

PREKARIAT INTELEKTUAL: FENOMENA PREKARIAT TENAGA AKADEMIK DI UNIVERSITAS

Ririn Purba

Badan Riset dan Inovasi Nasional-RI; Pasca Sarjana Antropologi, Fakultas Ilmu Budaya, Universitas Gadjah Mada, Indonesia
e-mail: ririnpurba@mail.ugm.ac.id*

Abstrak

Di era neoliberal, precariat intelektual semakin marak terjadi. Tulisan ini mencoba melihat apa yang membuat para tenaga akademik ini menjadi kaum precariat, dan bagaimana cara menavigasikan kerentanan yang mereka miliki. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menunjukkan seperti apa sebenarnya kehidupan yang harus dijalani oleh para precariat pekerja akademik. Data dalam tulisan ini berasal dari temuan awal lapangan studi etnografi, dan didasarkan pada teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara mendalam, dan wawancara sambil lalu. Untuk menjaga keamanan peneliti dan informan, penelitian ini menggunakan anonimitas ganda. Hasil temuan menunjukkan bahwa jenis SK yang dimiliki oleh para tenaga akademik sangat berpengaruh terhadap klaim akses mereka. Selain itu, gaji yang didapatkan juga rendah, dan fluktuatif sehingga berpengaruh terhadap kesejahteraan mereka. Cara bernavigasi dalam kehidupan pekerjaan dilakukan dengan side hustle. Institusi dan kebijakan dapat membantu mereka agar keluar dari kelas precariat, namun kedua hal tersebut juga dapat menjadi penyebab status precariat intelektual yang mereka jalani.

Kata kunci: pekerja akademik; precariat; side hustle; neoliberalisme

Abstract

In the neoliberal era, the intellectual precariat is becoming increasingly prevalent. This writing attempts to explore what makes these academic staff part of the precariat, and how they navigate the vulnerabilities they face. The aim of this research is to illustrate what life is truly like for the precariat of academic workers. The data in this writing comes from the initial findings of an ethnographic field study and is based on data collection techniques using observation, in-depth interviews, and casual interviews. To ensure the safety of researchers and informants, this study employs double anonymity. The findings indicate that the type of SK held by academic staff significantly influences their claims to access. In addition, the salary they receive is also low and fluctuating, which affects their well-being. The way to navigate through work life is by having a side hustle. Institutions and policies can help them escape the precariat class, but both can also be the cause of the intellectual precariat status they experience.

Keywords: Academic worker; precariat; side hustle; neoliberalism

1. PENDAHULUAN

Akhir-akhir ini, media sosial di Indonesia sedang digemparkan dengan ramainya hastag #janganjadidosen. Hastag ini muncul akibat keresahan oleh dosen-dosen di berbagai Universitas di Indonesia terkait kesejahteraannya yang tidak terpenuhi. Hastag ini juga memunculkan pertanyaan penting,

apakah kehidupan tenaga akademik yang selama ini dibayangkan oleh masyarakat itu tidak benar?

Dosen dianggap sebagai sebuah perwujudan dari orang-orang yang memiliki intelektual yang baik, kritis, idealis dan mapan. Bahkan tidak jarang jika dosen kerap dianggap memiliki kehidupan mewah dan makmur karena seringnya media di Indonesia yang

menayangkan tentang dosen-dosen yang rangkap jabatan. Dalam artian, mereka dosen namun juga menjabat di perusahaan-perusahaan milik negara dengan jabatan yang tinggi (Sara, 2021). Akan tetapi, kenyatannya sangat jauh dari hal tersebut. Menurut berbagai media berita besar seperti yang ditulis di media *The Conversation*, Tempo, CNN hingga Kompas, gaji dan kehidupan dosen nyatanya tidak seindah yang dibayangkan oleh masyarakat pada umumnya (CNN Indonesia, 2024; Pertiwi et al., 2023; Tempo.co, 2024). Gaji rata-rata dosen berada di kisaran Rp.3.000.000,- saja (Pertiwi et al., 2023). Hal ini tentu membuat para dosen berada dalam situasi dan kondisi ekonomi yang kurang mapan. Mereka dituntut memberikan performa yang baik untuk memenuhi tridharma Universitas, akan tetapi kesejahteraannya tidak diperhatikan. Dosen-dosen dan tenaga akademik Universitas menjadi bagian dari kelas precariat.

