

**DAMPAK UPAH RENDAH TERHADAP KESEJAHTERAAN BURUH PERKEBUNAN KELAPA SAWIT**

**Eka Yanti Sihotang<sup>1</sup>, Roida Nababan<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Universitas HKBP Nomensen Medan

[ekayanti.sihotang@student.uhn.ac.id](mailto:ekayanti.sihotang@student.uhn.ac.id)<sup>1</sup>, [roidanababan@uhn.ac.id](mailto:roidanababan@uhn.ac.id)<sup>2</sup>

**ABSTRACT;** *Indonesia is a country with economic development dominated by agricultural or plantation activities. The plantation sector is the backbone of various countries including Indonesia. In this case, workers or laborers on oil palm plantations use pay financial resource and to fulfill the requirements of employees and their dependents. Wages are a form of income as compensation from employers to employees for work or services that have been done and are stated or assessed in monetary form agreed upon mutually or statutory regulations and compensated according to work contract the company and the employee comprising allowances, serving both employee himself and for his family. Thus, the welfare of workers/laborers can be seen from the wages received in meeting physical and spiritual needs.*

**Keywords:** *Labor; Palm Oil; Welfare; Wages.*

**ABSTRAK;** Indonesia merupakan negara dengan pembangunan ekonomi yang didominasi oleh kegiatan pertanian atau perkebunan. Sektor perkebunan menjadi tulang punggung di berbagai negara termasuk Negara Indonesia. Dalam konteks ini, pekerja atau karyawan di perkebunan kelapa sawit memandang gaji sebagai sumber keuangan untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun keluarga, sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidup pokok. Upah merupakan bentuk imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawan secara bulanan atas jasa atau pekerjaan yang diberikan, yang diukur atau dinilai dengan uang, ditetapkan melalui perjanjian atau peraturan perUUan, dan dibayarkan berdasarkan kontrak kerja bulanan antara pemberi kerja dan karyawan, yang mencakup manfaat tambahan bagi pekerja dan keluarganya. Dengan demikian kesejahteraan pekerja/buruh dapat dilihat dari upah yang didapatkan dalam memenuhi kebutuhan jasmani dan rohani.

**Kata Kunci:** Buruh; Kelapa Sawit; Kesejahteraan; Upah.

**PENDAHULUAN**

Indonesia merupakan negara dengan pembangunan ekonomi yang didominasi oleh kegiatan pertanian atau perkebunan. Sektor perkebunan menjadi tulang punggung di berbagai negara termasuk Negara Indonesia. Sesuai dengan UU No. 18 Tahun 2004, perkebunan kelapa

sawit disusun untuk meningkatkan pendapatan bulanan, meningkatkan devisa, dan menciptakan lapangan kerja yang signifikan dengan mempekerjakan pekerja atau buruh (Susanti, 2019). Dalam konteks ini, pekerja atau karyawan di perkebunan kelapa sawit bergantung pada upah mereka untuk memenuhi kebutuhan dasar diri mereka dan keluarga, sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidup yang mendasar<sup>1</sup>.

Menurut (Sumarsono, 2009:181) Upah merupakan bentuk imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja secara bulanan kepada karyawan atas pekerjaan atau jasa yang telah diselesaikan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang, ditetapkan melalui perjanjian atau peraturan perUUan, dan dibayarkan berdasarkan kontrak bulanan antara perusahaan dengan karyawan, termasuk tunjangan bagi karyawan dan keluarganya. Dengan demikian, kesejahteraan karyawan dapat dinilai berdasarkan imbalan yang diterimanya, yang memungkinkan karyawan tersebut memenuhi kebutuhan jasmani dan rohaninya.

Pada UU No. 13 Tahun 2003, kesejahteraan karyawan didefinisikan sebagai terpenuhinya kebutuhan jasmani dan rohani, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung maupun tidak langsung meningkatkan produktivitas kerja di tempat kerja yang aman dan sehat. Sesuai dengan amanat UU Kepailitan Pasal 100 ayat 1, pemberi kerja wajib memberikan pelayanan kesejahteraan dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya. Dengan demikian, karyawan merasa lebih aman, dan berbagai masukan, keluhan, serta kekhawatiran mengenai kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan pun muncul.<sup>2</sup> Namun kita tahu bahwa kondisi buruh perkebunan kelapa sawit di Indonesia umumnya cukup memprihatinkan. Mereka bekerja dengan upah rendah dan dalam status pekerjaan yang tidak jelas, seperti Buruh Harian Lepas (BHL) yang membuat hak-hak mereka sering terabaikan.

