

KONFLIK HUBUNGAN INDUSTRIAL SUATU KAJIAN PASAR KERJA FLEKSIBEL DI PERGURUAN TINGGI¹

Vieronica Varbi Sununianti
Tenaga Pengajar di Jurusan Sosiologi,
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sriwijaya
vieronica.varbis@fisipunsri.ac.id atau vieronica.varbi@gmail.com

ABSTRAK

Pasar kerja fleksibel merupakan konsep baru dari kapitalisme modern yang kini diterapkan di berbagai negara. Penerapan sistem kerja ini tiada lain sebagai dampak dari perubahan orientasi ekonomi global yang mengarah menjadi lebih fleksibel disertai meningkatnya liberalisasi perekonomian. Pasar kerja fleksibel diperlukan sebagai upaya menanggulangi guncangan ekonomi serta meningkatkan efisiensi serta optimalisasi keuntungan. Disamping itu, sistem kerja ini juga memungkinkan para pelaku pasar kerja (pencari dan pemberi kerja) untuk dapat menyesuaikan (fleksibel) kondisi kerja sesuai dengan keadaan terkini. Pemerintah Indonesia tidak terkecuali juga melegalkan penerapan sistem kerja fleksibel ini. Sementara itu, sistem pasar kerja fleksibel ini sendiri memerlukan asumsi serta sejumlah prasyarat agar sesuai dengan tujuannya. Adapun syarat utama bagi penyelenggaraan sistem pasar kerja fleksibel ini adalah tersedianya kebijakan pasar kerja yang aktif beserta jaminan sosial bagi pekerjanya. Praktik sistem pasar kerja fleksibel ini pun tidak semata terjadi di industri manufaktur, perbankan, pertambangan, dan perkebunan; melainkan juga di institusi pendidikan, terlebih universitas negeri. Salah satu universitas negeri di Indonesia yang menerapkan sistem kerja fleksibel ini serta menimbulkan keresahan sosial bagi sejumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikannya adalah Universitas Indonesia (UI). Berdasarkan pengamatan dan wawancara penulis terhadap pimpinan dan tenaga pendidik di UI diketahui bahwa konflik hubungan kerja yang terjadi tidak terlepas dari rangkaian perubahan status badan hukum UI itu sendiri. Hal inilah yang akhirnya memunculkan tumbuhnya serikat pekerja dengan keanggotaan yang beragam. Disamping itu, temuan juga menunjukkan terjadinya sejumlah demonstrasi (protes sosial) dari serikat kerja serta mobilisasi dan penggiringan penyelesaian permasalahan hubungan kerja di UI, termasuk memperluas jaringan ke luar universitas. Dalam hal ini, sistem kerja fleksibel diketahui mampu memungkinkan tumbuhnya serikat pekerja, meskipun kekuatan dan keberlanjutan serikat masih memerlukan kajian secara lebih mendalam.

Kata Kunci: pasar kerja fleksibel, konflik, hubungan industrial, universitas.

¹ Tulisan ini bersumber dari sebagian Tesis penulis yang berjudul *Pasar Kerja Fleksibel dan Eksklusi Sosial di Perguruan Tinggi (Suatu Studi Tentang Kondisi Kerja Tenaga Pendidik Apprentice di FISIP UI Pasca Skema Tenaga Pendidik UI)*. Makalah ini dibuat dan dipresentasikan pada Konferensi Nasional Sosiologi 1 kerjasama Asosiasi Program Studi Sosiologi Indonesia (APSSI) dengan Pascasarjana Sosiologi Universitas Sriwijaya, Palembang 23-25 April 2013.

PENDAHULUAN

a. Latar Belakang

Kondisi global saat ini telah menunjukkan terjadi suatu kelenturan (fleksibilisasi) kerja yang mendunia (*global labor flexibility*). Hal ini ditunjukkan dengan kian meningkatnya penerapan sistem pasar kerja fleksibel (*flexible labor market*) di berbagai negara. Indrasari Tjandraningsih dan Hari Nugroho (2012: 6-7) menunjukkan bahwa pekerja dengan keterampilan tinggi dan berpendidikan tinggi di Eropa, Amerika Selatan, Amerika Serikat, dan Jepang memungkinkan untuk bekerja dalam sistem fleksibel dan menguntungkan mereka yang memiliki fungsi manajerial dan profesional.

Pengertian fleksibilitas sebenarnya sangat erat kaitannya dengan sistem perekonomian kapitalis. Hal ini dikarenakan *mainstream* dalam sistem perekonomian dan hubungan kerjanya berdasarkan pada pasar bebas (*free market*). Pada negara-negara industri maju, *labour market flexibility* telah menjadi arus utama dalam kebijakan ekonominya. Adapun sejumlah optimisme dari pendukung kebijakan pasar kerja fleksibel ini diantaranya: (1) persaingan terbuka tanpa intervensi negara dianggap mampu meningkatkan pertumbuhan ekonomi, (2) memperluas kesempatan kerja, (3) meningkatkan pendapatan masyarakat, serta (4) mengurangi angka kemiskinan (Nugroho, 2012). Bagi para pemberi kerja, kebijakan pasar kerja fleksibel ini memberikan sejumlah keuntungan seperti: (1) murah biaya sistem perekrutan dan pemutusan kerja (PHK), (2) kecilnya bahkan tiadanya berbagai biaya tunjangan, (3) produktivitas kerja yang tinggi karena pekerja cenderung mudah berganti dengan pekerja baru dengan semangat kerja yang tinggi, serta (4) jam kerja dan besaran upah kerja yang tidak menentu karena tergantung fluktuasi permintaan pasar akan produksi organisasi.

Atkinson (dalam James Fulcher dan John Scott, 2007: 696) menjelaskan tiga jenis fleksibilitas dalam pasar kerja yakni *functional flexibility*, *numerical flexibility*, dan *financial flexibility*. *Functional flexibility* adalah seorang pekerja harus mampu melaksanakan berbagai jenis pekerjaan yang ditentukan manajemen. *Numerical flexibility* adalah kewenangan perusahaan dalam mengatur jumlah pekerjanya yang disesuaikan dengan permintaan pasar. Sementara itu, *financial flexibility* adalah perubahan keuangan perusahaan dalam mengontrol pekerjanya agar menjadi lebih fleksibel.

Gouliquer (2000) menjelaskan bahwa fleksibilisasi terbagi atas fleksibilisasi eksternal dan fleksibilisasi internal. *External flexibility* adalah penyesuaian pekerjaan dengan menggunakan strategi yang *non standard*². *External flexibility* ini juga sama halnya dengan *numerical flexibility*. Sebaliknya, *internal flexibility* adalah usaha organisasi dalam menambah *output* dengan melakukan peningkatan efisiensi dan produktivitas. Dengan kata lain, *internal flexibility* ini sama halnya dengan *functional flexibility*. Meskipun demikian, inti

² Smith, et al dan Van Liemt (dalam Gouliquer, 2000: 32) menjelaskan pekerjaan *non standard* seperti pemberhentian sementara (*layoffs*), sub kontrak, waktu fleksibel, atau pekerjaan paruh waktu. Krahn (dalam Vosko, 2003: 17) juga menjelaskan pekerjaan *non standard* seperti pekerjaan *part time*, *temporary*, *own account self-employed*, dan *multiple jobholder*. Lebih jauh, Vosko, dkk mempersempit ruang lingkup pekerjaan *non standard* menjadi pekerjaan paruh waktu (*part-time work*) dan pekerjaan sementara (*temporary work*).

dari fleksibilisasi ini adalah pengaturan secara internal suatu struktur pekerjaan dan organisasi kerja bagi pekerja intinya (regular).

Seperti diketahui, perubahan ekonomi suatu negara tidak terlepas dengan perubahan dan orientasi ekonomi global yang kini kian diserahkan pada mekanisme pasar. Oleh karena itu, peran negara dalam mengatur kondisi pasar kerja serta tanggung jawab negara pada rakyatnya (tenaga kerja) juga mengalami perubahan. Tulisan Hari Nugroho dan Indrasari Tjandraningsih (2007; 2012) juga menunjukkan bahwa peran dan tanggung jawab negara dalam mensejahterakan warga negara (tenaga kerja)-nya saat ini cenderung menyusut. Hal ini tercermin dari pelegalan praktik sistem kerja fleksibel.

Pasar kerja fleksibel (*flexible labor market*), bagi para pendukungnya, dianggap mampu meningkatkan pertumbuhan ekonomi, meningkatkan penawaran kesempatan kerja, meningkatkan pendapatan masyarakat, serta memudahkan pekerja memasuki sektor formal yang dianggap lebih memberikan keamanan pekerjaan. Pada tingkat institusi, sistem pasar kerja fleksibel dianggap memberikan efek positif dengan efisiensi produksi, maksimalisasi profit, fleksibilisasi adaptasi institusi terhadap perubahan, serta meningkatkan produktivitas melalui kompetisi antar pekerjanya. Hal ini dikarenakan sistem pasar kerja fleksibel berada dalam mekanisme pasar bebas (*free market*) yang menekankan setiap individunya saling bekerja secara ketat dan kompetitif.

Dalam sistem pasar kerja fleksibel, kedudukan antara pencari dan pemberi kerja berada dalam keadaan seimbang. Namun, pasar kerja fleksibel bukanlah sebuah kebijakan yang dapat menghilangkan hambatan dalam pasar kerja, melainkan ia adalah hasil kolaborasi berbagai pihak, baik institusi dan pengambil kebijakan, yang tersistematis dalam melenturkan semua aspek produksi dalam hubungan kerja dengan tujuan untuk maksimalisasi keuntungan. Terlebih lagi, hubungan kerja³ yang berlangsung antara individu sebagai pencari kerja dengan pemberi kerja sebagai institusi selalu dalam posisi timpang. Pencari kerja mayoritas masih dalam posisi tawar yang rendah, terlebih bagi *fresh graduate*. Pasar kerja fleksibel juga semakin memperkecil peluang pekerja untuk berserikat dan membentuk serikat kerja karena pekerjanya yang cenderung mudah berganti.

Wacana pasar kerja fleksibel di Indonesia sebenarnya telah bermula sebelum krisis ekonomi 1997/1998 terjadi. Indonesia menerapkan sistem pasar kerja fleksibel ini tidak terlepas dari desakan berbagai pihak, seperti ILO dan USAID yang menghendaki agar Indonesia lebih melonggarkan pasar tenaga kerjanya agar dapat menurunkan tingkat pengangguran. Secara formal, Bappenas pada tahun 2003 mengeluarkan kebijakan *White Paper on Employment Friendly Labour Policy*, beserta dukungan dari Bank Dunia, IMF serta CGI. Hal tersebut tiada lain untuk meliberalisasi perekonomian di Indonesia.

³ Suatu hubungan kerja tidaklah selamanya diatur dalam perjanjian kerja. Begitu juga dengan bentuk perjanjian kerja yang tidak semata harus tertulis, melainkan dapat juga secara lisan. Walaupun demikian, suatu perjanjian kerja akan mempunyai kekuatan secara hukum jika dilakukan secara tertulis. Hal ini untuk mencegah perselisihan di kemudian hari, sehingga jika terjadi perselisihan akan lebih mudah mengetahui kedudukan masing-masing kedua pihak yang terlibat dalam perjanjian tersebut serta memungkinkan untuk lebih mudah mencari solusi bagi keduanya.

