

PRODUKSI KELAS PREKARIAT OLEH PERGURUAN TINGGI DI INDONESIA**Rusfadia Saktiyanti Jahja**

Sosiologi-Universitas Negeri Jakarta

rjahja@unj.ac.id

Diterima Redaksi: 30-11-2021 | Selesai Direvisi: 20-12-2021 | Diterbitkan Online 30-12-2021

Abstract

This study describes the social practice of precariat class production carried out by universities in Indonesia. This is different from previous studies which looked more at the practice of social discrimination in precariats (Standing, 2010; Yasih 2019). This study uses a qualitative methodology with in-depth interviews and secondary data analysis on the condition of contract workers in urban areas. This study further explains how universities as educational institutions contribute to the birth of a new precariat. This is then legitimized by various labor regulations and educational curricula which are highly oriented to the needs of the labor market. On the other hand, universities with independent campus curriculum designs must adapt to market tastes, technological developments, and globalization that are wrapped with limited infrastructure..

Keywords: Precariat, Social Class Production, Occupation Sociology

Abstrak

Studi ini menjelaskan praktik sosial produksi kelas prekariat yang dilakukan oleh perguruan tinggi di Indonesia. Berbeda dengan studi-studi terdahulu yang lebih melihat praktik diskriminasi sosial pada prekariat (Standing,2010; Yasih 2019). Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif dengan wawancara mendalam dan analisis data sekunder terhadap kondisi pekerja kontrak di perkotaan. Studi ini lebih menjelaskan bagaimana perguruan tinggi sebagai institusi pendidikan turut berkontribusi melahirkan prekariat-prekariat baru. Hal ini kemudian dilegitimasi oleh berbagai peraturan ketenagakerjaan dan kurikulum pendidikan yang sangat berorientasi pada kebutuhan pasar tenaga kerja. Di sisi lain, perguruan tinggi dengan desain kurikulum kampus merdeka harus menyesuaikan diri dengan selera pasar, perkembangan teknologi dan globalisasi yang dibalut dengan keterbatasan infrastruktur.

Kata kunci: Prekariat, Produksi Kelas Pekerja, Sosiologi Kerja

Pendahuluan

Pada era modern sekarang ini seseorang individu dicirikan bukan hanya dari etnis dan gendernya saja tetapi juga dari okupasi (pekerjaan mereka), sebab dari pekerjaannya tersebut

akan nampak mereka berasal dari kelas sosial yang mana. Pekerjaan itu kemudian seakan-akan berfungsi sebagai “kasta“ tertentu yang memiliki nilai prestise sosial yang berbeda. Klaim kedua, sebagai bagian dari masyarakat industri, dengan meminjam istilah Polanyi ‘*embeddedness*’, realitas itu melekat pada globalisasi, bahwa masyarakat industri terbagi atas kelas pekerja (*employee*) dan pemilik (*employer*). Pada abad 21 ini fokus kajian sosiologi kerja dan industri banyak menyoroti masalah pada kelas pekerja (Beckert, 2015).

Fenomena yang menarik sekarang ini banyak kajian yang menyoroti pekerja kelas menengah, yang dari segi jumlah sudah banyak dan menduduki posisi penting dalam struktur sosial masyarakat. Pada awal-awal era industri baru, kajian lebih banyak difokuskan pada pekerja kelas bawah (buruh) atau kelas proletariat yang awalnya menurut prediksi Karl Marx akan mendorong revolusi sosial. Namun prediksi Marx ini akhirnya tidak terjadi, karena kemunculan kelas menengah baru yang dalam preposisi Dahrendorf dianggap sebagai kelompok yang berperan dalam menjembatani konflik laten antara pengusaha dan buruh. Kelas menengah baru ini dalam industri memegang jabatan penting dan sekarang memiliki penghasilan yang cukup besar dan kedudukan yang tinggi. Meskipun demikian, banyak dari mereka tidak memiliki status karyawan tetap. Para karyawan kelas menengah yang berstatus tidak tetap/kontrak ini dalam terminologi Guy Standing disebut sebagai kelompok Prekariat. Kata prekariat ini pertama kali digunakan pada tahun 1980 untuk menunjukkan pekerja temporer atau pekerja musiman (Standing, 2009).

