

P R A K A R S A *Policy Brief*

Desember 2021

Pemenuhan Hak Buruh Sawit: Salah Satu Pilar Perkebunan Berkelanjutan

Pesan Kunci:

- Kondisi kerja layak (*decent work*) adalah hak tiap buruh dan merupakan bagian dari Hak Asasi Manusia bidang ekonomi, sosial dan budaya. Kerja layak bagi buruh harus dipenuhi oleh pemberi kerja mencakup pemberian upah minimum, jam kerja dan istirahat yang memadai, kondisi kerja yang aman dan sehat serta pemberian jaminan sosial.
- Kondisi kerja layak masih belum sepenuhnya dipenuhi oleh pemberi kerja di sektor perkebunan sawit. Sejumlah pelanggaran hak buruh perkebunan sawit antara lain meliputi aspek hubungan kerja, upah layak, K3, kebebasan berserikat, kerja paksa, pesangon dan buruh anak.
- Pemerintah, pemodal atau investor dan perusahaan pembeli (*buyer*) perlu memerhatikan komitmen perusahaan sawit terkait pemenuhan hak buruh dan praktik keberlanjutan industri hulu sawit dalam melakukan kerja sama bisnis dengan perusahaan sawit.

Indonesia merupakan salah satu produsen sekaligus eksportir produk olahan sawit terbesar di dunia. Industri perkebunan sawit begitu vital bagi perekonomian nasional. Perkebunan sawit yang terbentang di pulau-pulau besar seperti Sumatera, Kalimantan, Sulawesi dan Papua berkontribusi signifikan pada pertumbuhan ekonomi nasional.

Perkebunan sawit menyerap buruh dalam jumlah besar. Pada tahun 2019, jumlah buruh di perkebunan sawit mencapai 4,42 juta, yang terdiri atas 4 juta atau 90,68% bekerja di perkebunan swasta, 321.000 buruh atau 7,62% bekerja di perkebunan milik negara dan 91.000 buruh atau 2,07% bekerja di perkebunan swasta asing (*Kompas.com*, 16/6/2021).

Di level global, pemangku kepentingan pada industri sawit telah mendorong praktik bisnis berkelanjutan di industri hulu sawit. Di tingkat internasional, korporasi global yang bergerak di sektor produk sawit bersepakat mendorong praktik keberlanjutan di seluruh jaringan rantai pasokan melalui *Roundtable on Sustainable Palm Oil* (RSPO). Di Indonesia, guna menjamin praktik keberlanjutan di perkebunan sawit, pemerintah Indonesia telah menyusun *Indonesian Sustainable Palm Oil* (ISPO) sebagai landasan sertifikasi produk sawit berkelanjutan melalui Permentan No 19/ 2011.

Kendati keberadaan RSPO diakui dan Indonesia memiliki standar sertifikasi sawit sendiri yakni ISPO, namun permasalahan yang menyangkut hak-hak perburuhan di industri sawit masih mencuat. Di dalam mekanisme sertifikasi RSPO/ISPO memang terdapat asesmen untuk menilai sejauh mana perusahaan memberlakukan prinsip keberlanjutan yang meliputi pemenuhan hak-hak buruh, namun acapkali asesor dinilai kurang berpihak pada buruh (Gottwald, 2018).

Pelanggaran terhadap hak-hak yang menyangkut isu kepastian kerja (*job security*), upah layak (*decent wage*), kerja paksa (*force labor*), keselamatan dan kesehatan kerja (K3), buruh anak (*child labour*), dan jaminan sosial (*social security*) masih terjadi di lapangan. Pelanggaran terhadap hak-hak buruh perkebunan sawit harus menjadi perhatian khalayak ramai, khususnya pemerintah, dan lebih khususnya lagi lembaga keuangan serta investor selaku penyedia modal.

Perangkat HAM dan Hak Buruh

Komitmen internasional untuk memenuhi hak ekonomi, sosial dan budaya pertama kali ditandai dengan diadopsinya Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (*Universal Declaration of Human Rights/UDHR*) oleh Majelis Umum PBB pada tahun 1948.

Pada perkembangannya, pada tahun 1966 Majelis Umum PBB mengadopsi Kovenan Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya (*The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights/ICESCR*).