Indonesia secara legal formal menerapkan sistem kerja fleksibel ini dengan dilembagakannya UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Dalam UU Ketenagakerjaan tersebut tersurat pasal-pasal mengenai praktik fleksibilitas melalui subkontrak dan *outsourcing*. Sebagai dampaknya, saat ini massif bermunculan hubungan kerja fleksibel dalam bentuk hubungan kerja kontrak dan subkontrak dengan perekrutan tenaga kerja melalui pihak ketiga. Selain itu, pasal-pasal dalam UU Ketenagakerjaan tersebut juga memungkinkan untuk diinterpretasi secara berbeda oleh berbagai pihak. Sebagai contohnya, jenis pekerjaan yang dapat dilakukan oleh buruh *outsourcing* sangat tergantung pada definisi perusahaan dalam merumuskan "kegiatan inti" produksinya. Sehingga, semakin sempit definisi "kegiatan inti", maka semakin besar pula peluang untuk menggunakan tenaga kerja fleksibel.

Di bidang pendidikan, Indonesia secara tegas juga melegalkan praktik menggunakan tenaga pendidik fleksibel. Hal ini dengan dilembagakannya secara formal UU Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005. Pada pasal 48 ayat (1) tercantum "status dosen terdiri atas dosen tetap dan dosen tidak tetap". Begitu juga dengan penjelasan ini yang menimbulkan interpretasi berbeda setiap universitas karena pada Pasal 48 ayat (4) tercantum "pengaturan kewenangan jenjang jabatan akademik dan dosen tidak-tetap ditetapkan oleh setiap satuan pendidikan tinggi sesuai dengan peraturan perundang-undangan".

Meningkatnya tenaga kerja fleksibel sebenarnya merupakan bentuk pengurangan dan atau pelepasan tanggung jawab pemerintah. Dalam bidang pendidikan, berkurangnya tanggung jawab pemerintah ini berhubungan dengan pelepasan pendanaan negara terhadap perguruan tinggi negeri (PTN) menjadi perguruan tinggi Badan Hukum Milik Negara (PT BHMN). Pada tahap awal, pemerintah menetapkan empat PT BHMN yakni Universitas Indonesia (UI), Universitas Gadjah Mada (UGM), Institut Teknologi Bandung (ITB), dan Institut Pertanian Bogor (IPB). Pendanaan yang semula berasal dari pemerintah, kini bersumber dari pemerintah dan masyarakat (orang tua siswa dan perusahaan). Pemerintah memilih keempat PTN tersebut karena pertimbangan ekonomi (Hadi, 2007: 1601-161). Adapun alasannya (1) keempat universitas tersebut paling siap untuk ditawarkan ke pasar meskipun dijual dengan harga yang mahal, (2) keempatnya paling banyak menyerap dana subsidi dari negara. Sebagai gambaran, pada tahun 2002/2003, UGM mendapatkan subsidi sebesar Rp 310 miliar, UI Rp 129 miliar, IPB Rp 92 miliar, dan ITB Rp 78 miliar. Lalu, pemerintah juga meneruskan penetapan status PT BHMN ini pada tiga universitas lainnya, yakni Universitas Sumatera Utara, Universitas Pendidikan Indonesia, dan Universitas Airlangga. Pemerintah, pada awalnya juga hendak meneruskan implemementasi kebijakan PT BHMN ini ke universitas lain di Indonesia. Namun, pada tahun 2009, Mahkamah Konstitusi membatalkan UU Badan Hukum Pendidikan (UU BHP) dengan mengevaluasi PT BHMN. Hal ini dikarenakan meningkatnya biaya pendidikan sebagai akibat kebijakan otonomi pendidikan tinggi.

Otonomi pendidikan sering dipersamakan dengan privatisasi pendidikan⁴ yang berkaitan komersialisasi bidang pendidikan. Dalam hal ini, pemerintah Indonesia pada dasarnya terkendala membiayai pendidikan. Adapun alokasi anggaran pendidikan di Indonesia tahun 2003 hanya sekitar 8,5% dari APBN. Sementara itu, negara tetangga seperti Malaysia (Hadi, 2007: 149-151) pemerintah mensubsidi 25,5% bagi pendidikannya, Thailand sebesar 24,2% dari APBN; tahun 2003 subsidi pendidikan di Kanada terjadi penurunan dari 69% menjadi 55%. Indonesia mengalokasikan APBN untuk sektor pendidikan sebesar Rp 26,5 triliun (9,25% PDB 2005) di tahun 2006 dan tahun 2011 mencapai 20,2%. Meskipun demikian, walaupun data menunjukkan terjadi peningkatan alokasi dana pendidikan di Indonesia, nyatanya dana pendidikan masih jauh lebih kecil dibandingkan pembayaran utang negara itu sendiri⁵.

Kebijakan otonomi pendidikan tinggi telah menjadikan pendidikan sebagai barang komersial yang jauh dari pemenuhan hak konstitusi rakyat atas pendidikan yang bermutu dan berkualitas. Alasan agar PTN menjadi lebih mandiri dan otonom, juga terselubung ketidakmampuan pemerintah dalam membiayai pendidikan tinggi dan kebutuhan meningkatkan daya saing PTN. Dalam hal inilah, pendidikan di Indonesia dihadapkan pada tantangan dan persaingan ketat di era global yang menuntut kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten.

Universitas Indonesia (UI) sebagai salah satu PT-BHMN diketahui mampu melaksanakan sistem otonomi SDM tersebut, yakni dengan membentuk "tenaga pendidik inti" (*core lecture*). Pasca skema tenaga pendidik diketahui barometer pendidikan internasional UI meningkat di posisi ke-287 pada tahun 2008 dan urutan ke-201 tahun 2009 pada *Quacquarelli Symonds World University Rankings*. Sebagai upaya meningkatkan percepatan kualitas pendidikan, pimpinan Universitas melihat bahwa yang mempunyai kemampuan tersebut adalah dosen tetapnya. Sementara itu, dosen tetapnya yang berkualitas secara individu lebih banyak beraktifitas di luar kampus. Oleh karena itu, untuk "merangsang" dosen tetap kembali beraktifitas dan berproduksi di kampus diberikan imbal jasa yang setimpal melalui mekanisme sistem remunerasi. Sistem ini menata tenaga pendidik berdasar pilihan jalur karir berdasarkan skema penugasannya. Skema tenaga pendidik UI berdasar pada SK Rektor UI No. 1345 tahun 2009 terdiri dari 4 (empat) kategori

⁴ Darmaningtyas (2009: viii) menjelaskan privatisasi berbeda dengan liberalisasi. Privatisasi sebagai penyerahan pelayanan publik kepada swasta, sedangkan liberalisasi menekankan pada penawaran jasa pelayanan publik ke pasar bebas. Sedangkan Berfield dan Levin (2005, dalam Syamsul Hadi dkk., 2007: 145-147) menyampaikan privatisasi pendidikan dapat dipahami dalam hal: (1) berbagai penyediaan pendidikan dengan swasta, dalam artian bahwa pendidikan dapat disediakan atau dioperasikan oleh pelaku ekonomi swasta. (2) pembiayaan oleh orang tua siswa, hal ini karena subsidi pendidikan dari pemerintah jauh lebih kecil daripada pembiayaan orang tua siswa. (3) privatisasi dalam bentuk regulasi, yakni pemerintah memberlakukan hukum-hukum yang wajib di pendidikan, sedangkan pengambilan keputusan dan akuntabilitas dilakukan oleh pihak swasta.

⁵ Jumlah utang pemerintah Indonesia saat ini mencapai US\$185,3 milyar atau setara dengan Rp1.667,7 triliun (Berapa Cicilan Pokok dan Bunga Utang Negara dalam AAPBN?. (2010). <http://www.jurnal-ekonomi.org/2010/11/01/berapa-cicilan-pokok-dan-bunga-utang-negara-dalam-apbn/>. Diakses tanggal 5 Juni 2011, 05.54 wib). Angka tersebut lebih besar daripada anggaran pendidikan, kesehatan, perumahan rakyat dan pemenuhan kebutuhan dasar rakyat lainnya. Sedangkan Data Kementerian Keuangan menunjukkan hingga Juni 2011 utang pemerintah pusat sebesar Rp 1.723,90 triliun (*APBN Tersandera Utang*. Kompas, Kamis 11 Agustus 2011).

yakni tenaga pendidik struktural, tenaga pendidik inti penelitian, tenaga pendidik inti pengajaran, dan tenaga pendidik skema lainnya. Pada skema lain ini terdiri dari tenaga pendidik tetap (tenaga pendidik yang studi belajar dan tenaga pendidik tetap yang memilih jalur skema lain) dan tenaga pendidik tidak tetap (tenaga pendidik *fleksibel*). Tenaga pendidik tidak tetap ini beragam kategori sosialnya seperti tenaga profesional, praktisi, pengajar di tempat lain, birokrat juga tenaga pendidik yang berawal karir sebagai asisten dosen (*apprentice*⁶) dan bertujuan karir di Universitas. Adapun masing-masing skema tenaga pendidik tersebut mempunyai persyaratan, beban tugas, dan imbal jasa yang berbeda.

Tulisan ini menelaah kondisi kerja tenaga pendidik tidak tetap pasca transformasi struktural Universitas. Kajian pasar kerja fleksibel digunakan untuk melihat perubahan status dan peran tenaga pendidik *apprentice*. Kebijakan universitas dalam menata tenaga pendidiknya diketahui merugikan sebagian kelompok tenaga pendidik *apprentice*. Mereka mengalami pengurangan akses dan kesempatan serta peran sebagai tenaga pendidik karena terdapat pembatasan beban mengajar. Selain itu, sebagian *apprentice* ini juga tidak siap dengan perubahan kebijakan Universitas yang begitu cepat.

b. Rumusan Masalah

Pemerintah Indonesia menetapkan UI sebagai salah satu universitas BHMN di tahun 2000. Perubahan status hukum universitas ini diketahui berimplikasi juga pada berkurangnya peran negara dalam penyelenggaraan kegiatan akademik. Otonomi universitas ini berwujud otonomi akademik dan otonomi pengelolaan organisasi. Otonomi universitas memungkinkan Universitas membuat kebijakan internal mengenai SDM-nya, salah satunya dengan menata tenaga pendidiknya. Otonomi SDM ini memungkinkan universitas untuk menentukan sendiri sistem rekrutmen, sistem promosi jabatan, sistem manajemen kinerja, sistem *reward* dan *punishment*. Penataan SDM ini juga dalam rangka meningkatkan kualitas akademik Universitas, sehingga individu-individu yang terpilih adalah memang yang berkualitas dan berkompeten. Universitas melihat bahwa yang mempunyai kemampuan tersebut adalah dosen tetapnya, maka untuk “merangsang” dosen tetap kembali beraktivitas dan berproduksi di kampus diberikan imbal jasa yang setimpal melalui mekanisme sistem remunerasi. Sistem ini menata tenaga pendidik berdasar pilihan jalur karir berdasarkan skema penugasannya. Adapun skema tenaga pendidik UI berdasar pada SK Rektor UI No. 1345 tahun 2009 terdiri dari 4 (empat) kategori yakni tenaga pendidik struktural, tenaga pendidik inti penelitian, tenaga pendidik inti pengajaran, dan tenaga pendidik skema lainnya. Masing-masing skema tenaga pendidik tersebut mempunyai persyaratan, beban tugas, dan imbal jasa yang berbeda.

⁶ Istilah “*apprentice*” ini disampaikan oleh pimpinan struktural UI untuk menyebut asisten dosen. Penulis selanjutnya menggunakan istilah *apprentice* ini untuk membedakan dengan kategori tenaga pendidik lainnya di UI. Secara formal memang tidak ada istilah ini dalam sistem ketenagakerjaan di UI. Istilah *apprentice* ini digunakan karena mereka telah melalui seleksi awal menjadi tenaga pendidik yakni sebagai asisten dan sedang berproses untuk mengembangkan karir di Universitas. Dalam hal ini tujuan tindakannya jelas ingin menjadi bagian secara penuh dalam struktur Universitas.