Salah satu faktor yang mendorong lahirnya kelompok Prekariat di Indonesia dipengaruhi oleh UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 yang mengatur tentang tenaga kerja alih daya (*outsourcing*). Lahirnya pekerja alih daya awalnya adalah pekerja kontrak yang mengerjakan pekerjaan yang sementara sifatnya atau terkait dengan produk baru. Namun belakangan ini untuk pekerjaan yang sifatnya tetap juga dilakukan sistem kontrak, dengan masa kontraknya disesuaikan dengan rekayasa pergantian nama perusahaan penyedia jasa. Para pekerja juga tidak mendapatkan hak sebagaimana layaknya seperti upahnya tidak sesuai dengan UMR, dan jaminan sosial kesehatan mereka tidak dipenuhi oleh perusahaan. Masalah ini menjadi semakin kronis karena kurangnya pengawasan dari pemerintah (UU Ketenagakerjaan RI No 13 tahun 2003 Pasal 59).

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik keadaan Indonesia per Februari 2021 menunjukkan bahwa untuk kelompok penduduk usia kerja di Indonesia berjumlah 205,36 juta. Berdasarkan jumlah tersebut sebanyak 139,81 juta atau 68,08% adalah angkatan kerja dengan

rincian 131,06 juta atau 93,74% berstatus bekerja dan 8,75 juta atau 6,26% berstatus penganggur terbuka¹. Kondisi ini menggambarkan masih banyak jumlah pekerja yang bekerja belum penuh waktu, bisa karena kondisi struktural yang ada membuat mereka tidak bisa bekerja penuh waktu, atau karena mereka memilih untuk bekerja kontrak/sampingan. Kondisi ini sangat terasa di kota-kota besar, terutama untuk pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya berbasis proyek seperti misalnya: pekerjaan konstruksi bangunan, penelitian, pembangunan jalan, properti dan sebagainya.

Studi-studi terkait prekariat, pekerja tidak tetap sering disebut sebagai pekerja alih daya (outsourcing) memiliki kerentanan sosial karena pengabaian hak mereka oleh perusahaan. Kerentanan pada pekerja ini kemudian akan diwakili oleh konsep prekariat. Menurut Guy Standing (2015) prekariat adalah pekerja yang tidak menentu jam kerjanya, kontrak kerjanya, jaminan kerjanya, dan lingkup kerjanya. Kondisi ini makin meningkat di era 1990-an dimana globalisasi ekonomi memungkinkan pekerja untuk berpindah dari satu negara ke negara lain. Standing mengambil contoh di Italia, di tahun 1989 masuk besar-besaran pekerja dari China tanpa visa kerja untuk memenuhi kebutuhan pekerja garmen disana. Studi-studi tentang pekerja prekariat ini terbagi ke dalam beberapa aspek yang terkait perlakuan manajemen terhadap pekerja, kebijakan pemerintah makro dalam penanganan tenaga kerja. Ada yang membahas dari sudut pandang kerentanan dan ketidakadilan sosial yang diterima oleh pekerja di beberapa negara seperti China, Belanda, Jepang, Portugal (Varga, 2013; Oort, 2013; Ogawa, 2013). Merembaknya fenomena prekariat ini dipengaruhi oleh kebijakan politik negara yang mengarah pada Neoliberalisme. Fenomena ketidakadilan pemenuhan hak yang mereka alami menimbulkan gerakan sosial di Jepang lebih tepatnya di Fukushima salah satunya menentang pembangkit listrik tenaga nuklir untuk industri, selain kegagalan negara dalam merespons kebutuhan para pekerja. Namun gerakan sosial seperti ini belum masif dilakukan di Indonesia, karena isu kesejahteraan buruh masih menasar pada persoalan pemenuhan upah.

Fenomena pekerja kontrak di Indonesia sebenarnya juga mirip seperti di Amerika, karena struktur tenaga kerja yang lebih banyak membutuhkan tenaga kerja yang fleksibel dari sisi jumlah dan kontrak akibat kondisi ekonomi yang tidak menentu. Beberapa kajian menunjukkan fenomena tenaga kerja fleksibel terjadi di industri makanan, tambang manufaktur, dan jasa konstruksi (Franco, 2017, Oort, 2013). Tenaga kerja yang fleksibel dari sisi perusahaan sangat