Ditambah beban kerja yang tinggi dan target yang tidak manusiawi menjadi hal umum, dimana buruh harus bekerja lebih dari jam kerja yang ditetapkan untuk memenuhi target panen. Kondisi ini diperburuk oleh praktik eksploitatif, seperti pelecehan seksual, terutama terhadap buruh perempuan, dan paparan bahan kimia berbahaya. Keterbatasan ekonomi sering

---

<sup>1</sup> Priska susanti, skripsi: "Pengaruh Upah Buruh Kelapa Sawit Terhadap Tingkat Kesejahteraan Masyarakat Desa Sungai Antu" (Pontianak:UNTAN, 2019), hal, 1.

<sup>2</sup> Fredi Efendi Dan Sastra Tamami, Pengaruh Tingkat Upah, Kesejahteraan, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Engineers Indonesia, Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi – Universitas Riau Kepulauan, Volume 4 No. 1 Tahun 2017, hal. 5".

mengakibatkan anak-anak menjadi buruh akibat putus sekolah, membatasi kesempatan mereka untuk melanjutkan pendidikan, sehingga terus menerus terjadi siklus kemiskinan yang sulit untuk dilepaskan. Kemudian konflik sosial yang terjadi antara buruh/pekerja akibat ketidakpuasan terhadap kondisi kerja. Hal-hal demikian mengakibatkan buruh perkebunan kelapa sawit terjebak dalam kemiskinan dimana pendapatan yang tidak mencukupi memaksa mereka terkadang mencari pekerjaan sampingan untuk memenuhi kebutuhan dasar. Perlindungan hukum yang lemah posisi tawar buruh dalam perorganisasian juga mempersulit keadaan mereka.

Dalam konteks ini, UU No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan mengatur struktur penghasilan bagi pekerja atau karyawan. Sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 88 UU No. 13 Tahun 2003:

1. Setiap pekerja atau buruh mempunyai hak dalam memperoleh upah yang cukup untuk menjamin kehidupan yang layak, sesuai dengan harkat dan martabat manusia.
2. Dalam jaminan agar pekerja memperoleh penghasilan yang cukup untuk kehidupan yang layak, sebagaimana diuraikan dalam ayat 1, pemerintah memberlakukan sistem asuransi upah yang melindungi individu.
3. Struktur kompensasi, sebagaimana diuraikan dalam ayat 2, mencakup sejumlah berikut:
  - a. Upah minim
  - b. Upah lembur
  - c. Upah libur ataupun cuti
  - d. Upah kegiatan di luar pekerjaan, seperti hari libur atau waktu pribadi
  - e. Upah waktu istirahat
  - f. Jenis dan cara pemberian upah
  - g. Denda maupun potongan
  - h. Pokok-pokok yang dapat dipotong dari upah
  - i. Distribusi dan skala pendapatan, produktivitas, dan pertumbuhan ekonomi
  - j. Upah biaya layanan perantara serta,
  - k. Upah perhitungan pajak penghasilan.

4. Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat 3 huruf a berdasarkan standar hidup layak, produktivitas per bulan, dan pertumbuhan ekonomi.<sup>3</sup> Maka dari itu, tiap pekerja atau buruh berhak atas upah yang layak untuk memenuhi kebutuhan dasarnya.