Di era neoliberalisme, para pekerja precariat semakin marak. Guy Standing yang merupakan ekonom membahas hal ini. Precariat adalah mereka yang mengalami ketidakamanan yang terdapat di dalam kehidupannya dan pekerjaan yang dijalannya. Para precariat ini biasanya tidak memiliki jabatan yang jelas, berpenghasilan rendah dan fluktuatif, kontrak kerja yang tidak pasti, jaminan sosial dan kesehatan yang tidak pasti, serta ketidakamanan lainnya dalam jangka waktu yang panjang (Standing, 2011). Hal ini membuat mereka rentan. Serrat (2017) menjelaskan bahwa kerentanan adalah bentuk ketidakamanan untuk mencapai kesejahteraan dalam diri individu ataupun keluarga (Serrat, 2017b).

Selain itu, Johannessen (2019) juga menulis tentang fenomena precariat ini. Johannessen membaginya dalam empat skema. Yang pertama adalah precariat yang setengah pengangguran dimana mereka memiliki kompetensi baik di

bidangnya namun harus bersaing dengan teknologi ataupun robotisasi. Kedua, mereka yang masih muda dengan pendidikan tinggi namun memiliki pekerjaan yang tidak tetap dengan sistem pengupahan yang rendah (tidak sesuai dengan pendidikan). Ketiga, mereka yang memiliki gelar tinggi seperti master dan PhD namun harus bersaing dengan ekonomi global. Dan yang terakhir, para pekerja gelandangan, para imigran dan atau penyandang disabilitas yang menjalani pekerjaan *part time* (Johannessen, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh O'Keefe & Courtois (2019) menyatakan bahwa para tenaga akademis di Irlandia yang merupakan pekerja lepas/*part time* kerap mengalami diskriminasi hingga tidak mendapatkan pengakuan dalam bentuk formal maupun sosial. Ketidak setaraan dalam hal gender juga kerap dialami oleh para tenaga akademik perempuan (O'Keefe & Courtois, 2019). Selain itu, dalam penelitian Vatansever dan Koleman (2021) di Turki menyatakan bahwa telah terjadi precariat yang sistemik di dunia akademiknya. Dimana ketika para akademisi memprotes kebijakan, mereka justru dilucuti dari pekerjaannya. Mereka kehilangan pekerjaan dan pada akhirnya diasingkan (Vatansever & Kölemen, 2021).

Di Indonesia sendiri, penelitian terkait precariat tenaga akademik masih sangat jarang. Penelitian-penelitian yang ada sebelumnya masih lebih banyak membahas fenomena precariat tenaga akademik di Universitas luar padahal fenomena precariat tenaga akademik sudah menjamur di Indonesia. Selain itu, tulisan-tulisan precariat di Indonesia masih lebih didominasi oleh tulisan yang membahas ojek *online* (Frey, 2020; Malinda & Kusworo, 2021) dan pekerja kreatif (Damai et al., 2019; Rahmawati & Isbah, 2023). Oleh karenanya, penulis merasa masih perlu melakukan kajian terkait precariat akademik di Universitas

Negeri di Indonesia, apalagi selama ini citra tenaga akademis selalu dianggap mapan dan sukses, padahal kenyataannya, masih banyak akademisi di Indonesia yang kehidupannya jauh dari kata layak.