¹ Badan Pusat Statistik Indonesia, Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2017 : Berita Resmi Statistik No. 103/11/Th XX, 06 November 2017, dalam <https://www.bps.go.id/website/images/tenaga-kerja-Agustus-2017-ind.jpg>

menguntungkan karena perusahaan tidak perlu memikirkan risiko menanggung beban yang berat karena kondisi ekonomi nasional tidak stabil. Masuknya pekerja ekspatriat juga ditengarai sebagai salah satu faktor yang membuat daya saing tenaga kerja lokal rendah. Meski demikian, ini masih perlu penelitian lebih lanjut. Kemunculan tenaga kerja fleksibel ini sebagai salah satu bentuk strategi neoliberalisme dalam meningkatkan posisi tawar perusahaan di dalam persaingan ekonomi bebas. Dengan intervensi pemerintah yang sangat kurang dan diserahkan pada mekanisme pasar. Dalam hal ini Negara perlu hadir untuk kegiatan yang terkait layanan publik (air bersih, pendidikan, kesehatan) namun bukan berwujud perusahaan. Intervensi ini tetap dibuat seminimum mungkin karena banyak kelompok kepentingan yang memiliki banyak akses informasi yang kemudian akan menguasai pasar untuk kepentingan pribadi. Proses neoliberalisme ini menghasilkan kerusakan kreatif (*creative destruction*) .karena tidak hanya merusak kerangka institusional dan kekuasaan tapi juga mengubah pembagian kerja, relasi sosial, provisi kesejahteraan, teknologi, pandangan dan cara hidup seseorang dan aktivitas reproduksi yang terjadi di suatu masyarakat. (Harvey,2005: 2-4). Perusahaan swasta yang tidak bisa bersaing dalam kondisi ini akhirnya pailit. Pada saat pailit ini pertama kali yang akan dikorbankan tentu adalah pekerja karena dianggap sebagai komponen biaya produksi yang paling besar. Cara yang paling mudah adalah dengan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang implikasinya perusahaan harus membayar pesangon. Bagi perusahaan yang tidak mampu menanggung risiko tersebut, solusinya adalah menggunakan langkah antisipatif dengan merekrut tenaga kerja fleksibel atau alih daya.

Dalam konteks Indonesia ini, jumlah pekerja tidak tetap yang cukup banyak ini menarik untuk dipelajari lebih jauh. Apakah mereka memiliki kesadaran kelas untuk memperjuangkan hak-hak ketenagakerjaannya di muka publik? Apakah perguruan tinggi turut berkontribusi dalam melahirkan kelas prekariat di Indonesia?

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk melihat bagaimana kelompok prekariat ini menjalani pekerjaannya sehari-hari. Wawancara dilakukan pada 10 orang pekerja dari berbagai profesi yang memiliki karakteristik pekerja prekariat. Adapun karakteristik pekerja prekariat adalah: berpendidikan, tidak memiliki pekerjaan tetap, tidak memiliki kepastian karir, berada pada usia produktif 20-54 tahun.

Penelitian ini menggunakan konsep Prekariat yang dikemukakan oleh Guy Standing yang menjelaskan ada beberapa jenis pekerja di dunia (Standing, 2010):

Pertama, *owner* yakni kelompok pekerja yang memiliki modal dan pekerja dalam jumlah besar. Biasanya mereka menjadi salah satu orang terkaya di negaranya atau bahkan di dunia dan tercantum dalam majalah Forbes. *Kedua*, adalah kelompok Salariat yakni kelompok pekerja yang sudah memiliki pekerjaan mapan, mendapatkan gaji rutin, berada dalam situasi yang aman. Biasanya mereka ini bekerja di perusahaan atau lembaga pemerintah yang tidak mau berpindah kerja. *Ketiga*, adalah kelompok Proletariat biasanya dikategorikan sebagai 'buruh' atau pekerja rendah dengan gaji sesuai sebatas upah minimum propinsi, dan dalam posisi sulit untuk meningkatkan karier. *Keempat*, adalah kelompok profesional. Biasanya mereka bekerja sesuai kontrak dan mendapatkan gaji yang besar. Mereka tetap bisa menjalani hidup mereka dengan baik asal memiliki tabungan dan perencanaan hidup yang memadai. *Kelima*, adalah kelompok Prekariat mereka adalah orang yang bekerja sesuai kontrak yang tidak pasti masa kerjanya, jenjang karier dan nasibnya tidak jelas, namun banyak yang berasal dari kelompok terdidik.