Sistem hubungan kerja tidak tetap pada tenaga pendidik berawal dari kultur perekrutan yang bersifat kekeluargaan (paguyuban). Tenaga pendidik *apprentice* direkrut berdasar jalinan kepercayaan dengan dosen seniornya. Sistem patron klien lekat dalam sejarah ketenagakerjaan di UI, walau tidak semua tenaga pendidik mengalami hal tersebut. Setidaknya hingga tahun 2008, sistem hubungan kerja ini tidak terlalu bermasalah karena sudah merupakan kebiasaan dan dianggap normal. Meskipun telah terdapat forum asisten dosen di tahun 1990-an yang juga telah berupaya menyampaikan formalitas hubungan kerjanya. Namun pasca penetapan skema tenaga pendidik, keresahan sosial pada sejumlah tenaga pendidik *apprentice* mulai meningkat hingga membentuk serikat sebagai wadah kolektif sesama pekerja tidak tetap. Meningkatnya kesadaran massal serta waktu yang bertepatan dengan masa evaluasi pelaksanaan PT-BHMN memungkinkan terjadinya protes sosial. Kebiasaan membangun hubungan kerja dalam mekanisme informal diketahui tidak hanya merugikan tenaga pendidik *apprentice* yang telah sekian lama berdedikasi tetapi juga menimbulkan biaya sosial bagi Universitas. Hubungan kerja informal diketahui membuat tenaga pendidik *apprentice* bekerja dalam kondisi pekerjaan beresiko (*precarious work*).

Jumlah dosen tidak tetap yang berawal karir sebagai asisten dosen dan bertujuan karir di FISIP UI ini memang tidak banyak jumlahnya jika dibandingkan dengan dosen tetap atau pun dosen tidak tetap (praktisi, birokrat, pengajar di tempat lain) yang menjadikan pekerjaan mengajar hanya sebagai pekerjaan sampingan. Meskipun demikian, tulisan ini tetap relevan dikaji karena tenaga pendidik *apprentice* pernah menjadi bagian akademisi, namun kini mulai mengalami keterbatasan kondisi dan kesempatan kerja pasca transformasi struktural Universitas. Tulisan ini tidak bermaksud menyudutkan pihak tertentu, melainkan hanya menggambarkan bahwa seiring perkembangan zaman dan rasionalisasi organisasi, maka strategi-strategi untuk terus mengembangkan kompetensi tidak dapat dihindari. Termasuk kebijakan ketenagakerjaan Universitas yang meningkatkan kualitas tenaga pendidiknya dengan menata SDM dan merekrut tenaga pendidik yang berkualitas.

c. Metode Penelitian

Tulisan ini berdasarkan hasil penelitian studi kasus tenaga pendidik *apprentice* di FISIP UI pasca penetapan skema tenaga pendidik UI. Perubahan hubungan dan kondisi kerja serta strategi tetap bertahan sebagai tenaga pendidik tidak tetap di UI berusaha disampaikan untuk menggambarkan konflik (sosial) dalam hubungan kerja tenaga pendidik dengan sistem fleksibel. Terdapatnya pengurangan sejumlah akses dan kesempatan kerja, serta ketimpangan dan konflik pekerjaan (*industrial conflict*) merupakan proses modernisasi organisasi yang tidak selalu membawa kebaikan. Oleh karena itu, kajian *labour market flexibility* penting untuk terus dilakukan dialektika mengenai peran dan fungsi tenaga pendidik dengan keterbaharuan waktu serta relasi kerjanya, sehingga dapat mencegah pertentangan lebih jauh dalam tubuh organisasi.

Pengumpulan data kualitatif dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, serta studi dokumen. Penulis juga melibatkan diri dalam PPUI⁷ sebagai upaya memahami dan mendalami fokus kajian, selain validitas penelitian juga tetap diperhitungkan. Subjek penelitian ini adalah tenaga pendidik *apprentice* yang bertujuan karir di FISIP UI, termasuk salah satu skema tenaga pendidik UI, masih aktif bekerja di FISIP UI, mengalami perubahan status hukum UI dari PTN ke BHMN, mengalami penetapan skema tenaga pendidik UI, serta mengalami formalisasi hubungan kerja fleksibel. Disamping itu, peneliti juga meng-*counter-nya* dengan mewawancarai pimpinan Departemen, Fakultas, dan Universitas.

PEMBAHASAN/TEMUAN

1. Transformasi Struktural Universitas

Status hukum UI dari PTN menjadi BHMN berubah berdasarkan PP No.152 Tahun 2000⁸. Adapun latar belakang transformasi tersebut sebagai pemantapan dan peningkatan sistem mutu pendidikan tinggi guna mencapai penyelenggaraan perguruan tinggi berkualitas internasional serta sistem administrasi keuangan yang lebih efisien (Memorandum Rektor UI 2002-2007). Universitas yang berstatus PTN merupakan bagian dari unit kerja Depdiknas, sehingga otonominya terbatas. Berbeda dengan BHMN yang mempunyai otonomi lebih luas. Adapun hak PT-BHMN berdasar PP No. 152 Tahun 2000 Pasal 2 diantaranya berwenang mengatur sistem keuangan, manajemen, dan merekrut SDM-nya sendiri sesuai dengan visi, misi, dan program yang telah direncanakan. Hal ini berarti universitas dapat menyusun akselerasi transformasinya. Disinilah, otonomi universitas memberikan ruang untuk meningkatkan inovasi, kreativitas, dan produktivitas dengan transformasi yang cepat.

Sebagaimana diketahui, peningkatan SDM memang merupakan isu global. Hal ini erat kaitannya dengan mekanisme pasar pada persaingan bebas dimana saat ini dimana universitas pun tidak terhindarkan untuk turut bersaing. Ketatnya persaingan akademik tersebut juga turut menekan universitas untuk mampu bertransformasi dan bersaing dalam tingkat global.

UI mengeluarkan kebijakan rasionalisasi (*right-sizing*) ketenagakerjaan untuk mencapai UI yang efisien, efektif, produktif, dan berkualitas. Sejumlah alternatif rasionalisasi kebijakan ketenagakerjaannya (SK MWA-UI No. 007/SK/MWA-UI/2006) yaitu:

- a) menawarkan kesempatan pensiun dini bagi PNS,
- b) mengembalikan PNS ke Mendiknas,
- c) meningkatkan kompetensi tenaga kerja bagi yang memenuhi persyaratan,
- d) melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK),

⁷ PPUI singkatan dari Paguyuban Pekerja UI yang beranggotakan pekerja dari berbagai kategori pekerja (tenaga pendidik, tenaga administrasi/ kependidikan, satpam, juga peneliti). PPUI terbentuk pada 22 Oktober 2011, salah satu isu yang diusungnya adalah kepastian status kerja bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

⁸ Perubahan status UI dari PTN ke BHMN ditetapkan tahun 2000, sementara IPB, ITB, dan UGM ditetapkan tahun 2003. USU, UPI, dan UNAIR di tahun 2004. Dengan demikian, total PTN-BHMN ada 7 (tujuh) universitas dari 83 perguruan tinggi pemerintah. 20 PTN diterapkan pengelolaan dengan sistem BLU, sedangkan sisanya adalah satuan kerja dibawah Mendiknas.

- e) memberikan pembekalan moril maupun materiil sebelum melakukan PHK dan pensiun dini.

Sementara itu, kebijakan perekrutan tenaga kerjanya berdasarkan SK MWA-UI No. 007/SK/MWA-UI/2006 adalah:

- a) pengadaan tenaga kerja secara terpusat oleh Direktorat SDM UI,
- b) pengadaan tenaga kerja dilakukan berdasarkan prinsip kompetensi, objektivitas, dan transparansi yang berlaku bagi tenaga kerja struktural maupun fungsional,
- c) pengadaan tenaga kerja, terutama rekrutmen, seleksi, dan penempatan harus sesuai dengan perencanaan ketenagakerjaan (*man power planning*) mulai dari unit kerja terkecil, dan
- d) pelaksanaan pengadaan tenaga kerja akademik mengutamakan *crossbreeding*.

Kriterianya bagi *calon tenaga pendidik eksternal umum* (Buku Pedoman Jalur Karir Tenaga Pendidik UI-BHMN, 2008) seperti telah menduduki jabatan yang sama di perguruan tinggi sebelumnya dan memenuhi persyaratan kualifikasi (KSA)⁹ tenaga akademik. Sementara itu, kriteria *calon tenaga akademik eksternal khusus* untuk Lektor Kepala dan Profesor yang mempunyai reputasi internasional dalam bidang penelitian dan/atau pengajaran dengan kriteria tambahan: a) berpengalaman memimpin kelompok ilmu, b) mampu mencari dana melalui penelitian, dan c) mempunyai jaringan penelitian.

Survey yang dilakukan SDM UI tahun 2008 mengenai rekrutmen eksternal untuk jenjang Lektor Kepala dan Profesor menghasilkan hanya 51% responden yang setuju diperkenankan dibuka rekrutmen eksternal bagi tenaga akademik untuk jenjang jabatan Lektor Kepala dan 50% setuju untuk rekrutmen eksternal untuk posisi profesor (Pedoman Jenjang Karir Tenaga Akademik UI-BHMN). Namun, responden setuju jika posisi profesor yang direkrut dari eksternal UI berkemampuan mencari dana penelitian (78%), memimpin kelompok ilmu (81%), dan mempunyai jaringan penelitian (88%).

Perekrutan tenaga pendidik UI juga memberi kesempatan pengangkatan asisten dosen menjadi pegawai UI-BHMN. Syaratnya (SK Rektor UI No. 341/SK/R/UI/2003):

- 1) benar-benar dibutuhkan suatu Departemen dari suatu Fakultas atau suatu Program Studi dari Program Pascasarjana dengan posisi yang memang telah direncanakan (*personnel planning*),
- 2) memiliki gelar hasil pendidikan minimal Magister (S-2) atau setingkat, dari perguruan tinggi yang diakui oleh UI,
- 3) memiliki prestasi akademik yang baik, sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh Fakultas yang bersangkutan atau Program Pascasarjana,
- 4) telah bekerja sebagai asisten dosen di Fakultas yang mengusulkan atau di Program Pascasarjana selama minimal 3 (tiga) tahun secara berkesinambungan,
- 5) memiliki prestasi kerja yang dinilai baik oleh atasan langsungnya yang dibuktikan dengan pernyataan tertulis dari atasan langsung tersebut,

⁹ KSA adalah kualifikasi bagi calon tenaga akademik yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan kemampuan (*abilities*). KSA ini dapat dilihat dari pengalaman kerja (*experience*), kinerja masa lalu (*past performance*), dan latar belakang pendidikan (*educational background*). (Pedoman Jenjang Karir Tenaga Akademik UI-BHMN, SDM-UI, 2008).

- 6) lulus pemeriksaan psikologi,
- 7) pada saat ini bekerja penuh waktu (*full time*) di UI dalam artian
 - (7.a.) pekerjaan utamanya adalah sebagai tenaga pengajar di UI dengan waktu/jumlah jam kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh Fakultas yang bersangkutan atau Program Pascasarjana;
 - (7.b.) berdedikasi penuh pada UI.

Syarat perekrutan sebagai asisten dosen dan tenaga akademik mengalami peningkatan kualifikasi. Diantaranya mempersyaratkan berkualifikasi minimum S-2, bidang studi linier, dibutuhkan oleh mata kuliah tertentu atas usulan tim pengajar terkait, disetujui oleh ketua program dan diketahui oleh Departemen, serta mendapat penilaian baik dari *peer* (rekan kerja dan pengajar). Peningkatan kualifikasi tenaga pendidik ini merupakan penerapan dari regulasi yang ditetapkan pemerintah dalam UU Guru dan Dosen¹⁰.