Dalam hal ini Adapun yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana dampak upah rendah terhadap kesejahteraan buruh perkebunan kelapa sawit.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian dilaksanakan melalui pemanfaatan metodologi hukum normatif. Penelitian hukum normatif dilakukan dengan cara meneliti sumber pustaka atau data sekunder, yang dapat berupa sumber hukum primer dan sekunder<sup>4</sup>. Sumber data yang diimplementasikan ialah data sekunder yang diperoleh penelitian kepustakaan, yang meliputi bahan hukum primer (sumber hukum yang mengikat yang serupa pada penelitian) serta bahan hukum sekunder, meliputi buku-buku dan literatur lain yang menjelaskan bahan hukum primer, dan bahan hukum tersier, serta sumber daring.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Pengertian Upah**

PP No. 8 Tahun 1981 mendefinisikan "upah" sebagai berikut: "Suatu bentuk imbalan yang dibayarkan oleh pemberi kerja kepada pekerja atas pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang, yang ditetapkan dengan suatu perjanjian atau peraturan perUUan, dan dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja bulanan antara pemberi kerja (organisasi) dan pekerja, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya". Maka dari itu, upah adalah imbalan yang dibayarkan kepada pekerja karena telah memberikan tenaganya kepada pemberi kerja. Pembayaran dilakukan secara harian,

---

<sup>3</sup> Edwin Hadiyan *Sistem Pengupahan Tenaga Kerja ditinjau dari Prinsip Fiqh Muamalah dan UU No 13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan* (2017), hal. 3-4

<sup>2.</sup> <sup>4</sup> Willa Wahyuni "Objek Penelitian Hukum Normatif untuk Tugas Akhir", <https://www.hukumonline.com/berita/a/objek-penelitian-hukum-normatif-untuk-tugas-akhir-lt63a46376c6f72/>. Diakses pada 22 Desember 2022.

mingguan, atau bulanan. Upah merupakan hak pekerja yang dimulai sejak pekerja dan pemberi kerja mengadakan hubungan kerja dan berlanjut selama hubungan kerja berlangsung.<sup>5</sup>

Sistem upah bulanan merupakan metode penetapan imbalan bagi setiap pekerja (buruh). Dimana system pembayaran digunakan untuk mendistribusikan upah yang akan memberikan pengaruh serta semangat dorongan kerja untuk mencapai nilai-nilai tertentu. Oleh karena itu ada beberapa jenis sistem upah yaitu:

1) Sistem penggajian berbasis kinerja.

Struktur pembayaran ini terkait langsung dengan kinerja pekerjaan seseorang dan tingkat layanan yang diberikannya. Akibatnya, upah seseorang ditentukan berdasarkan hasil kerja dan kinerjanya.

2) Sistem penggajian berdasarkan satuan.

Pada sistem ini, kompensasi atau upah ditentukan berdasarkan tenaga kerja yang dikontrak, dengan jumlah upah atau durasi pembayaran yang ditentukan dalam perjanjian sebelumnya antara kedua belah pihak. Sistem upah per satuan biasanya digunakan untuk pekerjaan yang sulit diukur berdasarkan satuan kerja.

3) Sistem upah berbasis waktu

Dengan sistem ini, kompensasi karyawan ditentukan oleh jumlah waktu atau durasi mereka bekerja. Satuan waktu yang paling umum adalah per jam, per hari, per minggu, dan per bulan. Dengan struktur ini, karyawan dapat mengantisipasi terlebih dahulu berapa banyak yang akan mereka terima untuk periode tertentu. Namun, pendekatan ini dapat membatasi motivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas.

4) Sistem Upah Bonus

Sistem upah bonus adalah bentuk kompensasi berbasis kinerja. Sistem ini memberikan bonus kepada karyawan pada akhir tahun fiskal. Persentase yang diberikan kepada karyawan merupakan bagian dari pendapatan tahunan perusahaan dan berfungsi sebagai tanda penghargaan dari perusahaan kepada karyawannya. Dengan menawarkan bonus ini, perusahaan bertujuan untuk memotivasi tenaga kerjanya<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> Basuki Darsono, *Buku Siswa Ekonomi* (Peminatan Ilmu-Ilmu Sosial, ke1 edn (jawa Tengah: Pustaka Rumah C1nta, 2020).hal.60.

<sup>6</sup> S Syamsul Rivai, *Mari Belajar Ekonomi Buku Peminatan Ilmu Sosial* (Ponorogo Jawa Timur: Uwain Inspirasi Indonesia, 2019)hal.84.

