidak Puas
1	Sangat Tidak Penting	1	Sangat Tidak Puas

Menentukan *Mean Importance Score (MIS)* dan *Mean Satisfaction Score (MSS)* tiap-tiap peubah. Rumus sebagai berikut:

$$MIS_i = \frac{\sum_{j=1}^n Y_{ij}}{n} \quad \dots \text{Persamaan 1}$$

$$MSS_i = \frac{\sum_{j=1}^n X_{ij}}{n} \quad \dots \text{Persamaan 2}$$

Dimana:

$n$  = Total responden

$Y_{ij}$  = Nilai kepentingan indikator ke-i, responden ke-j

$X_{ij}$  = Nilai kepuasan indikator ke-i, responden ke-j

Membuat *Weight Factors (WF)* setiap peubah dengan rumus sebagai berikut:

$$WF = \frac{MIS_i}{\sum_{i=1}^p MIS_i} \times 100 \quad \dots \text{Persamaan 3}$$

Dimana:

$p$  = Banyaknya indikator (dalam penelitian ini adalah 5 skala likert tertinggi)

Membuat *Weight Score (WS)* setiap peubah dengan rumus sebagai berikut:

$$WS_i = WF_i \times MSS_i \quad \dots \text{Persamaan 4}$$

Menentukan nilai *Labor Satisfaction Index (LSI)* dengan rumus sebagai berikut:

$$LSI = \frac{\sum_{i=1}^p WS_i}{HS} \times 100 \% \quad \dots \text{Persamaan 5}$$

Dimana:

HS = Nilai maksimum yang diperoleh

Nilai LSI diinterpretasikan sebagai berikut:

**Tabel 2.** Interpretasi indeks kepuasan buruh perkebunan kelapa sawit

No	Nilai Index (%)	Interpretasi
1	81 sampai dengan 100	Sangat Memuaskan
2	66 sampai dengan 80,99	Memuaskan
3	51 sampai dengan 65,99	Cukup Memuaskan
4	35 sampai dengan 50,99	Tidak Memuaskan
5	0 sampai dengan 34,49	Sangat Tidak Memuaskan

Sumber: *International Journal of Computer Applications* (2013)

### Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini akan membahas delapan atribut kepuasan buruh perkebunan kelapa sawit terhadap program kemitraan inti plasma, yaitu: kejelasan hak, kejelasan kewajiban, keadilan distribusi hasil, pemberdayaan, pengembangan kapasitas, pemenuhan standar ketenagakerjaan,

lingkungan kerja kondusif, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Atribut-atribut ini dipilih karena masing-masing memainkan peran penting dalam menentukan tingkat kepuasan dan motivasi buruh, yang pada gilirannya mempengaruhi efektivitas dan keberlanjutan program kemitraan tersebut.

**Tabel 3.** Hasil analisis kepuasan buruh perkebunan kelapa sawit terhadap program KIP

No	Atribut	Mean Important Score (MIS)	Mean Satisfaction Score (MSS)	Weight Factor (WF)	Weight Score (WS)
1	Kejelasan Hak	3,42	4,50	11,74	52,84
2	Kejelasan Kewajiban	3,67	3,83	12,60	48,30
3	Keadilan Distribusi Hasil	3,48	4,13	11,97	49,48
4	Pemberdayaan	4,58	3,83	15,75	60,38
5	Pengembangan Kapasitas	3,40	3,78	11,68	44,20
6	Pemenuhan Standar Ketenagakerjaan	2,92	4,57	10,02	45,77
7	Lingkungan Kerja Kondusif	3,65	4,02	12,54	50,38
8	Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan	3,98	3,83	13,69	52,47
<b>Total</b>		<b>29,10</b>	<b>32,50</b>	<b>100,00</b>	<b>403,82</b>
<b>Labor Satisfaction Index (LSI)</b>					<b>80,76</b>