Untuk meneguhkan komitmen perlindungan hak buruh, Dewan HAM PBB pada Juni 2011 mengesahkan *The United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights* (UNGP BHR) atau Prinsip-Prinsip Panduan Bisnis dan Hak Asasi Manusia: Implementasi Kerangka "Perlindungan, Penghormatan dan Pemulihan". UNGP BHR terdiri dari 31 ketentuan, yang dibingkai dalam tiga pilar utama: kewajiban negara untuk melindungi dari pelanggaran hak asasi manusia, tanggung jawab perusahaan untuk menghormati hak asasi manusia, dan kebutuhan untuk membantu korban mencapai pemulihan (UNGP BHR, 2011).

Adapun norma internasional khusus mengenai kerja layak dikerangkai Konvensi *International Labour Organization* (ILO). Indonesia telah meratifikasi beberapa konvensi ILO sebagai komitmen memenuhi hak buruh, di antaranya: (1) Konvensi No. 29 tentang Penghapusan Kerja Paksa, (2) Konvensi No. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi, (3) Konvensi No. 98 tentang Hak Berorganisasi dan Melakukan Perundingan Bersama, (4) Konvensi No. 100 tentang Pemberian Upah yang Sama Bagi Laki-Laki dan Perempuan, (5) Konvensi No. 105 tentang Penghapusan Semua Bentuk Kerjapaksa, (6) Konvensi No. 111 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan, (7) Konvensi No. 138 tentang Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja, dan (8) Konvensi No. 182 tentang Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Anak.

Ratifikasi konvensi ILO membawa konsekuensi bagi negara untuk menghormati hak-hak dasar buruh, termasuk kebebasan berekspresi, berunding bersama (*collective bargaining*) dan hak mogok. Upaya negara memenuhi hak dasar buruh salah satunya dengan memastikan perusahaan menghormati hak buruh dengan dibuktikan oleh perjanjian kerja yang adil secara tertulis.

Perusahaan wajib menghormati martabat buruh melalui peraturan kerja yang adil dan upah yang layak. Perusahaan tidak boleh melakukan eksploitasi terhadap buruh melalui jam kerja panjang tanpa dihitung lembur atau jam kerja pendek namun dengan target kerja yang tinggi. Di sisi lain, perusahaan wajib menjamin keselamatan dan kesehatan kerja dengan menyediakan sarana dan prasarana kerja yang memadai, termasuk

menyediakan alat pelindung diri (APD). Untuk menciptakan hubungan kerja yang kondusif, perusahaan mesti terbuka dengan mekanisme perundingan bersama sebagai wujud demokrasi di tempat kerja dan menyediakan mekanisme keluhan yang berorientasi pemecahan masalah. Secara khusus, perusahaan tidak boleh menggunakan buruh anak atau anaknya buruh dalam proses produksi.

Dalam konteks menerjemahkan aspek HAM di industri perkebunan sawit nasional, salah satu pendekatan yang digunakan adalah sertifikasi produk sawit berkelanjutan melalui skema ISPO yang diwajibkan bagi seluruh perusahaan sawit dan pekebun melalui Perpres No 44/2020 tentang Sistem Sertifikasi Perkebunan Kelapa Sawit Berkelanjutan Indonesia. ISPO memuat ketentuan perlindungan perburuhan yang meliputi aspek K3, peningkatan kesejahteraan pekerja, peningkatan kemampuan pekerja, pekerja anak, diskriminasi, pelecehan dan pemaksaan di tempat kerja. Kendati demikian, masih banyak terdapat kekurangan di dalam muatan ISPO seperti

panduan terkait K3 yang terlalu luas, tidak ada spesifikasi standar kualitas kesejahteraan yang harus dipenuhi, tidak ada ketentuan kesetaraan upah atas lingkup tugas yang sama, dan seterusnya.

Pelanggaran Hak Buruh Sawit

Dalam penelitian berjudul *Pelanggaran Hak Buruh Perkebunan Sawit* (2021), The PRAKARSA menemukan sejumlah pelanggaran hak buruh perkebunan sawit pada tiga perusahaan skala besar yang beroperasi di Kalimantan Barat (PT 01 dan PT 02) dan di Sulawesi Tengah (PT 03)¹. Adapun pelanggaran yang ditemukan meliputi ketimpangan hubungan kerja, upah tidak layak, tidak menjalankan K3, membatasi kebebasan berserikat, praktik kerja paksa, tidak dipenuhinya pesangon, tempat tinggal tidak layak dan adanya buruh anak. Praktik ini ditengarai cukup lazim terjadi pada industri perkebunan sawit. Persoalan ini bahkan sudah menjadi masalah klasik yang terus terjadi berulang.