## **2. Pengertian Kesejahteraan**

Menurut peraturan ketenagakerjaan, kesejahteraan mengacu pada terpenuhinya kebutuhan fisik dan mental, baik di dalam maupun di luar tempat kerja, yang secara langsung meningkatkan produktivitas kerja. Dalam konteks global, kesejahteraan dikonseptualisasikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi kebutuhan pokok, yang meliputi makanan, pakaian, tempat tinggal, dan akses ke air minum bersih, bersama dengan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan dan kemampuan untuk mendapatkan pekerjaan yang berarti yang menjamin kualitas hidup yang tinggi.

Badan Pusat Statistik (BPS) menguraikan beberapa indikator utama kesejahteraan, yang dapat digunakan untuk menilai kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan:

### **a. Pendapatan**

Pendapatan atau penghasilan berfungsi sebagai indikator penting kesejahteraan suatu komunitas. Penghasilan mengacu pada total arus masuk keuangan yang diterima oleh individu atau keluarga selama periode tertentu, biasanya satu tahun. Ini termasuk upah, pendapatan dari aset (seperti sewa, bunga, dan dividen), serta program kesejahteraan pemerintah.

### **b. Perumahan dan pemukiman**

Perumahan dan pemukiman tidak hanya merupakan kebutuhan dasar manusia, tetapi juga memainkan peran penting sebagai pusat pengembangan keluarga, yang berkontribusi pada perbaikan kehidupan generasi mendatang. Selain itu, tempat tinggal bertindak sebagai faktor utama dalam menentukan kesehatan masyarakat, karena lingkungan rumah yang sehat dan aman dapat meningkatkan kesejahteraan penghuninya secara signifikan.

### **c. Kesehatan**

Kesehatan berfungsi sebagai cerminan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan dan ukuran keberhasilan upaya pembangunan. Masyarakat yang berjuang menghadapi tantangan kesehatan akan menghadapi kesulitan dalam meningkatkan kesejahteraan mereka secara keseluruhan. Oleh karena itu, inisiatif kesehatan dan pembangunan harus bersifat inklusif, menjangkau semua lapisan masyarakat tanpa diskriminasi dalam bentuk apa pun.

d. Pendidikan

Pendidikan merupakan hak asasi manusia yang mendasar, dan setiap individu berhak untuk sepenuhnya mewujudkan potensi mereka melalui pengalaman belajar yang komprehensif. Setiap warga negara Indonesia, terlepas dari status sosial, situasi ekonomi, suku, agama, atau lokasi geografis mereka, berhak atas pendidikan yang sesuai dengan minat dan kemampuan mereka. Sejalan dengan indikator kesejahteraan yang disebutkan di atas, pertumbuhan ekonomi harus bertujuan untuk meningkatkan kualitas pembangunan manusia secara keseluruhan.<sup>7</sup>

**3. Dampak Upah Rendah Terhadap Kesejahteraan Buruh Kelapa Sawit**

Tingkat kepuasan pekerja dipengaruhi dari Upah yang mereka terima atau dapatkan. Maka dari itu, sangat krusial bagi para pemimpin untuk memahami berbagai kebutuhan karyawan mereka dan tetap memperhatikan faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kebahagiaan, motivasi, dan kinerja mereka. Memberikan insentif sangat penting untuk meningkatkan produktivitas organisasi dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, sehingga menciptakan tempat kerja yang positif dan mendukung bagi karyawan. Dalam memotivasi karyawan agar berusaha semaksimal mungkin dan tetap berdedikasi untuk meningkatkan hasil organisasi, bisnis harus memprioritaskan pemberian gaji yang kompetitif. Karyawan didefinisikan sebagai individu yang dipekerjakan oleh perusahaan atau organisasi dan menerima kompensasi moneter rutin atas kerja kerasnya.<sup>8</sup>

Dengan demikian upah rendah berpengaruh terhadap kesejahteraan buruh kelapa sawit. Dampak yang ditimbulkan yaitu sebagai berikut:

1. Ketidakmampuan Memenuhi Kebutuhan Dasar

Upah yang rendah tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar seperti keberagaman akses terhadap makanan bergizi. Akibat upah rendah para buruh cenderung mengandalkan makanan murah dan kurang bernutrisi yang akan menyebabkan malnutrisi pada pertumbuhan fisik dan perkembangan otak mereka. Dalam hal kondisi tempat tinggal yang tidak layak seringkali buruh tinggal diperumahan yang disediakan oleh perusahaan perkebunan yang minim fasilitas seperti air bersih, sanitasi, dan listrik. Dengan upah

---

<sup>7</sup> Ikhwan Abidin Basri, *Islam Dan Pembangunan Ekonomi Masyarakat*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2009).