Karakteristik informan

Informan yang diwawancarai terdiri dari 5 orang laki-laki dan 5 orang perempuan, dengan rata-rata masa kerja diatas 5 tahun. Pendidikan mereka berbeda, ada 2 orang telah menyelesaikan D3, dan 8 orang telah menjadi Sarjana. Mereka berprofesi antarlain sebagai : pekerja kontrak di kementerian, guru kontrak, pekerja kontrak di bank dan pekerja tidak tetap di bidang transportasi.

Para informan ini menyatakan banyak teman-temannya lulusan perguruan tinggi yang tidak dapat tertampung di sektor formal menjadi pekerja tetap kemudian memilih menjadi pekerja kontrak di perusahaan atau pegawai negeri. Jumlah ini semakin banyak setiap tahunnya karena pertumbuhan lulusan yang bertambah. Beberapa alasan yang muncul dari informan adalah: *Pertama*, mereka sulit mendapatkan pekerjaan yang sesuai keinginan mereka. Keinginan tersebut seperti gaji yang layak, lokasi kerja yang tidak terlalu jauh dari rumah, jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, serta beban pekerjaan yang sebanding dengan jam kerja. *Kedua*, Mereka yang bekerja di lembaga pemerintahan sambil menunggu peluang untuk diangkat sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). *Ketiga*, alasan ketidakcocokan lingkungan kerja karena mengalami hambatan interaksi sosial dengan pimpinan dan rekan

kerja. *Ketiga*, alasan individual yang terkait dengan motivasi diri dan keluarga. Misalnya individu ini merasa tidak cocok pekerjaannya dengan latar belakang pendidikan yang dijalani serta kebutuhan keluarga yang tinggi dan tidak diimbangi dengan penghasilan yang cukup. Keempat, pekerjaan yang membutuhkan keahlian yang spesifik yang tidak sesuai dengan kompetensi mereka.

Beberapa alasan tersebut muncul dari pemaknaan informan terhadap pekerjaan mereka. Akan tetapi, selain hambatan individual ada pula hambatan struktural yang dialami aktor. Diantaranya peraturan ketenagakerjaan yang mengatur tentang tenaga kerja kontrak diselewengkan oleh perusahaan. Aturan tentang seorang tenaga kerja kontrak dapat diangkat paling 2 tahun dan selanjutnya diangkat menjadi pekerja tetap banyak tidak dijalankan oleh perusahaan. Mereka mengakalinya dengan mengganti perusahaan yang bertindak sebagai penyalur tenaga kerja dan membuat kontrak kerja baru yang dimulai dari 0 tahun. Kondisi ini dialami oleh 2 orang informan. mereka telah bekerja dengan masa kerja 7 tahun dan sudah 3 kali mereka mendapat perpanjangan kontrak dengan perusahaan penyalur tenaga kerja yang berbeda dalam satu tempat kerja yang sama. Kondisi ini yang membuat para pekerja tidak memiliki posisi tawar yang baik untuk meminta kenaikan gaji karena mereka selalu dianggap sebagai tenaga kerja baru. Di sisi lain adanya globalisasi menambah posisi mereka semakin tidak baik. Hal tersebut dikarenakan globalisasi membuat ekspatriat dengan keahlian yang tinggi sebagai pekerja profesional semakin banyak dan tidak bisa diimbangi oleh pekerja lokal. Sehingga pekerja lokal lebih banyak mengisi posisi bawah (*clerical*), sementara posisi strategis diduduki oleh pekerja profesional ekspatriat..

Hasil dan Pembahasan

Kondisi Prekarisasi Pada Pekerja Kontrak di Jabodetabek

Untuk mengukur derajat prekarisasi digunakan beberapa dimensi variabel: kerentanan sosial yang mencakup dimensi kerapuhan eksistensi, keberlanjutan (*sustainability*) dan kreativitas potensial. Kerapuhan Eksistensi akan diperdalam dengan konsep: kualitas kerja, profesionalitas dan kompetensi kerja. Dalam aspek kerapuhan eksistensi para pekerja prekariat ini tidak memiliki kepastian masa depan. Pada awalnya kinerja mereka hanya diukur berdasarkan dari produktivitas kehadiran dan kemampuan mengerjakan tugas yang diberikan pimpinan saja. Bahkan ada salah satu dari mereka yang telah bekerja selama 12 tahun tetapi tidak juga memiliki status tetap. Upah mereka rata-rata masih sebatas UMR, hanya 2 orang