Tabel 1. Bentuk-bentuk Pelanggaran Hak Buruh Sawit

Aspek	Bentuk Pelanggaran	Keterangan
Hubungan Kerja	Ketiadaan salinan perjanjian kerja	Buruh borongan dan BHL di bagian panen, pemeliharaan, dan transportasi di PT 01 tidak memiliki salinan perjanjian kerja, sehingga mengakibatkan buruh 'buta' akan hak dan tanggung jawab antara penerima dan pemberi kerja.
	Hubungan kerja dalam kerangka "kemitraan"	Di PT 03, perjanjian "kemitraan" dilakukan antara buruh dengan Paguyuban Afdeling. Kelemahan dari perjanjian ini adalah: (1) sewaktu-waktu dapat terjadi perubahan syarat perjanjian kerja dari; (2) perubahan yang dilakukan secara lisan dapat dilakukan kapan pun sebagai bagian dari instruksi kerja; dan (3) perjanjian yang hakikatnya merupakan hubungan kerja menafikan hubungan ketenagakerjaan dengan menyebutkan sebagai "bukan hubungan kerja dalam bentuk apapun".
	Peralihan status BHL ke BHT yang tidak jelas.	Di PT 02, peralihan status dari BHL ke BHT tidak memiliki standar yang jelas, misalnya mengenai lama waktu status BHL untuk dapat beralih menjadi BHT. Ada yang sudah bekerja selama lima tahun namun tak kunjung diangkat sebagai BHT.
Upah layak	Tingkat upah disesuaikan dengan harga tandan buah segar dan diperbarui setahun sekali.	Di PT 01, jika harga TBS naik, upah tidak otomatis naik. Namun jika harga TBS turun, maka upah turun. Seperti yang terjadi pada tahun 2019, upah turun 50% mengikuti harga TBS yang turun.
	Tidak ada upah lembur	Buruh transportasi di PT 01 tidak menerima upah lembur, meskipun bekerja melebihi jam kerja normal. Tetapi jika cuti, maka upahnya terpotong.
	Upah murah	Kebun sawit di PT 02 kondisinya masih banyak belukar tua, tumbuhannya dan alang-langnya lebih tinggi dari manusia. Sedangkan anakan kayu ada yang sebesar pohon sawitnya, sekitar 2.5 meter. Sementara alatnya hanya sederhana yaitu parang, sehingga memberatkan buruh bagian perawatan, khususnya buruh perempuan. Dengan kondisi kerja yang berat, upah buruh bagian perawatan tergolong minim, sekitar Rp. 1.462.500 untuk 15 hari kerja.
	Target kerja tinggi	Di PT 03, sistem pengupahan berdasarkan target kerja. Karena target yang berat, buruh sering bekerja melewati jam normal. Meskipun demikian, jam kerja-lebih tidak dikompensasi upah lembur. Padahal, nilai upah harian Rp 55.225 sampai Rp 88.360 yang diterima buruh sudah tergolong rendah.
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Alat pelindung diri (APD) tidak memadai.	PT 03 tidak menyediakan sarana K3 yang memadai. Semisal sarung tangan yang tidak sesuai peruntukan dapat menimbulkan luka di telapak tangan. Terlebih, jika alat kerja rusak, maka buruh harus menanggung sendiri penggantinya.
	Buruh membayar sendiri alat kerja tertentu.	Di PT 01, BHT membayar sendiri alat kerja tertentu seperti angkong (gerobak angkut TBS) dengan dicicil selama enam bulan melalui pemotongan upah. Bagi buruh borongan, mereka menyediakan peralatan K3 sendiri. Sementara itu, PT 03 tidak menyediakan alat kerja bagi buruh jangka panjang. Buruh jangka panjang membeli dan membuat sendiri alat kerja seperti topi, sepatu dan alat penggaruk.
	Kualitas alat kerja yang buruk.	Di PT 02, alat kerja berupa sepatu diberikan perusahaan untuk setahun. Tetapi biasanya rusak sebelum setahun karena kualitasnya buruk, sehingga buruh lebih sering membeli sepatu sendiri, khususnya buruh di bagian panen.

¹ PT 01, PT 02 dan PT 03 adalah nama anonim dari perusahaan yang menjadi objek studi kasus dalam penelitian PRAKARSA. Karena alasan tertentu, nama perusahaan tidak disebutkan.