Universitas Negeri 'X' Yogyakarta adalah salah satu universitas terkemuka di Indonesia. Bukan hanya menampung mahasiswa yang berasal dari dalam negeri, namun juga berasal dari luar negeri. Yogyakarta yang disebut sebagai kota pelajar dengan ratusan perguruan tinggi di dalamnya, terdiri dari PTN dan PTS juga menampung para pekerja. Banyaknya universitas dan mahasiswa tentunya berpengaruh terjadap kemajuan daerah tersebut karena semakin menjamurnya bisnis. Pemerintah telah menetapkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa gaji dosen swasta harus sebanding dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) di wilayah tempat mereka bekerja. Universitas tertentu, seperti UGM, telah menyetarakan kompensasi dosen non-PNS dengan kompensasi pokok PNS. UMP Yogyakarta mencapai 2.125.897,61 pada tahun 2024, naik sekitar 7,27% dari tahun 2023. Namun, biaya hidup di Yogyakarta lebih tinggi dari upah minimum yang diterima, menurut skripsi penelitian pada tahun 2022, hal tersebut berpengaruh pada kesejahteraan para penduduknya ataupun pekerjanya (Wilujeng, 2022).

Berdasarkan latar belakang dan studi Pustaka yang dilakukan, saya merasa masih ada hal-hal yang masih belum dijawab terutama isu precariat tenaga akademik, khususnya tenaga akademik di Universitas 'X' yang dipandang sebagai penghasil lulusan-lulusan terbaik di bidangnya. Meskipun telah terdapat penelitian tentang isu precariat, namun isu precariat di bidang tenaga akademik Universitas masih jarang terekspos. Apa yang menjadi alasan precariat/rentannya mereka?; dan

bagaimana mereka menavigasikan kehidupannya sebagai precariat intelektual?.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menunjukkan seperti apa sebenarnya kehidupan yang harus dijalani oleh para precariat pekerja akademik ini. Hal tersebut tentu akan menunjukkan bahwa citra tenaga akademik di Universitas yang awalnya dipandang mapan dan Sejahtera tidak selalu demikian.

2. METODE

Data dalam penelitian ini berasal dari sebagian temuan data dari studi etnografi untuk penulisan tesis. Untuk memberikan gambaran mengenai tenaga akademik di Universitas Negeri 'X', saya akan melakukan studi etnografi (Creswell, 2010). Data akan dikumpulkan melalui observasi, wawancara sambil lalu, dan wawancara mendalam. Pengolahan data dilakukan dengan tahapan penyederhanaan, penyajian, dan penarikan kesimpulan, (Miles et al., 2019). Hasil dari wawancara tersebut kemudian akan disajikan secara deskriptif.

Universitas Negeri 'X' Yogyakarta menjadi Lokasi penelitian dimana pemilihan kampus ini berdasarkan pada citra dan reputasi kampus yang sudah memiliki nama besar dan dikenal di kalangan masyarakat Indonesia. Informannya merupakan dosen-dosen Non-PNS dan peneliti-peneliti Non-PNS. Pemilihan informan berdasarkan *purposive* karena para informan tersebut dianggap mampu menjawab pertanyaan dari penelitian. Tulisan ini juga memberikan batasan bahwa para informan yang dipilih hanyalah mereka yang bekerja di bawah unit di bidang sosial-humaniora. Jumlah informannya sebanyak 5 orang yakni laki-laki dan perempuan.

Untuk keamanan peneliti dan informan, penulis menerapkan anonimitas ganda sesuai dengan etika penelitian (Asosiasi Antropologi Indonesia, 2013). Peneliti akan mempertimbangkan posisi

mereka sebagai anggota akademisi karena penelitian ini berhubungan dengan akademisi (posisionality) (Arber, 2006; Holmes, 2020). Netralitas itu mampu menyelamatkan peneliti dan subjek penelitiannya sendiri.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Kontrak Tidak Tetap