yang memiliki upah di atas 4 juta rupiah. Sementara terkait keberlanjutan, mereka semua tidak memahami bagaimana status pekerjaan mereka untuk jangka panjang. Mereka hanya menjalani kontrak yang sedang berjalan, namun sesudah beberapa tahun kontrak tersebut tidak pernah diperpanjang. Mereka sendiri pun tidak pernah berupaya mempertanyakan bagaimana tindak lanjut dari pekerjaan ini.

Keadaan yang dialami oleh pekerja kelas prekariat ini tidak serta merta mendorong mereka agar berafiliasi untuk memperjuangkan hak-hak mereka. Walaupun mereka berasal dari kalangan terdidik namun mereka tidak memiliki 'kesadaran kelas' untuk memperjuangkan hak-hak mereka. Guy Standing menjelaskan dalam bukunya, kelas prekariat akan menjadi kelas yang berbahaya karena akan melakukan perubahan sosial untuk konteks di Eropa. Namun sementara untuk konteks Indonesia, penulis melihat bahwa belum ada tanda-tanda mereka menjadi kelas pekerja yang mampu memperjuangkan hak-hak mereka. Hal tersebut dikarenakan mereka tidak mau digolongkan ke dalam kelas buruh (proletar), dan mereka belum terafiliasi untuk memperjuangkan hak mereka bersama.

Beberapa faktor yang menyebabkan rendahnya kesadaran kelas ini di antaranya dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan dan situasi fakta sosial yang dialami pekerja. Pekerjaan dengan jam kerja tinggi dan kepadatan kerja membuat mereka sulit melakukan interaksi sosial yang cukup intensif di tempat kerja mereka. Selain itu, gejala alienasi juga dialami oleh para pekerja prekariat ini karena tuntutan kerja yang diberikan. Ditambah lagi kondisi ini diperburuk oleh aturan perusahaan yang melarang mereka berserikat. Mereka diminta untuk mengajukan keluhannya sendiri atas ketidakpuasannya dalam pekerjaan. Tekanan pekerjaan serta sikap atasan ini membuat mereka tidak mau memperjuangkan nasib mereka dan memilih untuk pindah ke perusahaan lain jika kondisinya sudah tidak nyaman lagi.

Berangkat dari kondisi ini, muncul pertanyaan bagaimana peran perguruan tinggi dalam menghasilkan pekerja yang profesional? Dalam konteks ini ada 2 pandangan yang melihat fungsi pendidikan tinggi. Ada yang mengatakan bahwa perguruan tinggi haruslah menghasilkan tenaga kerja terdidik sesuai dengan kebutuhan pasar. Namun disisi lain, ada pula yang mengatakan bahwa lembaga pendidikan harus dapat menciptakan lulusan yang mampu membuka peluang kerja sendiri dengan berpikir lebih inovatif. Dalam posisi ini, penulis memilih untuk mengambil jalan tengah, yaitu lulusan secara sadar harus meningkatkan kompetensi diri sesuai dengan kebutuhan pasar, sembari melihat peluang untuk keluar dari struktur yang ada. Sebab tidak mungkin seseorang dapat membuka peluang kerja sendiri tanpa

mengembangkan jiwa kewirausahaan sosial (*social entrepreneurship*) yang ada pada dirinya. Karena pada dasarnya untuk menjadi seorang wirausahawan sosial yang *pertama*, seseorang membutuhkan pendidikan untuk dapat berpikir logis dan sistematis dalam melihat peluang yang ada di sekitarnya. *Kedua*, seseorang juga sebaiknya memiliki kemampuan inovasi untuk menghubungkan pengetahuan dengan peluang yang ada. *Ketiga*, seseorang juga perlu memiliki modal sosial yang cukup untuk membina jaringan sosial demi kemajuan usaha yang ada. Karena pada akhirnya modal sosial nanti dapat berubah menjadi modal ekonomi yang akan bermanfaat untuk mengembangkan peluang usaha. Berdasarkan hal tersebut, seharusnya kelas pekerja di Indonesia dapat menumbuhkan “kesadaran kelas” apalagi jika mereka memiliki pendidikan yang cukup tinggi.