Disamping itu, UI juga memberi peluang perekrutan tenaga akademik dari eksternal UI untuk kriteria tenaga pendidik tidak tetap. Hal tersebut tercantum dalam SK MWA-UI No. 007/SK/MWA-UI/2006 yang menyebutkan "memungkinkan untuk melakukan *outsourcing*¹¹ tenaga akademik dengan maksimum 20% beban kerja (*full time equivalent*) per program studi".

2. Kondisi Tenaga Pendidik Tetap dan Tidak Tetap

Status kerja tenaga pendidik berdasarkan UU Guru dan Dosen terbagi atas dosen tetap dan dosen tidak tetap. Begitu pula status kerja tenaga pendidik yang terjadi pada universitas eks BHMN yakni tenaga pendidik tetap (PNS dan BHMN) dan tidak tetap (Non PNS dan Non UI-BHMN). Data dosen di FISIP UI tahun 2009 menunjukkan jumlah dosen tetap lebih besar jumlahnya dari dosen tidak tetap yakni 233 orang dosen tetap berbanding 214 dosen tidak tetap.

Tenaga pendidik tidak tetap ternyata juga mengalami pelapisan mengenai jenisnya. Sebagai contoh, tenaga pendidik tidak tetap di FISIP UI ini beragam kategorinya yakni tenaga pendidik tidak tetap dari kalangan praktisi, tenaga pendidik dari instansi lain, juga tenaga pendidik dari kalangan asisten dosen (*apprentice*).

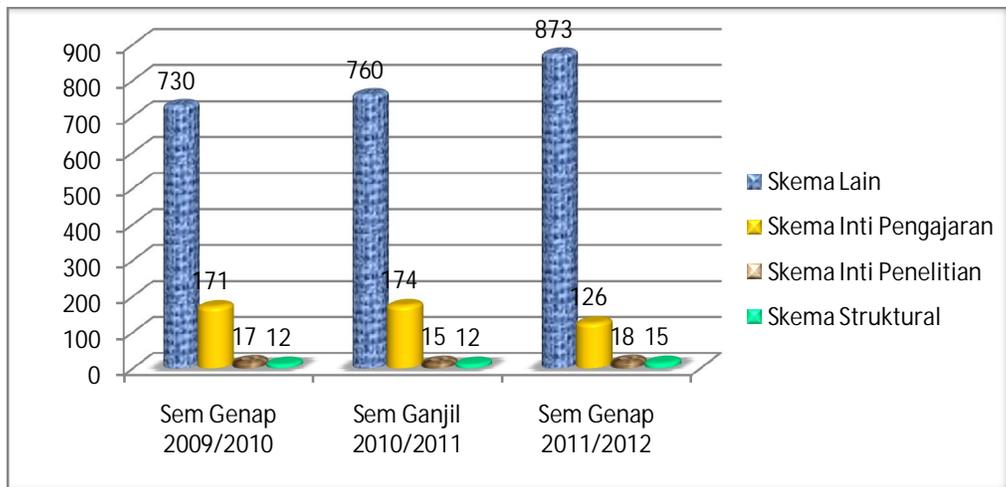
¹⁰ Pada UU Guru dan Dosen, Pasal 46 ayat (2) menunjukkan bahwa dosen memiliki kualifikasi akademik minimum: lulusan program magister untuk program diploma atau program sarjana; dan lulusan program doktor untuk program pascasarjana.

¹¹ *Outsourcing* menurut UUK (UU Ketenagakerjaan) diartikan sebagai alih daya, sehingga pengertian *outsourcing* yang umum dikenal adalah pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan dan atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakai jasa *outsourcing* baik pribadi, perusahaan, divisi atau pun sebuah unit dalam perusahaan. *Outsourcing* juga diartikan pemborongan pekerjaan (*outsourcing* pekerjaan) dan jasa penyedia tenaga kerja (*outsourcing* tenaga kerja). UUK menyatakan *outsourcing* hanya diberikan untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi, seperti pada pelayanan kebersihan (*cleaning service*), penyedia makanan (*catering*), tenaga pengaman (*security*), jasa penunjang di pertambangan dan peminyakan, serta usaha penyedia angkutan umum. Tenaga pendidik *outsourcing* di UI ini adalah penggunaan jasa tenaga pendidik di luar tenaga tetap pendidik UI yang sifatnya sementara dan tanpa perantara dengan pihak ketiga, atau hubungan antara UI sebagai pemberi kerja dan individu seorang tenaga pendidik tidak tetap. Menurut penulis, hubungan kerja pada tenaga pendidik tidak tetap ini lebih tepat disebut sebagai hubungan kerja kontrak.

Temuan menunjukkan terjadi penurunan jumlah tenaga pendidik *apprentice* yang bertujuan karir di FISIP UI pasca kebijakan skema tenaga pendidik Universitas. Tahun 2008, Universitas mengeluarkan kebijakan bahwa penataan tenaga pendidik berdasarkan skema penugasan dan salah satu konsentrasinya minimal berpendidikan Magister (S-2).

SK Rektor UI No. 1939C/SK/R/UI/2011 menunjukkan terdapat perbedaan jumlah untuk kategori tenaga pendidik. Jumlah tenaga pendidik terbesar di skema pengajaran dengan 122 orang, diikuti skema lain sebesar 60 orang, skema penelitian, dan skema struktural. Sementara itu, data sekunder Kepegawaian FISIP UI tahun 2012 menunjukkan perbedaan cukup besar pada kategori skema lain.

Diagram 1.
Komposisi Skema Tenaga Pendidik FISIP UI Tahun 2009, 2010, dan 2011



(Sumber: data sekunder Kepegawaian FISIP UI, telah diolah kembali, 2012)

Kedua sumber data tersebut menunjukkan terdapat perbedaan jumlah yang cukup besar pada kategori tenaga pendidik skema lain di FISIP UI. Pada SK Rektor No. 1739C/SK/R/UI/2011, tenaga pendidik skema lain tercantum hanya 60 orang, namun pada data sekunder Kepegawaian FISIP UI tahun 2012 tertera 873 orang. Perbedaan jumlah tenaga pendidik skema lain itu dikarenakan data dari SK Rektor UI adalah nama-nama dosen tetap dengan status PNS dan UI-BHMN. Sementara itu, tenaga pendidik dalam skema lain dari data sekunder Kepegawaian FISIP UI selain terdiri dari tenaga pendidik tetap yang memilih jalur skema lain dan pendidik tetap yang tugas belajar juga termasuk berbagai kategori tenaga pendidik tidak tetap.

Data tersebut hendak menggambarkan bahwa sebenarnya tenaga pendidik skema lainnya berperan penting dalam penyelenggaraan pendidikan. Hal tersebut karena terdapat jumlah tenaga pendidik tidak tetap yang jumlahnya jauh lebih besar dibandingkan tenaga pendidik tetap atau diantara ketiga skema lainnya. Hal ini menggambarkan sistem pengajaran sebenarnya besar ketergantungannya pada tersedianya tenaga pendidik tidak

tetap meskipun tugas tenaga pendidik tidak tetap adalah membantu kegiatan pengajaran dan jumlah beban kerjanya telah dibatasi.

Dalam kajian ketenagakerjaan, besarnya jumlah tenaga pendidik tidak tetap ini merupakan salah satu strategi pemberi kerja untuk mengurangi biaya tenaga kerja (*labor cost*). Hal ini pun diakui oleh pimpinan struktural Universitas bahwa *labor cost* ini akan sangat nyata menguntungkan pemberi kerja karena beban kerja untuk jumlah dan jam kerja yang sama akan berbeda perhitungan ekonominya antara pekerja berstatus tetap dan tidak tetap. Selain itu, universitas tidak dibebankan untuk memberikan biaya tetap, tunjangan, asuransi, dan biaya kantor lainnya.

Pengelompokan tenaga pendidik adalah strategi universitas untuk menata tenaga pendidiknya. Tenaga pendidik inti (*core lecture*) menjadi pegangan universitas dalam menentukan arah dan implementasi kebijakannya. Perbedaan dalam menginterpretasikan pekerja inti telah menjadi kekhawatiran sejumlah pihak, tidak semata pada pekerja kerah biru (*blue collar*), melainkan juga pekerja kerah putih (*white collar*).

Dikarenakan prasyarat integrasi keuangan telah terjadi, maka manifestasi penataan SDM pun dapat dilakukan melalui remunerasi. Penataan ini dimaksudkan untuk mengoptimalkan tenaga pendidik untuk menjadi tenaga pendidik profesional. Adapun tenaga pendidik profesional yang dimaksud UI adalah tenaga pendidik inti penelitian dan pengajaran. Sehingga, idealnya skema inti penelitian ini adalah untuk meningkatkan produktivitas akademik secara signifikan di masa mendatang, maka sebagai langkah awal adalah membuat kelompok pelopor untuk menjadi pendorong produktivitas akademik ini. Sementara itu, tenaga pendidik ahli (tenaga pendidik tidak tetap) dimaksudkan untuk “memperkaya” materi perkuliahan dengan diperkenalkan “dunia luar”.

Pengelompokan (skema) tenaga pendidik ini diketahui mampu meningkatkan produktivitas akademik dengan mendukung visi Universitas dalam menuju universitas riset kelas dunia. Sejak dibentuk skema dosen UI tahun 2008, terjadi peningkatan peringkat universitas dunia yang signifikan yakni di urutan ke-201. Pada tahun 2011, UI menduduki peringkat ke-217 pada *Quacquarelli Symonds (QS) World University Rankings*. Skema dosen inti diketahui menjadi landasan utama Universitas untuk mampu melesat menduduki peringkat dunia. Disini UI meninggalkan jauh dari universitas lain di Indonesia, seperti UGM (342), ITB (451), Unair (551), dan IPB (601+).

Pada *QS-World University Ranking* 2011/2011, UI mampu membuktikan mengungguli perguruan tinggi favorit di dunia. UI yang berorientasi unggul di tingkat APEC mampu meninggalkan University of Notre Dame, US (223), Mahidol University, Thailand (229), juga University Technology, Sydney Australia (268). Sementara itu, peringkat UI pada *Top South East Asia* berada di peringkat 10, dibawah UGM (peringkat 8) dan ITB (peringkat 9). Di level internasional, pada tingkat ini UI mampu lebih unggul dari Nanyang Technological University (peringkat 11), Universitas di Malaysia (peringkat 12-14), dan Vietnam (peringkat 22). Meskipun demikian, UI harus mengakui keunggulan National University Singapore (peringkat 1) dan Mahidol University (peringkat 4).

Peringkat kualitas akademik universitas ini berhubungan juga dengan keberadaan tenaga pendidik tidak tetap. Hal ini dikarenakan rasio ideal antara dosen dan mahasiswa mempengaruhi peningkatan akreditasi dan kualitas pendidikan, sehingga besar kecenderungan universitas berusaha mempertahankan rasio idealnya. Oleh karena program studi mengalami perubahan jumlah mahasiswa, maka rasionya pun akan terganggu. Maka, keberadaan tenaga pendidik tidak tetap menjadi penting dalam struktur ketenagakerjaan Universitas. Akan tetapi tidak terdapatnya secara resmi dalam sistem kepegawaian menunjukkan institusi formal dibangun berlandaskan pada mekanisme informal. Tidak terdapatnya tenaga pendidik tidak tetap secara resmi dalam kepegawaian Universitas menggambarkan terdapatnya informalisasi dalam hubungan kerja di Universitas. Bentuk informalisasi hubungan kerja ini adalah tidak terdapatnya perjanjian kerja secara formal, surat penugasan secara resmi bagi tenaga pendidik tidak tetap. Upaya meningkatkan kualitas dan peringkat program studi dan universitas memang diperlukan untuk bersaing dan berkompetisi di tingkat global. Meskipun demikian, jika dilakukan dengan "penyembunyian" jumlah dosennya akan menyebabkan ketidakadilan karena kompetisi pada dasarnya mengusung nilai-nilai sportivitas untuk menghindari terjadinya konflik.