Seperi yang sudah dibahas sebelumnya bahwa precariat adalah sebutan untuk orang-orang yang tidak aman dalam kehidupan dan pekerjaanya. Maka, tenaga akademik di Universitas Negeri 'X' Yogyakarta adalah bagian darinya. Mereka para akademisi memiliki gelar akademik yang baik, terutama memang syarat untuk menjadi dosen adalah memiliki gelar master. Lima informan dalam penelitian ini merupakan lulusan magister dan doctor baik dari dalam dan luar negeri. Mereka memiliki kapabilitas yang baik sebagai pekerja akademisi. Akan tetapi kenyataannya, dalam dunia akademisi, gelar pendidikan tidak selalu menjamin kejelasan pekerjaan ataupun jabatan.

Coki (nama samaran, usia 38 tahun) merupakan doctor lulusan luar negeri. Dia telah menghabiskan tahun-tahunnya dalam 3-4 tahun ke belakang untuk membantu pengajaran di Universitas Negeri 'X' Yogyakarta. Akan tetapi, status jabatannya hingga saat ini hanyalah berdasarkan kontrak yang dikeluarkan oleh Departemen dimana dirinya bekerja. Dirinya telah mengikuti berbagai upaya untuk mencoba mengikuti seleksi di tempat lain, akan tetapi belum menemukan hasil yang memuaskan. '*Aku sudah mencoba di Universitas ini dan di beberapa tempat, Rin, tapi memang belum berhasil*' (wawancara dengan Coki 10 juli 2024).

Banyak dari beberapa akademisi yang pada akhirnya mempertanyakan tahun-tahunnya yang dihabiskannya untuk menyelesaikan S3 namun pada

akhirnya tidak mendapatkan prospek pekerjaan yang jelas (Vatansever & Kölemen, 2021). Orang-orang yang mengabdi dengan status yang tidak tetap di satu tempat selama bertahun-tahun terkadang memiliki harapan akan akan diangkat menjadi pegawai tetap. Namun pada kenyataannya, di saat tersedianya *open recruitment*, mereka harus bersaing lagi dengan orang lain yang menginginkan bekerja di tempat tersebut.

Selain itu, kapabilitas sebagai pendidik juga tidak selalu menjamin seseorang akan diterima dalam pekerjaan. Modal sosial dan modal politik yang dimiliki juga sangat berpengaruh pada kejelasan status yang akan mereka dapatkan. Modal politik yang dimaksud adalah kedekatan para tenaga akademik ini dengan pembuat Keputusan di Universitas dimana dirinya bekerja (Kessler, 2017). Hal ini terjadi karena pihak Direktorat SDM menyatakan bahwa keputusan akhir berada di tangan Fakultas ketika dilakukan *open recruitment*. Sehingga kapabilitas yang baik tidak selalu sejalan dengan peluang akan pekerjaan yang lebih jelas dan baik.

Universitas Negeri 'X' Yogyakarta hanya mengakui dua jenis pekerjaan saja yaitu dosen dan tenaga pendidik yaitu staff administrasi yang membantu proses berjalannya tridharma perguruan tinggi. Hal ini berakibat pada tidak diakuinya status para peneliti di pusat-pusat studi yang dimiliki oleh Universitas. Mereka adalah Andri (inisial, usia 28 tahun) dan Farhan (inisial, usia 37 tahun) juga tidak memiliki SK Rektor yang mana pada akhirnya mereka tidak mendapatkan pengakuan dari Universitas.

Pihak Direktorat SDM Universitas menyatakan bahwa tidak ada nomenklatur yang membahas soal jabatan peneliti karena memang tugas penelitian adalah bagian dari tridharma