Namun berbeda halnya dengan di Indonesia, pekerja Prekariat di negara lain memiliki kemampuan untuk melakukan perjuangan kelas. Sebagai contoh di Jepang, pekerja prekariat ini menjadi aktor gerakan sosial menentang penggunaan nuklir karena terjadinya ledakan pabrik yang berakibat radiasi nuklir pada mereka. Hal tersebut mereka tidak saja kehilangan pekerjaan namun juga kesehatan terganggu (Ogawa, 2013).

Kondisi lainnya di negara-negara berkembang, seperti Brazil, Afrika, pada tahun 1980-an kebanyakan pekerja Prekariat bekerja di sektor informal (Munck, 2013). Mereka juga mengalami *marginality* dan ketidakpastian masa depan karena penghasilan yang tidak menentu. Namun setelah tahun 2000-an jumlah pekerja tidak tetap hanya naik sekitar 2%, namun sekarang berkembang istilah ‘*flexible worker*’ yaitu seseorang dapat bekerja pada sebuah lembaga untuk sementara, namun juga bekerja pada tempat lain secara bersamaan.

Untuk itu prediksi Guy Standing tentang prekariat ini menjadi kelas yang berbahaya, untuk konteks perkotaan Indonesia membutuhkan beberapa pra-kondisi. Pertama, ada kesadaran kelas dari pekerja untuk memperjuangkan haknya. Kedua, ada semangat untuk berkumpul dan membuat program yang reguler untuk agenda gerakan. Ketiga, Ada organisasi buruh mapan yang memiliki akses politik ke parlemen. Keempat, mengurangi sikap individualis dan cari selamat sendiri dalam situasi perjuangan. Namun untuk kondisi saat ini nampaknya perjuangan masih panjang.

Padahal di Indonesia sendiri, tingkat kesadaran akan pentingnya pendidikan sudah meningkat dengan pesat. Karena seperti yang telah disebutkan diatas, bahwa pendidikan menjadi salah satu hal yang penting. Hal itu dapat dilihat berdasarkan data yang ada jumlah

pendaftar perguruan tinggi negeri yang mendaftar lewat jalur Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SNMPTN), Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN) dan Ujian Mandiri juga menunjukkan peningkatan dari tahun ke tahun. Namun kenaikan jumlah tersebut tidak diimbangi dengan peningkatan jumlah dosen. Dosen sendiri juga dituntut untuk lebih produktif menghasilkan tulisan ilmiah yang dimuat di jurnal ter indeks. Namun apakah semua itu secara signifikan meningkatkan kualitas lulusan? Belum pernah ada yang meneliti hal tersebut. Kiranya perguruan tinggi memerlukan desain kurikulum agar tidak hanya menghasilkan kelas prekariat namun juga menghasilkan kelas profesional.

Langkah awal yang dapat dilakukan untuk dapat menghasilkan kelas yang profesional dan bukan lagi menghasilkan kelas prekariat adalah dengan membuat desain kurikulum yang dibutuhkan. Yakni pertama, perguruan tinggi perlu melakukan *benchmarking* dengan universitas lain yang memiliki program studi sama namun dengan tetap mempertahankan karakteristik khusus pada dirinya. Dengan *benchmarking* ini, kita dapat memperoleh pelajaran penting yang dapat dikembangkan dalam kurikulum di program studi masing-masing. *Kedua*, melakukan evaluasi diri terhadap kurikulum yang sudah berjalan dengan melibatkan pemangku kepentingan terkait yang menggunakan jasa kita seperti: alumni, pengguna (yang terdiri dari perusahaan swasta, LSM, lembaga pemerintah, sekolah) dan mahasiswa. *Ketiga*, melakukan pembaruan terhadap kurikulum atau mata kuliah yang dirasa sudah tidak relevan dengan kebutuhan lulusan. *Keempat*, menambah isi materi dari pembelajaran yang sudah dijalankan dengan memperbarui bahan bacaan dan jenis tugas yang diberikan kepada mahasiswa. Tugas yang ada dirancang untuk mengembangkan kompetensi mahasiswa dari aspek kognitif, afektif dan psikomotorik. *Kelima*, melakukan evaluasi menyeluruh yang kontinu terhadap semua proses pembelajaran dari mulai masukan (*input*) sampai dengan luaran (*output*) yang dihasilkan. Kelima, mengaktifkan jaringan asosiasi program studi dan asosiasi profesi dalam memperjuangkan hak dan meninjau kebijakan yang sedang berjalan. Sebagai contoh seorang Sarjana Pendidikan saat ini tidak bisa langsung mengajar karena diharuskan mengikuti Program Profesi Guru (PPG). Sementara tidak semua universitas pendidikan memiliki PPG tersebut. Akibatnya banyak sarjana kependidikan yang tidak bisa menjadi guru dan memilih alternatif pekerjaan lain. Adapun kurikulum pembelajaran yang sudah dibuat memang mengarahkan mereka untuk menjadi guru. Pelajaran tambahan yang dibuat untuk menunjang kompetensi juga tidak cukup membuat dia ahli di bidang itu karena terbatasnya sistem kredit perkuliahan.