Kebebasan berserikat	Dilarang berserikat.	Hal ini diakui buruh di PT 01, meskipun tidak dapat dibuktikan secara tertulis.
KERJA PAKSA	Kerja tidak dibayar (<i>unpaid labor</i>)	Di PT 01, baik BHT maupun BHL melakukan jam kerja panjang dengan target kerja yang berat, namun tanpa menerima upah lembur. Hal serupa terjadi di PT 03, Target kerja yang terlalu tinggi hanya dapat dicapai buruh muda. Terdapat kasus seorang buruh yang tidak lagi muda harus melibatkan istrinya untuk mencapai target kerja. Dalam hal ini, istri buruh tersebut termasuk kategori <i>unpaid labor</i> .
Mekanisme keluhan	'Dilarang sakit'	Di PT 01, saat buruh mengajukan keluhan sakit agar diizinkan tidak bekerja, buruh harus melampirkan surat keterangan dokter. Sekalipun terdapat surat keterangan dokter, perusahaan tetap memotong upah harian Rp 97.750 yang artinya buruh sakit dianggap mamgkir. Di PT 03, hampir setiap pemeriksaan sakit hasilnya buruh selalu disuruh kembali kerja. Bahkan bagi buruh perempuan, jika haid dan tidak dapat bekerja maka konsekuensinya kehilangan upah harian.
	'Dilarang protes'	Di PT 01 dan PT 02, protes berakibat rentan PHK, para buruh tidak berani protes kecuali kepada mandornya. Mandor kemudian mendiskusikan keluhan kepada asisten (staf perusahaan di kebun). Umpan-balik dari keluhan yang disampaikan biasanya berbuah anjuran untuk bersabar menghadapi beban kerja yang berat. Di PT 03, keluhan buruh borongan biasanya ditanggapi dengan ancaman PHK oleh mandor.
Pesangon	Tidak ada pesangon	Di PT 01, buruh memasuki usia pensiun tidak menerima pesangon dan tidak memiliki jaminan hari tua, sebab perusahaan tidak menyediakan.
	Besaran pesangon tidak sesuai masa kerja.	Di PT 03, sebagian besar buruh yang berumur 50 tahun ke atas ingin tetap bekerja ketimbang mundur dengan nilai pesangon rendah, hanya senilai satu bulan gaji. Bagi buruh yang sudah bekerja lebih dari lima tahun pun jika mereka berhenti maka nilai pesangon yang akan diterima sudah ditetapkan, Rp 3 juta.
Tunjangan Tempat Tinggal	Tempat tinggal tidak layak	PT 01 menyediakan tempat tinggal bagi BHT, namun tanpa perabotan, sehingga buruh membeli perabotan sendiri seperti gordena, kasur, kompor, gas, dan pompa air. Setiap permasalahan teknis di afdeling diatur sendiri oleh penghuni (BHT). Serupa dengan di PT 01, tempat tinggal bagi buruh panen, baik BHL maupun BHT kurang memadai di PT 02. Untuk perbaikan rumah, buruh memperbaiki sendiri sejak pertama kali menempati. Pemakaian listrik dibatasi sampai dengan pukul 23.00, dan menyala kembali pukul 03.00. Fasilitas sanitasi serba kurang dengan ketiadaan sarana MCK, sehingga buruh membersihkan diri di parit-parit.
Buruh Anak	Keterlibatan buruh anak	Di PT 03, target kerja tinggi mengakibatkan beberapa buruh melibatkan anggota keluarganya, termasuk anak-anak, untuk memenuhi target kerja. Terdapat sebuah keluarga yang bekerja sejak tahun 2012 yang melibatkan anak-anak mereka. Kejadian ini banyak menimpa buruh borongan.

Sumber: PRAKARSA, 2021.

Analisa dan Kesimpulan

Pelanggaran hak buruh sawit yang terus menerus terjadi menandakan RSPO dan ISPO belum dapat secara efektif menjadi pijakan bagi para pihak untuk menempatkan buruh sebagai bagian penting dalam industri sawit berkelanjutan. Hal ini sesuai dengan apa yang dinyatakan Gottwald (2018) bahwa asesmen di dalam mekanisme sertifikasi RSPO/ISPO kurang berpihak pada buruh. Untuk menegakkan standar keberlanjutan, RSPO dan ISPO pertama-tama perlu menegur, kemudian memberi sanksi atau skorsing, dan akhirnya mencabut sertifikat berkelanjutan jika sebuah perusahaan berulang-kali melakukan pelanggaran hak buruh. Dalam hal ini pemerintah perlu melibatkan buruh dan serikat buruh dalam memonitor penerapan standar ISPO.