Universitas yang dijalankan oleh dosen. Hal ini berdampak pada status SK yang dimiliki oleh para pekerja. Andri (28) merupakan lulusan master dari Universitas dimana dirinya bekerja, dan telah mengabdikan diri selama bertahun-tahun di pusat studi yang berada di bawah Fakultas. Awalnya, dia menjadi asisten dosen pada tahun 2019-2020. Menjadi asisten dengan status pekerjaan hanya *by project* sehingga dirinya tidak menetap. Hingga sejak 2021 ketika ada *open recruitment* diadakan oleh Pusat Studi 'Y', dia melamar dan memulai karirnya sebagai asisten peneliti dan sekarang menjadi peneliti. Untuk status SK yang dimilikinya adalah SK-Fakultas yang akan diperbarui setiap tahunnya. Sehingga hal ini menjadikannya precariat karena dirinya tentu memiliki kekhawatiran akan kontrak kerja yang bisa saja diputus oleh pihak pusat studinya. Selain itu, jenjang jabatan yang dimiliki juga tidak ada, hanya berdasarkan hierarki senioritas yaitu lama bekerja dan jenjang pendidikan. Orang-orang yang memiliki durasi waktu bekerja yang lebih lama, akan otomatis dianggap senior. Sehingga status yang dimiliki oleh Andri masih dianggap pemula.

Farhan (37) saat ini memiliki SK-Pusat Studi. Sebagai lulusan master dari Luar Negeri, dirinya tidak terlalu merasakan diskriminasi karena memang dirinya sering dilibatkan dalam penelitian dan diberi kepercayaan oleh pimpinan di Pusat Studi 'N'. Dirinya menyadari bahwa dengan statusnya saat ini sebagai peneliti yang tidak diakui oleh Universitas adalah sebuah bentuk kerentanan yang harus dijalannya. Namun dia memiliki harapan bahwa universitas dapat mempertimbangkan status para peneliti yang telah bekerja dan mengabdikan diri untuk kemajuan universitas. Sangat penting untuk memahami ketidakpastian para tenaga

akademik adalah sebagai bagian dari hubungan kekuasaan yang lebih luas di dunia akademis dan universitas (Burton & Bowman, 2022).

3.2 Penghasilan Rendah dan Fluktuatif

Tidak dipungkiri, gaji menjadi bagian penting kehidupan pekerja. Selama ini, praktik sosial terkait penggajian di Indonesia lebih mendukung penggajian yang di bawah rata-rata UMP (Upah Minimum Provinsi), dengan alasan bahwa jika orang melakukan protes, maka hal itu disebut "kurang bersyukur". Akibatnya, banyak orang yang memaksa dirinya untuk menerima walau sebenarnya sadar akan buruknya hal tersebut.

Dalam penelitian ini, rata-rata gaji tetap yang dimiliki oleh ke-5 informan berada di kisaran 2,4 juta hingga 3-4 juta rupiah. Andri memiliki penghasilan tetap di kisaran 2,4 juta, sedangkan Farhan memiliki gaji tetap di kisaran 2,1 jutaan saja. Coki yang merupakan dosen tidak tetap (SK Departemen) mendapatkan gaji tetap sebesar 3 juta. Sedangkan Indah (nama samara, usia 29 tahun) dan Fadlan (nama samara, usia 29 tahun) yang merupakan dosen tetap dengan SK Rektor mendapatkan gaji pokok di kisaran 3 jutaan. Dengan kualifikasi mereka yang memiliki pendidikan yang tinggi, gaji ini termasuk rendah.

Indah (29) harus melakukan pekerjaan lain seperti menjadi panitia dalam kegiatan. Mencari danah hibah proyek, hingga memegang jabatan administrative jika ingin mendapatkan pendapatan tambahan. Selain itu, Fadlan (29) juga yang merupakan dosen muda harus bekerja menjadi editor di penerbit agar mendapatkan *income* tambahan karena dirinya harus menghidupi kebutuhan anak, istri dan membantu biaya sekolah adiknya.