Universitas sendiri mengalami kesulitan dalam menambah sumber daya manusia akibat formasi kepegawaian yang terbatas. Andaikan ada penerimaan dosen itu pun hanya diberikan 1 peluang dan dituntut minimal bergelar Magister, bahkan ada beberapa universitas yang menginginkan bergelar Doktor. Hal ini yang menjadi hambatan struktural lembaga pendidikan tinggi di Indonesia. Ditambah lagi himbauan dari Menteri Riset dan Pendidikan Tinggi yang mengatakan dosen harus bergelar Doktor.

Untuk itu sangatlah penting peran Lembaga Pendidikan karena ternyata menghasilkan lulusan yang berkualitas dan nantinya menjadi profesional bukanlah hal yang mudah. Bahkan dapat dikatakan cukup berat menghasilkan lulusan yang ahli pada bidangnya. Oleh karena itu perlu meningkatkan tata kelola perguruan tinggi sehingga diharapkan dapat mengurangi produksi dan jumlah kelas prekariat yang sudah ada di Indonesia.

Penutup

Kesimpulan

Kelas pekerja kontrak (prekariat) dalam penelitian ini semuanya pada dasarnya belum memiliki kesadaran kelas untuk memperjuangkan hak-hak ketenagakerjaannya di muka publik. Hal ini karena mereka masih berorientasi pada pemenuhan kebutuhan hidup daripada harus kehilangan pekerjaannya. Dengan demikian pilihan rasional yang digunakan sangat mempertimbangkan kebutuhan riil daripada orientasi jangka panjang. Di sisi lain, ternyata perguruan tinggi juga menciptakan kurikulum yang berorientasi pada kebutuhan pasar, sehingga aspek pengembangan keilmuan harus dibarengi dengan relevansi kebutuhan di dunia kerja. Oleh karena itu pilihan kurikulum yang tidak lagi mengutamakan sekat-sekat keilmuan menjadi pilihan yang baik agar lulusan memiliki kompetensi yang lengkap dan kelak mampu bersaing.

Daftar Pustaka

Akihiro Ogawa (2013) Young precariat at the forefront: anti-nuclear rallies in post-Fukushima Japan, *Inter-Asia Cultural Studies*, 14:2, 317-326, DOI: 10.1080/14649373.2013.769760

Beckert, Jens, 2009. *The Great Transformation of Embeddedness: Karl Polanyi and the New Economic Sociology*. pada: Hann, Chris / Keith Hart (Hrsg.): *Market and Society: The Great Transformation Today*. New York: Cambridge University Press, 38-55