**Sumber:** Hasil pengolahan data primer (2024)

Berdasarkan **Tabel 3**, atribut kepuasan buruh perkebunan kelapa sawit terkait pemenuhan standar ketenagakerjaan menempati peringkat pertama dengan nilai rata-rata 4,57 (puas). Hasil ini menunjukkan bahwa buruh umumnya merasa puas dengan pemenuhan standar ketenagakerjaan di tempat kerja mereka. Temuan ini sejalan dengan penelitian Ahmad et al. (2023), yang menemukan bahwa mayoritas buruh perkebunan kelapa sawit puas dengan standar ketenagakerjaan perusahaan mitra. Penelitian Pasaribu & Vanclay (2021) juga menunjukkan bahwa program kemitraan inti plasma telah meningkatkan kepatuhan perusahaan terhadap standar ketenagakerjaan. Observasi lapangan saat survei mengungkapkan bahwa program ini telah membantu meningkatkan kesejahteraan, jaminan kesehatan, dan keselamatan kerja bagi buruh. Buruh

menyarankan peningkatan lebih lanjut dalam pemenuhan standar ketenagakerjaan dengan standar yang lain.

Atribut kepuasan buruh perkebunan kelapa sawit terkait pemenuhan kejelasan hak berada di peringkat kedua, menunjukkan bahwa aspek ini sangat penting bagi para buruh. Kejelasan hak memberikan rasa aman dan kepastian dalam bekerja serta penerimaan upah yang sesuai. Nilai rata-rata kepuasan mencapai 4,5 (puas), mengindikasikan bahwa secara umum, buruh merasa puas dengan pemenuhan kejelasan hak. Temuan ini sejalan dengan penelitian Rahim et al. (2023) yang menemukan bahwa buruh dengan kejelasan hak lebih termotivasi dan produktif, serta penelitian Novi et al. (2024) yang menunjukkan kontribusi positif program kemitraan inti plasma terhadap kejelasan hak terkait upah dan tunjangan.

Observasi lapangan saat survei menunjukkan bahwa buruh yang memahami hak dan kewajiban mereka dalam program kemitraan lebih puas. Program yang dirancang dengan baik memperhatikan kejelasan hak buruh dapat meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan mereka. Buruh mendorong peningkatan kepuasan dengan pemenuhan hak secara tepat waktu dan sesuai ketentuan yang disepakati.

Atribut kepuasan buruh perkebunan kelapa sawit terkait pemenuhan keadilan distribusi hasil berada di peringkat ketiga dengan nilai rata-rata 4,13 (puas). Hasil ini menunjukkan bahwa buruh secara umum merasa puas dengan keadilan distribusi hasil yang mereka terima. Temuan ini konsisten dengan penelitian Damai et al. (2023) yang menemukan bahwa buruh yang merasa adil dalam pembagian hasil lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap pekerjaan, serta penelitian Kamaruddin et al. (2018) yang menunjukkan bahwa keadilan distribusi hasil dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan buruh. Observasi lapangan saat survei mengungkapkan bahwa buruh yang menerima hasil sesuai perjanjian lebih puas dengan program. Program kemitraan inti plasma yang dirancang dengan baik dan memperhatikan keadilan distribusi hasil dapat meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan buruh. Buruh menyarankan agar informasi tentang sistem perhitungan hasil, termasuk komponen yang dihitung, dasar perhitungan, dan mekanisme distribusi, disampaikan dengan jelas dan mudah dipahami.

Atribut kepuasan buruh perkebunan kelapa sawit terkait lingkungan kerja kondusif berada di peringkat keempat, dengan nilai rata-rata 4,02 (puas). Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum, buruh merasa puas dengan lingkungan kerja kondusif di perkebunan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Syahputri et al. (2023) yang menemukan bahwa buruh yang bekerja di lingkungan kerja yang kondusif lebih termotivasi, produktif, dan memiliki tingkat absensi yang lebih rendah, serta penelitian Istisya et al. (2023) yang

menunjukkan bahwa lingkungan kerja kondusif meningkatkan kepuasan kerja, kesehatan, dan keselamatan buruh. Observasi lapangan saat survei mengungkapkan bahwa buruh yang merasa aman dan terlindungi di tempat kerja lebih nyaman dan termotivasi, serta fasilitas kerja yang memadai, seperti alat pelindung diri (APD), tempat istirahat, dan toilet, meningkatkan kenyamanan dan produktivitas buruh. Program kemitraan inti plasma yang dirancang dengan memperhatikan aspek keselamatan dan kesehatan kerja serta menyediakan fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan kepuasan buruh terhadap lingkungan kerja kondusif. Buruh menyarankan peningkatan fasilitas dan infrastruktur di perkebunan kelapa sawit.