Selain itu, Farhan (37) yang memiliki gaji tetap terendah dari kelima informan juga melakukan banyak pekerjaan untuk dapat memenuhi kebutuhan ekonomi keluarganya. Menjadi peneliti dan berada di lingkungan akademik memang adalah cita-

cita yang dimilikinya. namun gaji yang didapatnya juga tidak sejalan dengan rasa cintanya di bidang tersebut. Tenaga akademik dengan gaji rendah ini menghadapi sistem side hustle, yang utamanya mengharuskan mereka bekerja di luar pekerjaan mereka untuk meningkatkan ekonomi (Scott et al., 2020).

Andri (29) menyatakan bahwa dia memang bisa mendapatkan penghasilan dari 6 hingga 10 juta, namun jika ditambah dengan gaji tetapnya. Akan tetapi hal tersebut sangat fluktuatif, tergantung proyek yang mereka tangani. Jika tidak ada proyek ataupun kegiatan lapangan, maka penghasilan yang didapatnya hanya 2,4 juta saja. Hal ini tentunya membuat para informan menjadi precariat intelektual dengan penghasilan yang tidak tetap.

Coki (38) yang memiliki gelar doctor juga tidak jauh berbeda. Gaji tetap yang dimilikinya hanya 3 juta per bulannya, dan dia tidak memiliki kesempatan seperti dosen tetap SK-Rektor seperti Indah (29) dan Fadlan (29) yang dapat mengajukan hibah atau klaim akses ke Universitas. Hal ini karena dirinya tidak dianggap sebagai pegawai atau pekerja oleh pihak Universitas. Mereka memang memperoleh gaji tetap di atas UMP Yogyakarta, tetapi menurut pengalaman informan, gaji tersebut sangat rendah dan tidak sesuai dengan tanggung jawab mereka sebagai dosen dan peneliti.

3.3 Masa Depan yang Tidak Pasti

Ketika membahas masa depan, para informan dalam penelitian ini hanya menghembuskan nafas berat. Ketidakamanan jangka panjang berada di depan mata. Coki (38) yang saat ini berada di usia yang sangat krusial. Hal ini karena terkadang ada syarat usia yang ditetapkan oleh beberapa universitas, Lembaga pemerintah ataupun swasta dalam proses *recruitmentnya*. Dengan batas usia yang pelamar adalah maksimal 40 tahun. Sekalipun dirinya memiliki kapabilitas yang sangat baik dan merupakan doctor lulusan luar negeri, hambatan usia

terkadang menjadi kekhawatiran tersendiri, terutama dengan status pekerjaannya saat ini yang hanya SK Departemen.

Dalam jenis ketidakamanan kerja yang dijelaskan oleh Guy Standing (2011), yang mana terdapat 7 jenis ketidakamanan, diantaranya adalah, 1) ketidakamanan pasar tenaga kerja, yang mana sulitnya dan sempitnya lapangan pekerjaan; 2) ketidakamanan dalam perlindungan dan peraturan dalam proses perekutan, pemecatan, dll; 3) ketidakamanan tenaga kerja, yang berarti kemampuan dan kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan status jabatan; 4) ketidakamanan dalam jaminan dan perlindungan dari kecelakaan kerja; 5) ketidakamanan untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan diri; 6) ketidakamanan dalam penghasilan dan jaminan berkelanjutan atau pensiunan, dan; 7) ketiadaan jaminan untuk membentuk serikat ataupun suara kolektif.

Ketidakamanan yang dirasakan para informan dalam penelitian ini sangat kompleks. Bukan hanya persoalan gaji saja yang fluktuatif, namun juga persoalan akan jaminan akan hari tua. Mereka yang berstatus SK Fakultas, SK Departemen, SK Pusat Studi tentu tidak akan memiliki jaminan akan adanya pensiunan di hari tua. Hal ini karena kebijakan kampus yang hanya menyediakan pensiunan bagi dosen-dosen tetap PNS maupun SK Rektor. Selain itu, mereka juga tidak diberi ruang atau bantuan secara moril untuk meningkatkan keterampilan diri. Mereka menjadi bagian dari kaum precariat intelektual.