3. Kondisi Kerja Tenaga Pendidik Tidak Tetap

Temuan menunjukkan terjadi perubahan dalam kondisi kerja pada tenaga pendidik tidak tetap yang berawal karir sebagai asisten dosen (*apprentice*) pasca transformasi struktural Universitas. Beberapa hal yang dikaji adalah perubahan dalam pendapatan, sifat hubungan kerja, status kerja, masa kerja, dan kesempatan berkarir.

Tenaga pendidik *apprentice* mengalami perubahan pendapatan yang meliputi mekanisme perhitungan pendapatan, nominal, serta mekanisme pembayaran pendapatan. Sebelum skema tenaga pendidik Universitas ditetapkan, perhitungan pendapatan tenaga pendidik *apprentice* dihitung per semester, nominalnya berlaku sama untuk setiap kategori sosial yang sama (sesama *apprentice*), serta pembayaran langsung dari masing-masing Departemen. Sementara itu, pasca skema tenaga pendidik, pendapatan tenaga pendidik *apprentice* dihitung per kedatangan mengajar yang dibayarkan setiap bulan, nominalnya berbeda (*flexible wage*) tergantung besaran koefisien per mata kuliah dan jumlah mengajar, perhitungan pendapatannya berbeda antara tenaga pendidik tetap dan tidak tetap, serta pembayarannya terintegrasi melalui rekening Universitas meskipun sumber pendanaannya dari masing-masing Departemen. *Apprentice* rata-rata mengalami peningkatan pendapatan. Pendapatannya sekitar Rp 147.500 per semester tahun 1997 dan Rp 600.000 per semester tahun 2001. Saat ini, pendapatannya mencapai Rp 1.600.000 hingga Rp 2.500.000 per bulan untuk kegiatan mengajar. Namun, jika tidak ada kegiatan perkuliahan, seperti masa libur atau tidak mendapat jadwal mengajar, pendapatannya nol. Hal ini dirasa masih belum mencukupi kebutuhan rumah tangga, khususnya bagi *apprentice* laki-laki karena mereka kepala keluarga. Oleh karena itu, mereka melakukan berbagai strategi untuk mendapatkan penghasilan tambahan, diantaranya terlibat dalam kegiatan penelitian baik di dalam kampus maupun *freelance*, juga ada yang mengajar di tempat lain. Disamping itu, beberapa pihak

Departemen juga masih memberi peluang dan kesempatan *apprentice* untuk terlibat di beberapa penelitian dan posisi struktural Departemen/Program Studi/Pusat Kajian.

Kesempatan berkarir juga mengalami perubahan. Sebelum skema tenaga pendidik berlaku, tenaga pendidik *apprentice* masih diperkenankan bergelar Sarjana; jumlah mengajar tidak ada ketentuan baku dan memungkinkan jumlah mengajar antara tenaga pendidik tetap dan *apprentice* tidak berbeda; mempunyai kesempatan lebih besar untuk mengajar lebih banyak dan sesuai dengan minat dan keahlian; serta mekanisme rekrutmen berada di tingkat Departemen yang umumnya bersifat informal (informasi terbatas) dan cenderung *inbreeding*. Pasca skema tenaga pendidik, sebagian tenaga pendidik *apprentice* yang masih bergelar Sarjana "dirumahkan" dikarenakan persyaratan tenaga pengajar untuk jenjang Sarjana minimal berpendidikan Magister; selain itu Universitas juga merekrut tenaga pendidik dengan jenjang Lektor Kepala dan Profesor; mengutamakan *crossbreeding*; rekrutmen tenaga pendidik dilakukan secara terbuka dan bersifat formal; jumlah dan kesempatan mengajar terbatas (maksimal 4 sks per semester), dan sebagian diantaranya mengajar tidak sesuai dengan minat dan keahlian.

Mengenai sifat hubungan kerjanya, saat ini lebih kepada patembayan, hubungan impersonal yang mengutamakan kompetensi dan kompetisi. Relasi sosial formal bagi tenaga pendidik *apprentice* dengan sesama pendidik di bidang pengajaran mengalami pelemahan karena berkurangnya jam mengajar dan interaksi tatap muka. Sementara itu, relasi sosial informal di luar kegiatan mengajar masih terbuka jika terlibat dalam kegiatan penelitian dan struktural Departemen. Sifat hubungan kerjanya masih informal (perjanjian kerja belum sesuai hukum legal formal) meski tingkat eksploitasi dapat diperkecil karena adanya batasan beban kerja. Tetapi, status kerja tidak tetap menjadi diformalkan dalam struktur organisasi formal (Universitas) yakni dari asisten dosen menjadi tenaga pendidik tidak tetap.

Belum ada ketentuan formal mengenai masa kerja bagi tenaga pendidik *apprentice* sebelum skema tenaga pendidik berlaku tahun 2008. Hal demikian dikarenakan tiadanya perjanjian kerja antara *apprentice* dan Universitas/Fakultas/Departemen sebagai pihak pemberi kerja. Ini menjadikan tiadanya hak dan kewajiban secara legal formal bagi *apprentice* yang bertujuan karir di FISIP UI. Meskipun pada Februari 2012, PKWT (perjanjian kerja waktu tertentu) telah diberlakukan di UI, namun tidak semua *apprentice* mendapatkannya. UU Ketenagakerjaan mengatur masa kerja bagi pekerja dengan sistem kontrak atau tidak tetap (PKWT) maksimal tiga tahun untuk selanjutnya diangkat menjadi tenaga kerja tetap. Selain itu, UU Ketenagakerjaan juga mensyaratkan ketentuan pekerja kontrak dan *outsourcing* bagi pekerjaan di bagian pendukung (*non core*) produksi. PKWT di UI berlaku untuk masa kerja enam bulan dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan Departemen. Hal ini menggambarkan penerapan sistem kerja fleksibel membuat kesempatan kerja bagi *apprentice* menjadi semakin pendek. Singkatnya masa kerja ini memudahkan terjadinya rotasi dan kesempatan kerja pada tenaga pendidik lainnya. Singkatnya masa kerja ini juga membuat hubungan sosial tenaga pendidik *apprentice* menjadi terbatas dan dapat memperlemah ikatan sosial (informal) di tempat kerja. Selain itu, lamanya berstatus sebagai tenaga pendidik tidak tetap memperkecil kesempatannya

untuk berkarir di luar organisasi. Dengan terbatasnya kesempatan untuk merintis karir di luar organisasi kerjanya membuat tenaga kerja tidak tetap rawan terjatuh dalam pekerjaan beresiko (*precarious work*) alih-alih pengangguran. Tergolong pekerjaan beresiko dikarenakan lekat dengan ketidakstabilan pekerjaan, tiadanya dasar hukum serta rentan secara sosial dan ekonomi (Rodger, 1995). Hasil wawancara terhadap sembilan orang tenaga pendidik *apprentice* di FISIP UI menunjukkan cukup lamanya masa kerja mereka di FISIP UI, yakni telah berlangsung selama lima hingga tujuh belas tahun.

Secara historis, sebagian tenaga pendidik *apprentice* mengalami pengurangan dan atau kehilangan akses dan kesempatan berkarir di FISIP UI pasca skema tenaga pendidik berlaku. Meskipun mengalami peningkatan status (dari asisten dosen menjadi dosen tidak tetap) dan peningkatan pendapatan, namun disertai kondisi kerja yang *precarious*. Peningkatan status ini mengaburkan makna dikarenakan status meningkat tetapi tanpa disertai dengan kenyamanan dan kesempatan kerja. Meningkatnya kualifikasi persyaratan sebagai pendidik serta masa kerja yang telah dilalui memperburuk kondisi dan kesempatan kerjanya. Kompetensi tenaga pendidik ditingkatkan untuk mendukung produktivitas Universitas. Namun dikarenakan persaingan antar universitas tidak terhindarkan, maka seleksi sosial bagi tenaga pendidik pun tidak terelakkan.

Berdasarkan pengalaman dosen senior, kategori sosial yang sama sebagai *apprentice*, pada saat ini telah terjadi pengurangan akses dan kesempatan berkarir serta mengembangkan diri sebagai pengajar di FISIP UI. Dahulu, *apprentice* masih berkesempatan bekerja dan mengembangkan diri, mempunyai akses lebih besar, serta mendapat pengakuan dari sesama kolega, sehingga hubungan sosial informal lebih erat. Kini, *apprentice* mengalami pengurangan beban mengajar, akses dan kesempatan bekerja juga berkurang, selain itu melemahnya hubungan sosial (baik formal dan informal) menimbulkan penghargaan sebagai pendidik *apprentice* berkurang. *Apprentice* ini penting untuk dikaji karena mereka bekerja non-volunteer, mereka mempunyai tujuan bekerja yakni menjadi bagian institusi secara formal. Ini berarti mereka bertindak atas rasionalisasi kebutuhannya untuk mencapai tujuan menjadi bagian dari sistem.

Hubungan kerja tidaklah semata diukur atas dasar materi (ekonomi) dan status kerja. Melainkan juga membutuhkan pengakuan dan penghargaan (identitas) sebagai pekerja. Pengalaman *apprentice* menunjukkan bahwa sebelum skema tenaga pendidik berlaku mereka bekerja dibayar bukan secara ekonomi karena nyatanya jumlah pendapatan terkadang tidak cukup untuk biaya transportasi mereka ke kampus. Dengan diberlakukannya PKWT, maka posisi dan keamanan kerjanya juga terganggu. Loyalitas dan dedikasi terhadap institusi tidak diketahui karena tidak tercatatnya masa kerja dalam sistem kepegawaian formal. Formalisasi sistem kerja fleksibel menjauhkan pekerja dari berbagai pemberian biaya tetap, tunjangan dan asuransi, biaya kantor, juga biaya peningkatan karir.

Temuan menggambarkan transformasi Universitas menyingkirkan sebagian tenaga pendidik *apprentice* sebagai pekerja dan menempatkan mereka kembali pada barisan calon-calon tenaga pendidik. Posisi ini semakin rawan karena sistem fleksibel memungkinkan pekerja tidak tetap untuk berkompetisi kembali secara terbuka bersama calon-calon lainnya

karena pekerja dihadapkan pada rekrutmen ulang jika masa kerja berakhir. Dalam hal ini, *apprentice* dihadapkan pada mudahnya memasuki pasar kerja (sekunder) sebagai asisten dosen dengan saingannya yang cenderung dari internal (*inbreeding*) Universitas dan mengandalkan hubungan informal. Tetapi, sekaligus menggambarkan sulitnya mendapatkan pekerjaan (pasar kerja primer) yang layak karena pasar yang kian terbuka, persaingan kompetitif dan menekankan kompetensi.

Disinilah sebagian dari tenaga pendidik *apprentice* tidak siap dengan transformasi Universitas. Transformasi struktural menimbulkan perbedaan atas akses, sumber-sumber, dan kesempatan bagi tenaga pendidik *apprentice*. Sebagian *apprentice* masih tetap dapat berkarir (*survive*) dengan kesadaran berada dalam kondisi kerja beresiko dan berstrategi untuk tetap dapat menopang hidup dan keluarganya. Tulisan ini menemukan bahwa pendidikan adalah alat efektif untuk menularkan modernisasi dan meningkatkan investasi. Nyatanya, hal ini belum dimiliki oleh *apprentice*, sehingga mereka tidak siap dengan transformasi pasca skema dosen ditetapkan.