Pelanggaran hak buruh sawit juga terjadi akibat lemahnya pengawasan ketenagakerjaan. Menteri Ketenagakerjaan, Ida Fauziyah mengakui jumlah pengawas ketenagakerjaan belum ideal jika dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang menjadi obyek pengawasan. Dengan jumlah pengawas ketenagakerjaan saat ini yang hanya sekitar 1.574 orang, pengawas hanya mampu mengawasi 103.680 perusahaan atau 40,9 persen dari jumlah

perusahaan (*Kompas.com, 15/06/2020*). Selain lemahnya pengawasan, dinas tenaga kerja di tingkat provinsi dan kabupaten/kota kurang memberi perhatian pada laporan pelanggaran hak buruh sawit. Dalam hal ini, Kementerian Ketenagakerjaan perlu mengarahkan disnaker agar lebih proaktif menanggapi laporan pelanggaran hak buruh, baik laporan langsung dari buruh sawit maupun laporan dari serikat buruh dan organisasi masyarakat sipil.

Walaupun Indonesia telah meratifikasi konvensi-konvensi ILO yang berkaitan dengan kerja layak, tetapi belum satu pun konvensi khusus buruh perkebunan yang diratifikasi. Untuk memperkuat komitmen terhadap kerja layak bagi buruh sawit, Indonesia perlu meratifikasi konvensi ILO No 110 tentang Kondisi Kerja Buruh Perkebunan dan No 184 tentang Keselamatan dan Kesehatan di Bidang Pertanian.

Faktor lain yang menyebabkan pelanggaran hak buruh sawit masih terjadi adalah ketiadaan regulasi yang secara khusus mengatur perlindungan buruh perkebunan. Peraturan Pemerintah (PP) No 34, PP No. 35, PP No. 36 dan PP No. 37² sebagai peraturan pelaksana UU Cipta Kerja belum kontekstual dengan kondisi ketenagakerjaan buruh sawit. Oleh karenanya perlu ada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan untuk menerjemahkan muatan keempat

2 PP No. 34/2021 tentang Penggunaan TKA; PP No 35/2021 tentang PKWT, Alih Daya, WK, WI, dan PHK; PP No 36/2021 tentang Pengupahan; PP No 37/2021 tentang Penggunaan Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

Penanggungjawab Pelaksana:

Ah Maftuchan
The PRAKARSA Executive Director

Ditulis oleh :

- Ah Maftuchan
- Irvan T. Harja

PRAKARSA Policy Brief adalah analisis dan rekomendasi kebijakan tentang berbagai hal krusial yang berkaitan dengan pembangunan dan kesejahteraan.



PRAKARSA
Welfare Initiative for Better Societies

Jl. Rawa Bambu I Blok A No.8-E
Pasar Minggu, Jakarta Selatan
Indonesia 12520

Phone +6221 781 1798
perkumpulan@theprakarsa.org

The PRAKARSA adalah institusi independent yang bergerak dalam bidang riset dan produksi pengetahuan, pengembangan kapasitas dan advokasi kebijakan yang berkaitan dengan pembangunan dan kesejahteraan

Pembaca dipersilakan mengutip atau mereproduksi **PRAKARSA Policy Brief** dengan menyebut sumber aslinya asalkan tidak untuk kepentingan komersial. Pandangan tulisan merupakan cerminan pemikiran dari penulis.

www.theprakarsa.org

PP tersebut agar kontekstual dengan kondisi ketenagakerjaan di sektor perkebunan sawit.

Aspek lain yang dapat mendukung pemenuhan hak buruh sawit adalah peningkatan peran para pihak, baik serikat buruh, organisasi masyarakat, investor maupun institusi keuangan. Lembaga keuangan atau pemodal perlu meningkatkan perannya dalam agenda pemenuhan hak-hak buruh sawit dengan cara tidak mengalirkan kredit atau modal kepada perusahaan sawit yang terus-menerus melanggar hak-hak buruh sawit.

Sektor perkebunan sawit berperan besar dalam perekonomian nasional. Akan tetapi, operasi perusahaan perkebunan sawit masih belum menghormati hak buruh sawit sepenuhnya. Pemerintah harus melindungi hak buruh sawit agar kontribusi sawit dalam peningkatan perekonomian dan kesejahteraan rakyat dapat terwujud. Perusahaan perkebunan sawit juga harus menghormati hak buruh sawit dengan menerapkan standar sawit keberlanjutan dan mematuhi prinsip kerja layak, sehingga perkebunan sawit menjadi ladang perekonomian nasional yang berkelanjutan.