Memiliki kualitas pendidikan yang tinggi, berasal dari universitas besar dan *expert* di bidangnya masing-masing tidak menjamin keamanan kerja. Institusi dan kebijakan dapat mengurangi kerentanan, tetapi juga dapat menjadi sumbernya. Proses yang membentuk penghidupan masyarakat seringkali rentan secara sistematis sehingga membatasi mereka. Hal ini dapat diselesaikan dengan mengadopsi kebijakan yang membantu orang miskin dan rentan serta menggunakan peraturan

dan proses yang tidak formal (Serrat, 2017a). Ketidakamanan para dosen ini menyebabkan munculnya kelas precariat.

Universitas Negeri 'X' Yogyakarta menjadi salah satu Gambaran dari banyaknya Universitas di Indonesia. Dengan nama yang begitu besar, dikenal oleh banyak kalangan menimbulkan pertanyaan. Jika Universitas sebesar itu ternyata masih memiliki para pekerja yang rentan dan tidak aman dalam jangka panjang, maka tenaga akademik di Universitas lain yang tidak terlalu memiliki nama harus dipertanyakan lagi.

4. KESIMPULAN

Prekariat adalah jenis kelompok yang rentan dalam kehidupannya dan pekerjaannya. Universitas Negeri 'X' Yogyakarta adalah sebuah kampus besar yang memiliki nama di Indonesia. Akan tetapi persoalan tentang tenaga akademiknya menjadi sebuah sorotan yang perlu diperhatikan. Citra dosen yang dikenal memiliki kapabilitas yang baik, mapan dan kritis menjadi dipertanyakan dengan maraknya hastag #janganjadidosen.

Jenis SK yang mereka miliki sangat berpengaruh terhadap status, akses hingga klaim yang mereka dapatkan. Usia, pengalaman kerja, peraturan recruitment kadang membatasi mereka untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Dosen-dosen dan peneliti yang berada di bawah paying universitas yang memiliki kapabilitas yang baik dan telah mengabdikan diri bertahun-tahun di kampus pada akhirnya harus tunduk pada peraturan yang tidak berpihak pada mereka.

Dengan gaji tetap dosen yang hanya berada di kisaran 3 juta-an, dan peneliti di kisaran 2 juta-an, tentu saja jauh dari kata Sejahtera. Mereka harus memahami cara bermigrasi jika ingin tetap hidup dengan layak. *Side hustle* menjadi bagian dari kehidupan yang mereka jalani untuk dapat memenuhi kebutuhan keluarganya. kebijakan institusi yang diharapkan dapat memberikan peluang untuk jalan kehidupan yang lebih baik nyatanya tidak selalu ada.

Universitas berubah layaknya sebuah perusahaan yang menggaji pekerjaannya dengan upah rendah namun pekerjaan dengan tanggungjawab yang tinggi serta harus dengan kapabilitas yang sangat baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arber, A. (2006). Reflexivity: A challenge for the researcher as practitioner? *Journal of Research in Nursing*, 11(2), 147–157. <https://doi.org/10.1177/1744987106056956>
- Asosiasi Antropologi Indonesia. (2013). Pedoman Etika Profesi Asosiasi Antropologi Indonesia. *Seri Mengenal AAI*.
- Burton, S., & Bowman, B. (2022). The academic precariat: understanding life and labour in the neoliberal academy. *British Journal of Sociology of Education*, 43(4), 497–512. <https://doi.org/10.1080/01425692.2022.2076387>
- CNN Indonesia. (2024). *Viral #JanganJadiDosen, Berapa Gaji dan Tunjangan Dosen*. Cnnindonesia.Com. <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20240221080430-92-1065277/viral-janganjadidosen-berapa-gaji-dan-tunjangan-dosen>
- Creswell, J. W. (2010). *RESEARCH DESIGN: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed* (S. Z. Qudsyy (ed.); 1st ed.). PUSTAKAELAJAR.
- Damai, D. F., Waluyo, S. D., & Mundayat, A. A. (2019). Karakter generasi milenial prekariat di lingkungan ekonomi kreatif dalam upaya mendukung ketahanan ekonomi (studi kasus kemampuan karyawan di rgb creative digital media). *Jurnal Ekonomi Pertahanan*, 5(2), 229–244.
- Frey, B. (2020). Platform Labor and In/Formality: Organization among Motorcycle Taxi Drivers in