- Butler, Judith, Performativity, Precarity And Sexual Politics, Dalam Aibr. Revista De Antropología Iberoamericana. [Www.Aibr.Org](http://www.aibr.org) Volumen 4, Número 3. Septiembre-Diciembre 2009. Pp. I-Xiii Madrid: Antropólogos Iberoamericanos En Red. Issn: 1695-9752
- Butler, Judith, *The Precarious Life*, dalam <http://www.wkv-stuttgart.de/uploads/media/butler-judith-precarius-life.pdf>
- Data BPS, Laporan perkembangan beberapa indikator utama ekonomi Indonesia, februari 2019, diunduh dari website bps.go.id 15 Mei 2019 pukul 10.00 wib
- Detik finance.com, Masalah *Outsourcing* di RI Ruwet, Ini Sebabnya <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-3199703/masalah-outsourcing-di-ri-ruwet-ini-sebabnya> diakses 19 Maret 2018
- Franco, Lucas A., Organizing the Precariat: The Fight to Build and Sustain Fast Food Worker Power, *Critical Sociology* 1– 15, 2017 dalam <http://sagepub.co.uk/journalsPermissions.nav>
- Gerring John, 2007. *Case study Research: Principles and Practices*, England: Cambridge.
- Guy Standing, 2009. *Work After Globalisation: Building Occupational Citizenship*, (United Kingdom: Edwar Elgar Publishing, 2009)
- Harvey, David, 2007. *A Brief History of Neoliberalism*, Oxford University Press.
- Jahja, Rusfadia Saktiyanti, 2001, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Teknologi terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Buruh*. (Studi Kasus : PT Indomobil Suzuki International, Plant Cakung), Universitas Indonesia, Skripsi tidak diterbitkan
- Lebih lanjut dapat lihat UU Republik Indonesia No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 59.
- Mavasti, Amir B., 2004, *Qualitative Research in Sociology*, Sage Publication
- Neuman, W. Lawrence, 2014, *Social Research Methods, Qualitative and Quantitative Approach*. (Needham Heights, Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Nurani, Maria Dian, 2018, *Menuju Bisnis Berkelanjutan: Petunjuk Praktis Pelaksanaan CSR*, Jakarta: Balai Pustaka.
- OGAWA, Akihiro, Young precariat at the forefront: anti-nuclear rallies in post- Fukushima Japan, *Inter-Asia Cultural Studies*, 2013 Vol. 14, No. 2, 317–326, <http://dx.doi.org/10.1080/14649373.2013.769760>
- Oort, Madison Van, Making the neoliberal precariat: Two faces of job searching in Minneapolis, *Ethnography* Vol. 16(1) 74–94, 2013, ! The Author(s) 2013. DOI: 10.1177/1466138113506636

Polimpung, Hizkia Yosie Potret Prekariat Sukarela di Sektor Kreatif Indonesia, dalam

https://theconversation.com/potret-prekariat-sukarela-di-sektor-kreatif-indonesia-85347#comment_1503366

Prasetyo, Hoedi dan Wahyudi Sutopo, Perkembangan Keilmuan Teknik Industri Menuju Era Industri 4.0, Seminar dan Konferensi Nasional IDEC 2017 dalam http://idec.industri.ft.uns.ac.id/wp-content/uploads/2017/11/Prosiding2017_ID069.pdf

Ronaldo Munck (2013): The Precariat: a view from the South, *Third World Quarterly*, 34:5, 747-762

Siegmann, Karin Astrid and Freek Schiphorst, Understanding the Globalizing Precariat: From Informal Sector to Precarious Work, *Progress in Development Studies* 16, 2 (2016) pp. 1–13

Smith, Chris and Pun Ngai dalam Ivan Franceschini and Nicholas Loubere (Editor), (2018) *Gilded Age Chapter Title: Class and Precarity in China: A Contested Relationship*, ANU Press. Stable URL: <https://www.jstor.org/stable/j.ctvgd1hr.11>
Standing Guy, 2009. *Work After Globalisation: Building Occupational Citizenship*, UK, Edwar Elgar Publishing.

Standing, Guy, 2011, *The Precariat: The New Dangerous Class*, Blomsburry, UK

Tjandrawinata Raymond R, Industri 4.0 revolusi industri abad ini dan pengaruhnya pada bidang kesehatan dan bioteknologi, <https://www.researchgate.net/publication/293695551> diakses 19 Maret 2018

Trott, Ben, (2013) *From the Precariat to the Multitude, Global Discourse: An Interdisciplinary Journal of Current Affairs and Applied Contemporary Thought*, 3:3-4, 406-425, DOI:10.1080/23269995.2013.876714

Varga, Joseph J, *Breaking the heartland: creating the precariat in the US lower rustbelt*, *Global Discourse*, 2013, Vol. 3, Nos. 3–4, 430–446, <http://dx.doi.org/10.1080/23269995.2013.859877>

Watson, Tony J, *Sociology, Work and Industry*, 5th edition, (London: Routledge,2006),

Welford, Richard.2002. *Corporate Social Responsibility in Europe and Asia : Critical Element and Best Practice*, dalam *Corporate Environmental Programme*, The Central of Urban Planning and Environmental Management, The University of Hongkong.