<sup>8</sup> Gita desty, *Pengaruh Upah Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Buruh Pada PT. Sawit Mas Sejahtera (SMS)*. Pendidikan dan Ekonomi Ilmu Akuntansi. Vol. 6 No. 2. Desember (2022), hal 147

rendah mereka tentu tidak memiliki alternatif untuk mencari tempat tinggal yang lebih layak sehingga berpotensi terpapar penyakit menular dan masalah Kesehatan lainnya. Kemudian Terbatasnya akses ke Pendidikan, dalam hal ini Pendidikan anak sering terabaikan akibat tidak mampu membayar biaya Pendidikan atau membeli perlengkapan sekolah.

2. Ketergantungan Dan Utang

Pendapatan yang rendah sering memaksa buruh untuk berutang kepada pemberi pinjaman lokal atau perusahaan tempat mereka bekerja. Ketergantungan ini menciptakan situasi eksploitasi yang membuat buruh sulit keluar dari lingkaran kemiskinan.

3. Kesejahteraan Psikologis Menurun

Upah rendah dan ketidakpastian ekonomi dapat menyebabkan stres, depresi, dan kecemasan, yang berdampak negatif pada kesehatan mental buruh.

4. Kurangnya Tabungan dan Perlindungan Masa Depan

Buruh yang memperoleh upah rendah sering kali menghadapi tantangan dalam merencanakan kebutuhan jangka panjang, seperti pensiun atau membiayai pendidikan tinggi untuk anak-anaknya.

5. Eksploitasi Lebih Lanjut

merujuk pada kondisi di mana buruh kelapa sawit dengan upah rendah tidak hanya menghadapi ketidakadilan ekonomi, tetapi juga menjadi sasaran perlakuan yang lebih tidak adil atau tidak manusiawi dalam berbagai aspek pekerjaan mereka. Berikut adalah penjelasan signifikan mengenai konsep ini:

**\*Jam Kerja yang Panjang dan Tidak Wajar**

Buruh sering dipaksa bekerja dalam waktu yang lebih lama dari jam kerja normal tanpa menerima upah lembur yang sesuai. Dalam beberapa kasus, mereka harus memenuhi target produksi yang tinggi di bawah ancaman pemotongan upah jika tidak tercapai, sehingga meningkatkan beban kerja mereka secara tidak adil.

**\*Minimnya Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja**

Eksploitasi juga terjadi dalam bentuk tidak adanya perlindungan terhadap risiko kerja. Buruh sering bekerja tanpa alat pelindung diri (APD) yang memadai, meskipun mereka terpapar bahan kimia berbahaya atau kondisi kerja yang berisiko tinggi seperti cuaca ekstrem



atau penggunaan alat berat. Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan mereka diabaikan demi keuntungan perusahaan.

**\*Pemotongan Upah Secara Tidak Adil**

Beberapa buruh menghadapi situasi di mana upah mereka dipotong untuk alasan yang tidak masuk akal, seperti biaya tempat tinggal yang disediakan perusahaan atau penalti atas kesalahan kecil. Pemotongan ini memperburuk kondisi ekonomi mereka dan menunjukkan eksploitasi ekonomi yang sistematis.

**\*Pelecehan Fisik dan Psikologis**

Eksplorasi juga dapat berupa pelecehan verbal, intimidasi, atau bahkan kekerasan fisik dari atasan atau pengawas. Buruh yang mencoba memperjuangkan hak mereka sering kali diancam akan dipecat atau dikenai sanksi, yang menciptakan lingkungan kerja yang tidak aman dan tidak sehat secara mental.

**\*Pekerjaan Tanpa Kontrak yang Jelas**

Banyak buruh kelapa sawit bekerja tanpa kontrak resmi atau dengan status pekerja harian lepas. Hal ini membuat mereka tidak memiliki jaminan kerja, tidak berhak atas cuti atau tunjangan, dan rentan dipecat kapan saja tanpa kompensasi. Kondisi ini menciptakan ketidakpastian ekonomi yang terus-menerus.