Atribut kepuasan buruh perkebunan kelapa sawit terkait "kejelasan kewajiban", "pemberdayaan", dan "partisipasi dalam pengambilan keputusan" berada pada peringkat kelima, dengan nilai rata-rata 3,83 (cukup puas). Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum, buruh merasa cukup puas dengan kejelasan kewajiban, pemberdayaan, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan dalam program kemitraan inti plasma. Temuan ini sejalan dengan penelitian Pramudya et al. (2022), yang menemukan bahwa buruh yang memiliki kejelasan kewajiban lebih termotivasi untuk memenuhi kewajibannya dengan baik, serta penelitian E-Vahdati et al. (2023), yang menunjukkan bahwa pemberdayaan meningkatkan rasa memiliki dan komitmen buruh. Penelitian Rahim et al. (2023) juga menunjukkan bahwa partisipasi dalam pengambilan keputusan meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan kerja buruh. Observasi lapangan mengungkapkan bahwa buruh dengan pedoman kerja yang jelas lebih mudah menjalankan tugasnya, buruh yang diberikan kesempatan berinovasi lebih semangat, dan buruh yang memiliki perwakilan untuk menyalurkan aspirasinya merasa lebih didengar. Saran buruh dari hasil wawancara mendalam adalah perlunya komunikasi terbuka antara buruh, atasan, dan mitra.

Atribut kepuasan buruh perkebunan kelapa sawit terkait "pengembangan kapasitas" berada pada peringkat terakhir, dengan nilai rata-rata 3,78 (cukup puas). Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum, buruh merasa cukup puas dengan upaya pengembangan kapasitas sumber daya manusia melalui program kemitraan inti plasma. Temuan ini konsisten dengan penelitian Kresnanda et al. (2022) yang menemukan bahwa buruh yang mendapatkan pelatihan dan pengembangan berkala lebih terampil, meski masih membutuhkan pelatihan yang lebih spesifik dan berkelanjutan. Penelitian Vamuloh et al. (2020) juga menunjukkan bahwa meski produktivitas dan penghasilan buruh meningkat, masih ada kendala dalam akses dan ketersediaan program pengembangan kapasitas. Observasi lapangan mengungkapkan bahwa buruh yang mendapatkan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan minatnya lebih tertarik dan termotivasi, sementara pelatihan dengan instruktur kompeten, materi relevan, dan metode efektif meningkatkan kepuasan buruh. Saran dari buruh melalui wawancara menyatakan perlunya analisis kebutuhan untuk menentukan jenis pelatihan dan pengembangan yang tepat.

Nilai kepuasan buruh perkebunan kelapa sawit (*labor satisfaction index*) yang mencapai 80,76 menunjukkan bahwa sebagian besar buruh merasa puas dengan pekerjaannya. Hasil ini merupakan indikator positif bagi program kemitraan inti plasma dan pengelolaan perkebunan kelapa sawit di Mesuji Timur, menunjukkan bahwa kepuasan buruh dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan komitmen mereka terhadap pekerjaan. Hal ini berkontribusi pada peningkatan kinerja dan keberlanjutan program kemitraan inti plasma. Meskipun nilai kepuasan tergolong "puas", masih terdapat ruang untuk peningkatan. Untuk itu, memastikan kondisi kerja yang aman dan nyaman dengan menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan baik, serta menyediakan fasilitas dan infrastruktur yang memadai sangat penting. Selain itu, memberikan peluang pengembangan diri kepada buruh melalui pelatihan,

pendidikan, dan kesempatan untuk berinovasi dan berkreasi juga menjadi langkah yang krusial.