Apprentice secara objektif bekerja tetapi dengan status inferior. Mereka tidak terdata secara resmi dalam sistem kepegawaian, sehingga mereka tidak mempunyai peran dalam sistem ekonomi formal. Hubungan kerjanya yang informal membuat mereka tidak mendapat perlindungan hukum, sehingga sulit menuntut hak sebagai pekerja. Disinilah pekerja tidak tetap berada dalam hubungan kerja yang lemah dan rentan diperlakukan sewenang-wenang oleh pemberi kerja. Dalam hal ini, tenaga pendidik *apprentice* dihadapkan pada pilihan posisi dimarginalkan atau keluar dari sistem hubungan kerja. Tidak jarang, pilihan sulit membuat seseorang menerima kondisi kerja yang buruk asalkan tetap dapat bekerja.

4. Tumbuhnya Serikat Kerja

4.a. Kesadaran Membentuk Serikat

Sistem kerja fleksibel sebenarnya terkandung upaya menyingkirkan kesepakatan kerja dari negosiasi kolektif. Ketiadaan status kerja ini akan berpengaruh luas pada masa depan karir, pengembangan dan kompetensi diri, boleh tidaknya bekerja, hingga *reward* yang didapatkan. Tiadanya status kerja selama bertahun-tahun di universitas membuat penyelesaian hubungan kerja bersifat personal, antara individu pekerja dengan organisasi pemberi kerja. Terlebih seiring dengan meledaknya isu *outsourcing* dan privatisasi pendidikan memunculkan kehendak membangun identitas sebagai pekerja pun semakin kuat. Pengkategorian tenaga pendidik dalam tubuh universitas serta pengakuan secara legal dari pemerintah menjadi salah satu pemicu meledaknya tuntutan memperjelas status kerja.

“Masalah identitas pekerja *kan* sama masalahnya dengan identitas pekerja itu. Identitas pekerja itu orang-orangnya sama dari dulu ada, *cuma* berubah secara sosiologis dan ada *frame*, satu bangsa. Hubungan eksploitasinya sudah ada dari dulu. Yang membedakannya adalah cara dan mekanisme dalam menghadapi hubungan relasi yang eksplotatif itu menjadi berubah sejak ... *kalo nggak* ada identitas pekerja, cara merespon relasi pekerja di sini (universitas) itu sangat personal. *Nah* persoalan

di serikat adalah menyelesaikan persoalan di relasi kerja dalam bentuk kolektif pekerja dengan yang memberi kerja. ... *Kalo cuman* protes disini *sih* kita sudah sering, tahun '99 kita sudah protes *tapi kan cuman pastikan* di *ping-pong-in* terus *kan*. *Ngomong* di rapat Jurusan misalnya, itu bukan urusan kita. Di bawa ke Fakultas juga *gitu*, ini bukan urusan kita, *ngomong* ke Universitas, *trus ngomong* ke Depdikbud. Selalu *ngak ketahuan dimana sebenarnya kita kerja ama siapa*, ya itu *kan* persoalan *kan*. *Trus* kenapa skema privatisasi justru mengaburkan relasi kerja?" (wawancara, pendidik tidak tetap, 30 November 2011).

Hal ini menggambarkan tindakan kolektif tenaga pendidik *apprentice* menjadi kondisi yang perlu (*necessary conditions*) dilakukan. PPUI (Paguyuban Pekerja Universitas Indonesia) berdiri di Depok, tanggal 22 Oktober 2011 yang beranggotakan pekerja dari berbagai kategori seperti: tenaga pendidik, tenaga administrasi/ kependidikan, satpam, juga peneliti. PPUI sebagai wujud tindakan kolektif sebagian tenaga pendidik *apprentice*¹² dengan berbagai pekerja lainnya di UI melakukan tuntutan secara aktif mengenai kejelasan status kerjanya. Berikut ini hasil observasinya.



Gambar 1.
Lambang Paguyuban Pekerja Universitas Indonesia (PPUI)



Gambar 2.
Aksi Damai PPUI di Depan Istana Merdeka, 2 Mei 2011



Gambar 3.
Aksi Damai PPUI di Rektorat UI
4 Mei 2011



Gambar 4.
Aksi Damai PPUI di Kemendiknas
28 September 2011

¹² Dikatakan kesadaran kolektif “sebagian” pekerja karena tidak semua tenaga pendidik *apprentice* dan juga tenaga pendidik tetap lainnya (PNS dan UI-BHMN) bersolidaritas merasakan ketimpangan kondisi kerja di UI dengan bergabung sebagai anggota PPUI (serikat pekerja).



Gambar 5.
Diskusi Publik Non PNS-UI
Gedung AJB FISIP UI, 21 April 2011



Gambar 6.
Diskusi Tentang Perjanjian Kerja Bersama
FH UI, 30 April 2012

Keterlibatan tenaga pendidik dalam serikat kerja ini sejalan dengan pandangan Erik Olin Wright (1978) bahwa pendidik secara fungsional adalah intelektual organik tetapi secara struktural tidak termasuk dalam kelas borjuis. Posisi ambigu pendidik ini termasuk dalam kategori *contradictory locations within class relation* karena ia berada di antara kelas kapitalis dan kelas pekerja¹³. Seiring dengan globalisasi ekonomi, tenaga pendidik pun menjadi “manajer” di universitas sehingga posisinya ini mampu mempengaruhi beberapa aspek produksi tetapi dengan menyingkirkan yang lain.

Transformasi pasar kerja di Universitas menunjukkan bahwa sistem pasar kerja fleksibel terjadi di hampir semua masyarakat, di hampir semua bidang pekerjaan. Perubahan ini terjadi karena dibangun oleh berbagai peraturan dan ketentuan institusional (*roles and institutional arrangement*). Tenaga pendidik dengan sistem *part time, adjunct faculty*, dan *over tenure-line professionals* pun menjadi fenomena yang umum terjadi saat ini. Diketahui juga banyak universitas yang juga mempekerjakan tenaga kerja *part time* atau *non-tenure contract* dibandingkan mempekerjakan tenaga pendidik tetap. Pertimbangan ini merupakan logika ekonomi dan matematik dimana harga satuan tenaga kerjanya lebih murah dan dapat meningkatkan keuntungan organisasi. Namun, di satu sisi, organisasi juga menyimpan biaya sosial (*social cost*) dengan menempatkan sistem fleksibel ini. Hal tersebut karena menghambat pekerja untuk berpartisipasi dalam organisasi, sehingga menimbulkan pereganggan pekerjaan. Bagi pekerja dengan sistem *part-time* sistem ini membawa kerugian lebih besar baginya. Kerawanan pekerjaan sebagai pendidik tidak tetap dengan jelas diilustrasikan oleh Kloss (Bousquet, 2008: 50) yang menggambarkan 107 universitas di California adalah “*an amazing circus*” karena 2/3 (30.000 orang) pendidiknya berstatus *part time*. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya tenaga kerja *part time* merupakan fenomena global akibat dari derasnya arus utama sistem ekonomi dunia, sebagaimana Manuel Castel menyampaikan “*the transformational transformation relies even more on just-in-time labor than on just-in-time supplies*” (Bousquet, 2008: 62). Perubahan ini menciptakan ketimpangan relasi antar pencari kerja karena sistem pasar kerja fleksibel merupakan hasil dari dominasi kesempatan struktural oleh kapital yang ada.

¹³ Lokasi kontradiksi pada diri intelektual secara nyata dijelaskannya Wright (1978: 10) “*intellectuals typically occupy a contradictory class locations between the working class and the petty bourgeoisie at the economic level, but between the working class and the bourgeoisie at the ideological level.*”

Menurut pimpinan struktural Fakultas di UI, tenaga pendidik tidak tetap “bukan pasukan dosen komando kita. Makanya mereka itu dibatasi hanya 4 sks, dalam hal gaji mereka itu memang kecil.” (wawancara, 25 Mei 2012). Tenaga pendidik tidak tetap memang difungsikan untuk tenaga pendukung sehingga pendapatannya pun lebih kecil dibandingkan tenaga pendidik tidak tetap. Tenaga pendidik tidak tetap ini seperti *reserve army of labor*, menurut Smith (2007). Hal demikian karena mekanisasi sistem fleksibel memungkinkan banyaknya orang untuk keluar dari pekerjaan dan terjatuh ke “tentara cadangan” institusi. Hal ini seperti yang diramalkan Karl Marx bahwa situasi masyarakat terdiri dari sedikitnya kelas kapitalis dan kelas proletariat serta “tentara cadangan” industri yang besar. Hal demikian semakin nyata mengingat secara global meningkatnya asisten pengajar yang adalah alumni dan magang (*apprentice*), kini ditempatkan sebagai “tentara cadangan” tenaga pendidik *part-time*, mengenai jenjang pendidikannya pun hingga level doktoral.

Praktik sistem kerja fleksibel sebenarnya diperkenankan UU. Tetapi, praktik menggunakan tenaga tidak tetap ini kurang dalam hal pengawasan. Sehingga praktiknya, secara jumlah tenaga pendidik tidak tetap jauh lebih besar dibandingkan tenaga pendidik tetap. Pemerintah pun masih mempunyai hubungan yang “mesra” dengan perguruan tinggi dikarenakan perselisihan hubungan kerja diminta untuk diselesaikan secara bipartit¹⁴, bukan tripartit¹⁵. Penyelesaian secara bipartit besar kemungkinan membuat tenaga pendidik *apprentice* akan tidak berdaya dengan pemberi kerja (Departemen/Fakultas/Universitas). Hal ini dikarenakan hubungan kerja berdasar pada hubungan informal dan bersifat individual.

Membentuk serikat pekerja adalah upaya konstruksi identitas untuk diakui sebagai pekerja universitas. Oleh karena itu, identitas sebagai pekerja pun diperluas, tidak semata sebagai pendidik tetapi juga tenaga kependidikan, mengingat kesamaan masalah yang dihadapi. Sehingga memperluas cakupan anggota menjadi strategi utama dari Paguyuban Pekerja Universitas Indonesia. Keanggotaan serikat ini tidak terbatas pada tenaga pendidik tidak tetap, melainkan semua pekerja universitas dari berbagai status (pekerja tetap dan tidak tetap) dan kelompok kerja (tenaga pendidik dan tenaga kependidikan) dengan kesamaan solidaritas. Dengan demikian, penelitian ini melengkapi kajian Gouliquer (2000), Hari Nugroho (2008), dan Tjandraningsih, dkk (2008) yang menyatakan serikat buruh cenderung tidak berdaya menghadapi *outsourcing* dan menyebabkan kehilangan minat dan anggota serikat. Temuan penelitian justru menunjukkan, kebutuhan identitas sebagai pekerja semakin besar sehingga mendukung terbentuknya serikat secara formal (dan massif) yang sebelumnya telah dirintis. Bentuk serikat yang cenderung berbeda dengan serikat lainnya dengan kelonggaran anggota serikat dan perluasan isu gerakan merupakan keunikan serikat pekerja di universitas pasca PTN-BHMN. Temuan ini ingin menyampaikan bahwa tenaga kerja fleksibel sebenarnya mempunyai kekuatan apabila bergabung dalam serikat yang keanggotaannya tidak terfragmentasi serta militan dalam mengusung tuntutan.

¹⁴ Lembaga kerja sama bipartit adalah suatu badan pada tingkat perusahaan atau unit produksi yang dibentuk oleh pekerja bersama-sama dengan pengusaha.