Rekomendasi Kebijakan

1. Rekomendasi kepada pemerintah

- Perlu adanya peraturan kondisi kerja layak pada sektoral industri sawit. Peraturan dapat berupa Permenaker tentang Perlindungan Buruh Perkebunan Sawit untuk mengatur hubungan kerja antara perusahaan dengan buruh harian tetap, buruh harian lepas, dan buruh borongan untuk menjamin hak-hak ketenagakerjaan di perkebunan sawit;
- Kemenaker bersama Pemda dan Pemdes perlu memperkuat pengawasan ketenagakerjaan di perkebunan sawit dengan pelibatan multipihak termasuk serikat pekerja melalui pendidikan dan pelatihan pengawasan ketenagakerjaan sektor sawit serta pelebangan dialog sosial yang setara; dan

- Kemenaker perlu meningkatkan pelibatan Dewan Pengupahan di tingkat nasional dan daerah (provinsi dan kab/kota) dalam menetapkan upah minimum sektoral di perkebunan sawit dan penentuan target kerja yang wajar sebagai langkah menjamin upah layak bagi buruh di perkebunan sawit.

2. Rekomendasi kepada pemodal dan investor serta perusahaan pembeli (buyer)

- Memverifikasi praktik keberlanjutan perusahaan perkebunan sawit dengan tidak hanya terpaku pada satu hasil laporan asesor, tetapi juga memerhatikan informasi publik seperti media massa, serikat buruh dan laporan organisasi masyarakat sipil;
- Pemodal agar tidak menyediakan modal atau melanjutkan permodalan bagi perusahaan sawit yang tidak mematuhi prinsip-prinsip kerja layak berdasarkan temuan asesor maupun informasi publik; dan
- Perusahaan pembeli agar tidak membeli atau melanjutkan kontrak pembelian dengan perusahaan sawit yang tidak mematuhi prinsip-prinsip kerja layak berdasarkan temuan asesor maupun informasi publik.

3. Rekomendasi kepada Otoritas Jasa Keuangan

Melakukan peningkatan sosialisasi Buku Kredit/Pembiayaan Perkebunan dan Industri Kelapa Sawit sehingga pemahaman industri perbankan/keuangan terhadap proses bisnis kelapa sawit yang memperhatikan aspek Lingkungan, Sosial, dan Tata Kelola (LST) meningkat dengan baik.

4. Rekomendasi kepada Serikat Pekerja

Memperkuat kolaborasi dengan berbagai stakeholder dalam kegiatan pertukaran ide dan informasi terkait kondisi perburuhan di sektor sawit sehingga dapat meningkatkan perannya dalam perlindungan buruh sawit.

Referensi

- Gottwald, Eric. *Certifying Exploitation: Why 'Sustainable' Palm Oil Production Is Failing Workers* // New Labor Forum. Vol. 27 (2). P. 74-82. 2018.
- Guiding Principles On Business And Human Rights: Implementing The United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework* // UNHR Office of The High Commissioner & UN. 2011.
- Menaker: Pengawas Ketenagakerjaan Tak Sebanding Jumlah Perusahaan yang Diawasi* // Kompas.com. 15/06/2020.
- Nugroho, Ali Aji. *Ironi di Balik Kemewahan Industri Perkebunan Kelapa Sawit* // Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik, Fakultas ISIP, Universitas Garut. Vol. 08 (01). 2017.
- Pelanggaran Hak Buruh Perkebunan Sawit: Studi Kasus di Kalimantan Barat dan Sulawesi Tengah* // Perkumpulan Prakarsa. 2021.
- Peraturan Presiden Nomor 44 Tahun 2020 tentang Sistem Sertifikasi Perkebunan Kelapa Sawit Berkelanjutan Indonesia* // JDIIH BPK RI. 2020.
- Sektor Sawit Serap Tenaga Kerja dalam Jumlah Signifikan* // Kompas.com. 16/6/2021.
- Shofwan Al Banna et al. *The Ambiguities of Indonesian Sustainable Palm Oil Certification: Internal Incoherence, Governance Rescaling And State Transformation* // Asia Europe Journal 19, P. 189-208. 2021.