### **Kesimpulan dan Saran**

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa buruh perkebunan kelapa sawit merasa puas dengan pemenuhan standar ketenagakerjaan, kejelasan hak, keadilan distribusi hasil, dan lingkungan kerja kondusif dalam program kemitraan inti plasma. Namun, mereka hanya merasa cukup puas terhadap kejelasan kewajiban, pemberdayaan, partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan pengembangan kapasitas. Untuk meningkatkan kepuasan buruh dan keberlanjutan program KIP, beberapa saran konstruktif dapat diimplementasikan. Dari sisi ekonomi, mitra perlu menyediakan program pelatihan berkelanjutan yang relevan dengan kebutuhan buruh, serta memastikan distribusi hasil yang adil dan transparan. Dari sisi sosial, meningkatkan komunikasi dan partisipasi buruh dalam pengambilan keputusan dapat menciptakan rasa memiliki dan kepercayaan. Secara budaya, perusahaan bisa memperkuat budaya kerja yang menghargai kontribusi buruh dan mendorong inovasi. Dari sisi lingkungan, memastikan lingkungan kerja yang aman dan konstruktif dapat meningkatkan kesejahteraan buruh. Dua peluang penelitian di masa depan terkait penelitian ini adalah: pertama, studi longitudinal untuk mengevaluasi dampak jangka panjang dari program kemitraan inti plasma terhadap kesejahteraan buruh dan produktivitas perkebunan. Kedua, penelitian komparatif yang membandingkan tingkat kepuasan buruh di berbagai model kemitraan perkebunan untuk mengidentifikasi praktik terbaik yang dapat diterapkan secara luas.

### **Referensi**

Ahmad, A. R., Mohd Muhili, M. S., Ganama, M., Mohd Adi, M. N., & Mohd Angsor, M. A. (2023). Assessing Forced Labor and Standards in Malaysian Palm Oil Industry. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 8(6), e002363. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v8i6.2>

- 363
- Arifin, A., Taib, H. M., Aman, Z., & Rahim, A. R. A. (2021). Factors Influencing Turnover Intention among Malaysian Unskilled Workers in Oil Palm Plantation. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 6(9), 374–381. <https://doi.org/https://doi.org/10.47405/mjssh.v6i9.1002>
- Batu, H. H. L., Aritonang, M., & Hutajulu, J. P. (2022). Kepuasan Petani Plasma Terhadap Pelayanan Kemitraan di PTPN XIII PIR V Ngabang. *Perkebunan Dan Lahan Tropika*, 12(1), 22. <https://doi.org/10.26418/plt.v12i1.60020>
- Damai, P., Rofiaty, R., & Sudjatno, S. (2023). Job Satisfaction and Employee Performance Factors in Palm Oil Plantations. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 21(1). <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2023.021.1.10>
- E-Vahdati, S., Noor, N. A. M., Mah, P. Y., Chuah, F., & Md Isa, F. (2023). Social and Environmental Sustainability, Workers' Well-Being, and Affective Organizational Commitment in Palm Oil Industries. *Sustainability*, 15(12), 9514. <https://doi.org/10.3390/su15129514>
- Istisya, A. S., Denny, H. M., & Setyaningsih, Y. (2023). Potential Hazards and Associated Causal Factors in the Occupational Environment of Palm Oil Workers. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 13(1), 116–123. <https://doi.org/10.20473/ijosh.v13i1.2024.116-123>
- Jaffar, M. K., Baharoom, R., Maslani, A. M., Ismail, A., & Mohamed, S. (2022). Predictors Influencing Job Satisfaction among Simpang Renggam Youths towards Willingness to Work in the Oil Palm Plantation of Renggam Estate. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 11(2). <https://doi.org/10.6007/IJAREMS/v11-i2/12989>
- Kamaruddin, R., Abdullah, N., & Ayob, M. A. (2018). Determinants of job satisfaction among Malaysian youth working in the oil palm plantation sector. *Journal of Agribusiness in Developing and Emerging Economies*, 8(4), 678–692. <https://doi.org/10.1108/JADEE-06-2017-0063>
- Kresnanda, S., Abin Syamsudin M, T., Ratnawulan, T., & Syaodih, C. (2022). Management Of Training Systems In Improving Hr Competency In Oil Palm Plantation Companies PT. Kayung Agro Lestari, And PT. Austindo Jaya Nusantara Agri Siais. *International Journal of Science, Technology & Management*, 3(4), 866–874. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v3i4.553>
- Lampung, B. H. P. (2020). *Keputusan Gubernur No. 433 Tahun 2014 Tentang Izin Lingkungan Rencana Kegiatan Perkebunan Kelapa Sawit Dan Pabrik Pengolahan Kelapa Sawit Di Kampung Sungai Cambai Kecamatan Mesuji Timur Dan Kampung Sungai Sidang Kecamatan Rawa Jitu Utara Kabupaten Mesuji*. Jdih.Lampungprov.Go.Id. <https://jdih.lampungprov.go.id/product-hukum/provinsi/4638/izin-lingkungan-rencana-kegiatan-perkebunan-kelapa-sawit-dan-pabrik-pengolahan-kelapa-sawit-di-kampung-sungai-cambai-kecamatan-mesuji-timur-dan-kampung-sungai-sidang-kecamatan-rawa-jitu-utara-kabupaten-mesuji-oleh-pt-prima-alumga>
- Novi, Y., Baharuddin, B., & Fitriyah, A. T. (2024). Analisis Pendapatan Petani Plasma Pada Pola Kemitraan di Perkebunan Kelapa Sawit PT Manakarra Unggul Lestari di Desa Campaloga Kecamatan Tommo Kabupaten Mamuju. *PALLANGGA: Journal of Agriculture Science and Research*, 2(1), 62–67. <https://doi.org/10.56326/pallangga.v2i1.2912>
- Pasaribu, S. I., & Vanclay, F. (2021). Children's Rights in the Indonesian Oil Palm Industry: Improving Company Respect for the Rights of the Child.