**\*Pekerja Anak dan Perempuan**

Dalam beberapa kasus, anak-anak buruh juga dilibatkan dalam pekerjaan di perkebunan untuk membantu memenuhi target keluarga. Perempuan buruh sering mendapatkan perlakuan diskriminatif, seperti upah lebih rendah dibandingkan laki-laki meskipun pekerjaan mereka sama beratnya, atau bahkan menjadi korban pelecehan seksual di tempat kerja.

**\*Ketergantungan pada Perusahaan**

Eksplorasi lebih lanjut juga terjadi ketika buruh sepenuhnya bergantung pada perusahaan untuk kebutuhan dasar seperti tempat tinggal, makanan, atau transportasi. Ketergantungan ini sering digunakan perusahaan untuk mengendalikan buruh, misalnya dengan menaikkan harga kebutuhan atau mengurangi fasilitas tanpa peringatan

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Upah rendah memiliki pengaruh dan dampak bagi kesejahteraan buruh kelapa sawit. Upah merupakan imbalan finansial yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawan atas layanan yang diberikan atau akan diberikan, sebagaimana disepakati dalam pengaturan kontrak. Pembayaran ini, yang mencakup tunjangan bagi karyawan dan keluarganya, dilakukan sesuai dengan perjanjian kerja formal antara pemberi kerja dan pekerja. Oleh karena itu dampak upah rendah terhadap kesejahteraan buruh perkebunan kelapa sawit dapat kita lihat dari tidak terpenuhinya kebutuhan dasar para pekerja (buruh), ketergantungan dan utang, kesejahteraan psikologis menurun, tidak adanya tabungan masa depan, dan eksploitasi yang lanjut.

### **Saran**

Berdasarkan penelitian di atas maka berikut saran yang dapat dilakukan untuk mengatasi permasalahan dampak upah rendah terhadap kesejahteraan buruh kelapa sawit:

1. Peningkatan upah minimum sector kelapa sawit
2. Memperkuat perlindungan hukum bagi buruh perkebunan kelapa sawit
3. Melakukan penerapan system pembayaran yang transparan dan adil
4. Meningkatkan akses terhadap layanan Kesehatan
5. Memberikan Pendidikan dan keterampilan bagi buruh

Peningkatan kesejahteraan buruh kelapa sawit juga memerlukan pendekatan yang holistic kolaboratif antara beberapa pihak termasuk pemerintah, sector swasta, dan organisasi buruh

## **DAFTAR PUSTAKA**

UU No. 13 Tahun 2003 *mengenai Ketenagakerjaan*.

Basuki Darsono, *Buku Siswa Ekonomi* (Peminatan Ilmu-Ilmu Sosial, ke1 edn (Jawa Tengah: Pustaka Rumah C1nta, 2020).hal.60.

Fredi Efendi Dan Sastra Tamami, Pengaruh Tingkat Upah, Kesejahteraan, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Engineers Indonesia, Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi – Universitas Riau Kepulauan, Volume 4 No. 1 Tahun 2017, hal. 5“.

Gita desty, *Pengaruh Upah Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Buruh Pada PT. Sawit Mas Sejahtera (SMS)*. Pendidikan dan Ekonomi Ilmu Akuntansi. Vol. 6 No. 2. Desember (2022), hal 147

Ikhwan Abidin Basri, *Islam Dan Pembangunan Ekonomi Masyarakat*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2009).

Priska susanti, skripsi: “Pengaruh Upah Buruh Kelapa Sawit Terhadap Tingkat Kesejahteraan Masyarakat Desa Sungai Antu” (Pontianak:UNTAN, 2019), hal, 1.

S Syamsul Rivai, *Mari Belajar Ekonomi Buku Peminatan Ilmu Sosial* (Ponorogo Jawa Timur: Uwain Inspirasi Indonesia, 2019)hal.84.

Willa Wahyuni “*Objek Penelitian Hukum Normatif untuk Tugas Akhir*”, <https://www.hukumonline.com/berita/a/objek-penelitian-hukum-normatif-untuk-tugas-akhir-lt63a46376c6f72/>. Diakses pada 22 Desember 2022