¹⁵ Lembaga kerja sama tripartite adalah suatu lembaga yang anggotanya terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pekerja, dan organisasi pengusaha.

Hal ini membuktikan tesis Giddens bahwa struktur tidak hanya mengekang (*constraining*) tetapi mampu memberdayakan (*enabling*) dan memungkinkan terjadinya praktik sosial. Perwujudan dengan membentuk serikat ternyata mampu melakukan umpan balik pada pemberi kerja dengan memberikan masukan-masukan bagi perbaikan kondisi hubungan kerja serta protes sosial.

4.b. Bentuk Protes Sosial dan Strategi Gerakan sebagai Pekerja Tidak Tetap

Eksistensi serikat pekerja tidak terlepas dari strategi gerakannya. Begitu juga dengan serikat kerja di universitas yang melakukan strategi gerakan baik secara internal maupun eksternal. Secara internal, serikat terus melakukan sosialisasi (kampanye) politik bagi anggotanya dalam memahami hubungan kerja. Serikat (PPUI) melakukan diskusi rutin seperti diskusi keliling Fakultas, diskusi di milis, diskusi di facebook, juga diskusi publik. Hal ini merupakan upaya untuk “menyadarkan” tenaga kerja di internal universitas. Beberapa agenda sosialisasi hubungan kerja yang telah dilakukan serikat kerja di universitas diantaranya diskusi mengenai dampak privatisasi bagi tenaga kependidikan universitas, penolakan RUU Perguruan Tinggi, hingga format perjanjian kerja bersama (PKB) sebagai upaya menyelesaikan perselisihan hubungan kerja di universitas.

Selain melakukan strategi internal untuk menguatkan akar gerakan di tubuh Universitas, serikat juga melakukan strategi eksternal yakni “menggandeng” berbagai serikat buruh, persatuan guru honorer, bahkan *road show* ke beberapa universitas. Upaya mendekatkan diri dengan kelompok dan serikat pekerja lain ini sebagai upaya menyebarkan isu-isu pergerakan. Hal ini dimaksudkan seiring dengan semakin luasnya masyarakat mengetahui permasalahan pekerja di suatu institusi, maka realisasi dan bantuan pun akan mudah didapatkan. Strategi menyebarkan jangkauan tidak semata mengusung isu status kerja melainkan juga isu yang menyentuh hajat hidup orang banyak, sehingga upaya mencapai suatu tuntutan perlu mengetahui *moment-moment* penting. Turut berpartisipasi dalam *May day*, menolak kenaikan harga BBM, menolak pengesahan RUU PT merupakan sebagian gerakan serikat kerja di pendidikan tinggi. Maka, penting untuk memperhatikan konteks waktu dan pihak-pihak yang tepat dan mempunyai kekuasaan.

Meskipun demikian, serikat juga perlu memperhatikan representasi anggota perempuan. Pentingnya representasi perempuan ini karena berkaitan dengan perbaikan persamaan gender dan menyoalakan hak-hak pekerja. Isu hak normatif tentu akan lebih besar pengaruhnya jika menyangkut hak-hak perempuan. Hak reproduksi seperti cuti haid, melahirkan, dan menyusui akan lebih berhasil jika dilakukan oleh perempuan. UU Ketenagakerjaan juga menjamin hak-hak reproduksi perempuan ini, sehingga kepastian dan perlindungan hak-hak pekerja perempuan seharusnya didapatkan pekerja perempuan dengan status tidak tetap dengan menyebarkan gerakan serikat. Diskriminasi maternitas seperti penyediaan perlindungan kesehatan reproduksi perempuan, menstruasi, dan kehamilan sudah selayaknya disuarakan oleh serikat. Oleh karenanya, representasi perempuan dalam serikat sebaiknya juga diperhatikan untuk mencegah diskriminasi yang sistematis dan terencana pada perempuan.

4.c. Penyelesaian Perselisihan Kerja

Konflik hubungan kerja antara kedua pihak yang terlibat adalah fenomena umum dalam hubungan industrial. Perbedaan kepentingan merupakan landasan umum terjadinya konflik. Konflik biasanya berawal dari tuntutan pekerja berupa lisan dan tulisan yang tidak segera ditanggapi, tidak dipertimbangkan, dan tidak segera dilakukan perundingan. Perselisihan hubungan kerja ini terjadi juga di UI antara sebagian kelompok tenaga pendidik *apprentice* dengan Departemen, Fakultas, dan Universitas. Perselisihan ini terjadi tidak semata pasca transformasi struktural Universitas, melainkan telah berlangsung laten sebelum skema tenaga pendidik Universitas.

Sekelompok tenaga pendidik *apprentice* telah berupaya menyelesaikan perselisihan hubungan kerja kepada pihak Departemen dan Fakultas sebelum skema tenaga pendidik Universitas dibentuk. Keresahan dari kelompok tenaga pendidik *apprentice* tidak semata terjadi pada kelompok tenaga pendidik *apprentice* penelitian ini. Tenaga pendidik *apprentice* sebelumnya (senior) juga telah merasakan adanya perselisihan dalam hubungan kerjanya di FISIP UI. Upaya ini dengan membentuk "*forum asisten dosen*" sekitar tahun 1998 dengan keanggotaannya terdiri dari asisten-asisten dosen di FISIP UI (wawancara, pendidik tetap dan tidak tetap). Ketidakjelasan status dan masa depan berkarir sebagai asisten dosen telah disadari sebelum dibentuk skema tenaga pendidik Universitas. Diskusi antar asisten dosen di Departemen lain di FISIP UI juga millis asisten dosen dilakukan untuk menanyakan keberadaan dan berlangsungnya asisten dosen. Namun, hasil pertemuan dengan Departemen dan Fakultas juga tidak menyelesaikan perselisihan yang terjadi karena saat itu UI tidak menerima pengajuan tenaga pendidik jalur PNS. Di samping itu juga, saat itu asisten dosen rata-rata juga sudah berkarir di luar dan bekerjanya di FISIP UI hanya sebagai pekerjaan sampingan.

Tuntutan sebagian tenaga pendidik *apprentice* ini menyangkut hak sebagai pekerja juga mengenai kejelasan masa depannya Universitas. Perselisihan hak umumnya merupakan bagian mendasar dalam perselisihan hubungan industrial karena menyangkut tidak terpenuhinya hak normatif¹⁶ sebagai pekerja. Perselisihan ini dapat terjadi karena adanya perbedaan pelaksanaan dan penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan serta perjanjian kerja. Namun dikarenakan tiadanya perjanjian kerja yang mendasari berlangsungnya hubungan kerja tenaga pendidik *apprentice* mengakibatkan hak dasar sebagai pendidik *apprentice* pun tidak ada. Surat tugas mengajar¹⁷ hanya memuat kewajiban seorang pendidik untuk mengajar mata kuliah tertentu, namun tidak membahas haknya sebagai pendidik. Praktiknya, PKWT¹⁸ baru diberlakukan pada Februari 2012 setelah

¹⁶ Tuntutan normatif adalah tuntutan terhadap hak-hak yang telah diatur dalam perundang-undangan dan hak yang disepakati bersama dalam PKB (peraturan kerja bersama) juga penyesuaian terhadap kebijakan pemerintah yang baru.

¹⁷ Terlampir dalam tesis ini.

¹⁸ PKWT (perjanjian kerja waktu tertentu) adalah salah satu jenis perjanjian kerja yang mengatur pemberi dan penerima kerja. Perjanjian kerja memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. PKWT didasarkan untuk hubungan kerja dalam jangka waktu, pekerjaan yang sekali selesai, sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama tiga tahun. Perjanjian kerja merupakan suatu budaya dalam hubungan ketenagakerjaan yang ditetapkan dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.

hampir sepuluh tahun UU Ketenagakerjaan ditetapkan pemerintah. Dikeluarkannya PKWT ini bila ditelusuri berdasarkan waktunya berlangsung setelah terdapat beberapa kali tuntutan dari pekerja tidak tetap mengenai kejelasan status kerjanya di UI yang tergabung dalam PPU. Dalam pelaksanaannya, pemberian surat PKWT ini pun belum diberlakukan bagi semua tenaga pendidik *apprentice* di FISIP UI. Oleh karena itu, dapat diketahui bahwa selama ini memang tidak ada aturan legal formal yang mengikat dalam hubungan kerja pada kelompok tenaga pendidik *apprentice* di FISIP UI.

Demi kepentingan organisasi umumnya pihak manajemen cenderung berupaya menghindari tanggung jawabnya terhadap pekerja. UU Ketenagakerjaan tidak diacu dalam setiap kebijakan ketenagakerjaan di UI, tetapi UI mengadopsi *term "outsourcing"* yang tercantum dalam Keputusan MWA-UI No. 007/SK/MWA-UI/2006 dan memberlakukan "PKWT" pada sebagian tenaga pendidik *apprentice* di FISIP UI. Menurut pimpinan Fakultas (wawancara, 1 Juni 2012), UI tidak mengacu secara formal UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 karena keberatan dengan syarat UU tersebut yang mengharuskan mengangkat pekerja kontrak setelah 3 (tiga) tahun bekerja. Upaya menghindari konsekuensi penerapan PKWT dari UU Ketenagakerjaan tersebut terlihat dari memecah masa kerja tenaga pendidik tidak tetapnya menjadi 6 (enam) bulan dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan. Pendeknya masa kerja ini-jika diterapkan secara penuh-merugikan tenaga pendidik *apprentice* karena rentan terlempar sebagai tenaga pendidik dan tidak diakui masa kerjanya. Pendeknya masa kerja membuat rotasi posisi tenaga pendidik semakin cepat, sehingga posisi tenaga pendidik *apprentice* mudah untuk tergantikan dengan yang lain. Dengan demikian, tenaga pendidik *apprentice* rentan dengan konsekuensi *labour turn over* karena tiadanya ikatan kerja formal. Di lain sisi, pendeknya masa kerja ini juga dapat memecah tenaga pendidik *apprentice*, sehingga melemahkan solidaritas antar tenaga pendidik.

Upaya menyelesaikan perselisihan kerja ini sebenarnya telah tertuang dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Disebutkan bahwa "perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh" (Pasal 66 Ayat 2 butir c). Praktikanya, universitas tidak secara penuh mengadopsi UU ini, sehingga perlindungan dan perselisihan yang dimaksud dalam UU Ketenagakerjaan tidak didapatkan oleh tenaga pendidik *apprentice* penelitian ini.

Di satu sisi, Universitas juga mempercepat transformasi struktural ketenagakerjaannya dengan mensyaratkan tenaga pendidik berkualifikasi pendidikan minimal Magister (S-2), maka perlindungan kerja bagi tenaga pendidik *apprentice* yang pada tahun 2008 masih bergelar Sarjana pun tidak menjadi bagian kewajiban dan tanggung jawab Universitas. Berbeda dengan dosen tetap yang masih bergelar Sarjana, mereka tidak merasakan dampak yang signifikan pasca transformasi struktural Universitas karena telah berada dalam pasar kerja internal Universitas. Bagi tenaga pendidik *apprentice*, syarat mengenai tenaga pendidik tersebut dirasa memberatkan seiring cepatnya transformasi

struktural¹⁹. Tenaga pendidik *apprentice* diketahui masih disibukkan²⁰ dengan meniti karir sebagai pengajar dan kurang berstrategi untuk mengamankan posisi kerjanya dengan melanjutkan studi. Percepatan peningkatan SDM UI diketahui menimbulkan resistensi dari sebagian kelompok tenaga pendidik *apprentice*. Kurangnya sosialisasi kebijakan²¹ juga kurangnya perencanaan pengadaan tenaga pendidik untuk jenis kompetensi keahlian yang dibutuhkan beserta jumlahnya di masing-masing Departemen merupakan keluhan dari sebagian tenaga pendidik *apprentice* penelitian ini.