- Land*, 10(5), 500.  
<https://doi.org/10.3390/land10050500>
- Pramudya, E. P., Wibowo, L. R., Nurfatriani, F., Nawireja, I. K., Kurniasari, D. R., Hutabarat, S., Kadarusman, Y. B., Iswardhani, A. O., & Rafik, R. (2022). Incentives for Palm Oil Smallholders in Mandatory Certification in Indonesia. *Land*, 11(4), 576.  
<https://doi.org/10.3390/land11040576>
- Rahim, S. N. S. M., Kamarulzaman, N. H., Nawati, N. M., & Hadi, A. H. I. A. (2023). Behavioural Impacts of Workers on Performance: The Case of Malaysian Oil Palm Plantation. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(5).  
<https://doi.org/10.6007/IJARBS/v13-i5/16857>
- Sirait, N. N., Rosmalinda, & Siregar, M. (2022). Perspective of Competition Law on Partnership of Palm Oil Company and Nucleus Estate. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*.  
<https://doi.org/10.2991/assehr.k.220204.032>
- Suharno, A.D., Y., & Anggreini, T. (2020). Model Kemitraan Inti-Plasma Pada Perkebunan Kelapa Sawit Rakyat Yang Dikelola Sepenuhnya Oleh Perusahaan Inti (Studi Pada KUD Krida Sejahtera Di Provinsi Lampung). *Agrienvi: Jurnal Ilmu Pertanian*, 14(01), 24–35.  
<https://doi.org/10.36873/aev.2020.14.1.24>
- Syahputri, K., Rizkya, I., Meilina Sari, R., & Lo, A. (2023). Implementation of 5S in Improving of Palm Oil Mill Working Environment. *Jurnal Sistem Teknik Industri*, 25(1), 18–24.  
<https://doi.org/10.32734/jsti.v25i1.8641>
- Triyanto, P. F., Ismiasih, I., & Manumono, D. (2022). Tingkat Kepuasan Petani dan Strategi Keberlanjutan Kemitraan Inti-Plasma Kelapa Sawit di Kalimantan Barat. *Agrisintech (Journal of Agribusiness and Agrotechnology)*, 3(2), 47–57.  
<https://doi.org/10.31938/agrisintech.v3i2.393>
- Vamuloh, V. V., Kozak, R. A., & Panwar, R. (2020). Voices unheard: Barriers to and opportunities for small farmers' participation in oil palm contract farming. *Journal of Cleaner Production*, 275, 121955.  
<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.121955>
- Zulkarnain, Z., Rahmadani, V. G., Novliadi, F., & Nasution, A. (2023). Work Engagement, Work-Family Conflict and Personality Traits: Study Among Oil Palm Plantation Officers. *Quality - Access to Success*, 24(194).  
<https://doi.org/10.47750/QAS/24.194.40>