- Bandung, Indonesia. *Anthropology of Work Review*, 41(1), 36–49. <https://doi.org/10.1111/awr.12187>
- Holmes, A. G. D. (2020). Researcher positionality: a consideration of its influence and place in qualitative research. *Shanlax International Journal of Education*, 8(4), 1–10.
- Johannessen, J.-A. (2019). The Workplace of the Future: The Fourth Industrial Revolution, the Precariat and the Death of Hierarchies. In *The Economist* (1st ed.). Routledge. <https://www.economist.com/leaders/2018/03/28/the-workplace-of-the-future>
- Kessler, S. (2017). *Gigged: The end of jobs and the future of work*. Random House Business Books.
- Malinda, R. A., & Kusworo, H. A. (2021). *Resiliensi Pengemudi Gojek Daerah Istimewa Yogyakarta Menghadapi Fleksibilitas Kerja Di Masa Pandemi*. Gadjah Mada.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Johnny Saldana. (2019). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (Forth Edit). SAGE Publications.
- O'Keefe, T., & Courtois, A. (2019). 'Not one of the family': Gender and precarious work in the neoliberal university. *Gender Work an Organization*. <https://doi.org/10.1111/gwao.12346>
- Pertiwi, K., Ferdiana, A., & Choiruzzad, S. A. B. (2023). *Memetakan Kesejahteraan Akademisi di Indonesia*. Theconversation.Com. <https://theconversation.com/berapa-gaji-dosen-berikut-hasil-survei-nasional-pertama-yang-memetakan-kesejahteraan-akademisi-di-indonesia-203854>
- Rahmawati, A., & Isbah, M. F. (2023). *Pekerja Muda Prekariat: Studi atas Mahasiswa sebagai Freelancer di Sektor Kerja Digital*. Gadjah Mada.
- Sara, W. (2021). *Selain UI, Ini Sejumlah Rektor yang Juga Menjabat Komisaris Perusahaan*. Kompas.Com. <https://nasional.kompas.com/read/2021/07/22/19441481/selain-ui-ini-sejumlah-rektor-yang-juga-menjabat-komisaris-perusahaan?page=all>
- Scott, J., Edwards, K., & Stanczyk, A. (2020). Moonlighting to the Side Hustle: The Effect of Working an Extra Job on Household Poverty for Households With Less Formal Education. *Families in Society*, 101(3), 324–339. <https://doi.org/10.1177/1044389420910664>
- Serrat, O. (2017a). Knowledge Solutions: Tools, Methods, and Approaches to Drive Organizational Performance. *Knowledge Solutions: Tools, Methods, and Approaches to Drive Organizational Performance*, 1–1140. <https://doi.org/10.1007/978-981-10-0983-9>
- Serrat, O. (2017b). The Sustainable Livelihoods Approach. In *Knowledge Solutions: Tools, Methods, and Approaches to Drive Organizational Performance*. <https://doi.org/>. https://doi.org/10.1007/978-981-10-0983-9_5
- Standing, G. (2011). *The Precariat: The New Dangerous Class* (Vol. 42, Issue 1). Bloomsbury Academic An. <https://doi.org/10.1177/0094306112468721dd>
- Tempo.co. (2024). *Ramaikan Tagar Jangan Jadi Dosen, Berapa Gaji Dosen Negeri dan Swasta?* Tempo.Co. <https://tekno,tempo.co/read/1837937/ramai-tagar-jangan-jadi-dosen-berapa-gaji-dosen-negeri-dan-swasta>