5. Kekuatan Global-Lokal

Menguatnya sistem kapitalisme mempengaruhi kekuasaan negara dan universitas untuk melegalkan bekerjanya sistem pasar kerja fleksibel di lembaga pendidikan. Bagi Amartya Sen, keterlibatan pemerintah dan pihak pemberi kerja ini dikatakan sebagai eksklusi sosial aktif dikarenakan adanya unsur kesengajaan untuk membatasi akses individu atau kelompok sosial terhadap kesempatan yang ada. Sistem kerja fleksibel merupakan salah satu upaya menjelaskan pihak pengendali atas sumber-sumber (*the excluders*) yang mengeksklusi tenaga pendidik tidak tetap (*apprentice*).

Pemerintah melegalkan penerapan praktik sistem pasar kerja fleksibel yang tertuang dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan UU Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005. Disini, peran negara terhadap lembaga pendidikan berkurang tidak semata dalam intervensi politik dan ekonomi, melainkan juga tenaga kerja. Berkurangnya peran negara ini sebagai upaya mendukung bekerjanya pasar bebas (*free market*) yang mengusung kompetisi peningkatan produktivitas. Longgarnya praktik sistem pasar kerja fleksibel dianggap memberikan keuntungan bagi terciptanya iklim investasi yang kondusif. Adapun pemerintah Indonesia menerapkan kebijakan ini juga atas dorongan ILO, USAID, IMF, dan Bank Dunia.

Otonomi Universitas memungkinkan pengelolaan anggaran ketenagakerjaannya menjadi lebih fleksibel. Hal ini dikarenakan tenaga kerja tidak tetap adalah biaya variabel (*variable cost*) yang dapat diberhentikan atau dipertahankan, sehingga melenturkan institusi dalam hal anggaran. Angka tenaga pendidiknya pun dapat dihilangkan dari angka “resmi”, sehingga menguntungkan Universitas dalam perbandingan rasio antara dosen dan mahasiswa sebagai salah satu penilaian *world class university*. Restrukturisasi Universitas ini berkaitan dengan capaian peringkat akademik dunia tersebut. Konsentrasi “utama” meningkatkan peringkat akademik dengan tenaga pendidik inti penelitian (*core lecture*).

¹⁹ Informan ke-3 (tenaga pendidik tidak tetap) menyampaikan bahwa pada tahap awal Universitas mengatur tenaga pendidik *apprentice* harus minimal bergelar S-2 (tahun 2006) tetapi belum selesai mengurus yang tenaga pendidik *apprentice* bergelar S-2 ini, Universitas telah membuka lagi untuk yang S-3 (tahun 2009). Menurutnya juga, hampir 50% asisten dosen di FISIP UI studi lanjut karena keinginan dan biaya sendiri. (wawancara, 6 Oktober 2012).

²⁰ Dikatakan “sibuk” karena beban kerjanya cukup banyak, demikian ungkap sejumlah informan. Bahkan hampir setiap hari tenaga pendidik *apprentice* ini beraktifitas di kampus, baik untuk kegiatan pengajaran, persiapan pengajaran, juga membantu kegiatan akademik lain di jurusan.

²¹ Penulis mengadopsi kurangnya sosialisasi kebijakan di UI ini berdasarkan pendapat pimpinan FISIP UI yang menyampaikan: “..yang terjadi itu penolakan dulu, resistensi. Perubahan itu harusnya didahului dulu dengan sosialisasi, *tapi kan rektor ini kan cowboy*, maunya maju dengan sistem. Ya itu *kan* ada harga yang harus ditebus. *Kalo* buat saya sistem ini *gak* gagal ya.” (wawancara, 25 Mei 2012).

sekaligus juga mengalihkan kegiatan “tidak utama” pada tenaga pendidik tidak tetap yang jumlahnya jauh lebih besar.

Fenomena pasar kerja fleksibel nyatanya tidak semata terjadi di bidang manufaktur (Hari Nugroho, 2007; 2008) dan perbankan (Putri Agista, 2008), melainkan juga di perguruan tinggi. Trend umum di beberapa universitas luar negeri juga tampak dari pemakaian jasa pendidik *part time*, *adjunct faculty*, juga *over tenure-line professorships* (Bousquet, 2008). Tenaga kerja *part time* dari alumni mahasiswa dan *post-docs* meningkat dalam beberapa dekade terakhir. Hal ini menunjukkan pengajar di berbagai universitas saat ini juga lekat dengan rendahnya pendapatan, tiadanya *job security*, tiadanya pesangon, tiadanya asuransi kesehatan, lemahnya kebebasan berpendapat, serta tidak ada relasi kerja jangka panjang.

Estimasi *Department of Education's National Center for Education Statistic* menggambarkan persentase *part-time faculty* meningkat hingga dua kali lipat dari 22% di tahun 1972 menjadi mendekati 45% di akhir abad ini. Lebih lanjut, dari tahun 1993 hingga 1998 terjadi peningkatan hingga 40% pengurangan tenaga *full-time faculty* di semua akademi dan universitas serta menempatkan posisi regular dengan beragam asisten (*adjunct*). Data dari *Community College Chancellor's office* (Jhonson, 2003: 99) menunjukkan terdapat 36.900 *part-time faculty*, sementara *full-timers* 16.800 di *states's community college system*. Sebagian besar *graduate assistants* sering bekerja sebagai pengajar tetapi tidak mendapatkan hak selayaknya pengajar termasuk hak untuk berorganisasi membentuk serikat dan bernegosiasi dengan manajemen. Pekerja dengan sistem fleksibel semakin lemah haknya untuk berserikat dikarenakan sifat keanggotaannya cenderung mudah berganti.

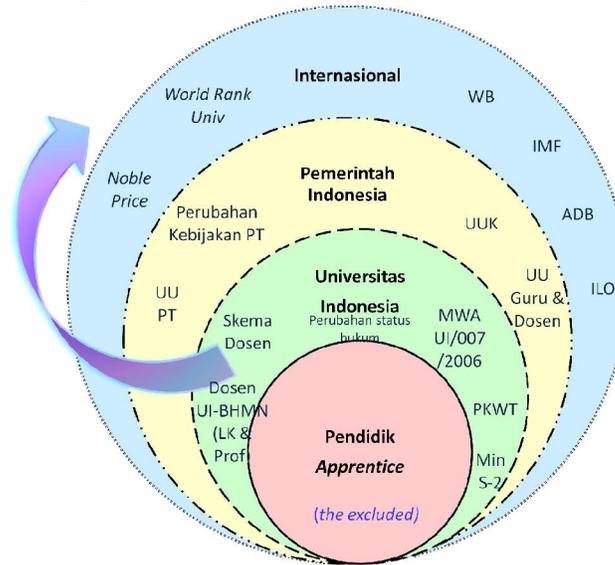
Pasar kerja fleksibel diasumsikan lebih menguntungkan pihak pemberi kerja dibandingkan pencari kerja, khususnya pekerja kurang terampil²². Indrasari Tjandraningsih dan Hari Nugroho (2012: 6-7) menunjukkan bahwa pekerja dengan keterampilan tinggi dan berpendidikan tinggi di Eropa, Amerika Selatan, Amerika Serikat, dan Jepang memungkinkan untuk bekerja dalam sistem fleksibel dan menguntungkan mereka yang memiliki fungsi manajerial dan profesional. Tulisan ini juga menunjukkan bahwa sistem kerja fleksibel diketahui lebih cocok bagi tenaga pendidik tidak tetap yang berasal dari kalangan praktisi, ahli bidang tertentu, dengan luasnya pengalaman kerja dibandingkan tenaga pendidik *apprentice* dengan tingkat keterampilan (spesialisasi) yang rendah. Sementara itu, hubungan kerja fleksibel tidak cocok diterapkan di Universitas bagi tenaga pendidik tidak tetap dengan karakteristik semi terampil (berkualifikasi pendidikan jenjang Sarjana serta kurang mempunyai keahlian tertentu), kurangnya pengalaman praktis di dunia kerja dan lemahnya jaringan sosial.

Kekuatan di level negara juga perlu melihat kekuatan yang lebih besar lagi yang mempengaruhi posisi dan kekuatan suatu negara. Hal ini berkaitan dengan agen dan mekanisme global. Seperti IMF dan Bank Dunia yang menekan Indonesia untuk melakukan

²² Pekerjaan tidak terampil sering dipersamakan dengan pekerja rendahan, berkualifikasi pendidikan menengah, serta mudahnya memasuki pasar kerja karena tidak melalui persyaratan yang ketat. Sementara pekerjaan terampil adalah pekerjaan yang membutuhkan keahlian khusus dan mempersyaratkan pendidikan yang lebih tinggi.

penyesuaian sistem pasar kerja fleksibel sebagai syarat pencairan hutang baru di tahun 1997, dan *Asian Development Bank*. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa sistem pasar kerja fleksibel ini semakin mempertegas ketimpangan antara negara pusat dan pinggiran dalam kerangka struktur global. Hal ini berarti konsekuensi penerapan pasar kerja fleksibel adalah dorongan akumulasi kapital negara pusat untuk terus menguntungkan mereka dengan standarisasi yang diciptakannya. Sehingga tidak mengherankan apabila keterbelakangan di negara berkembang akan terus dilanggengkan.

**Bagan 1. Kekuatan Global-Lokal
Mengenai Praktik Pasar Kerja Fleksibel di Universitas**



(Sumber: data primer dan sekunder, 2012)

PENUTUP

Transformasi pasar kerja menggambarkan bahwa sistem pasar kerja fleksibel saat ini terjadi juga di universitas. Tenaga kerja *part time* yang meningkat merupakan fenomena global sebagai akibat derasnya arus utama sistem ekonomi dunia. Secara sosial, sistem ini membawa kerugian lebih besar bagi pekerja dengan sistem *part-time*, khususnya bagi pekerja dengan status tidak tetap. Ketidakpastian pekerjaan, tidak adanya dasar hukum, serta kerentanan sosial-ekonomi menjadi bagian kondisi kerjanya.

Formalisasi sistem kerja fleksibel di lembaga pendidikan diketahui mempengaruhi perubahan makna pekerjaan secara mendasar. Hubungan kerja tidak tetap yang dibangun atas dasar kepercayaan personal dan hubungan kolegalial kini telah dibangun oleh sistem yang impersonal. Nilai kerja yang awalnya untuk pengembangan ilmu, kini mulai dihitung berdasarkan ekonomi. Walaupun saat ini ada peningkatan terhadap status kerjanya (dari asisten dosen menjadi tenaga pendidik tidak tetap) dan ada imbal jasa yang sedikit lebih baik (pendapatan dari hitungan per semester menjadi setiap bulan), nyatanya tidak serta merta membuat kondisi kerja kelompok tenaga pendidik tidak tetap yang bergelar Sarjana menjadi lebih baik. Hal ini karena hubungan kerja tidak semata dapat diukur atas dasar

ekonomi (materiil) dan status, melainkan juga membutuhkan pengakuan dan penghargaan (identitas) sebagai pekerja. Oleh karena itu, serikat kerja pun menjadi suatu kebutuhan. Kemunculannya dengan bentuk yang unik dibanding serikat kerja lain menunjukkan pekerja dengan sistem fleksibel sebenarnya mampu menekan struktur dengan perluasan keanggotaan, jaringan serikat, dan isu-isu gerakan. Meskipun demikian, kekuatan dan kebertahanan serikat masih perlu dikaji lebih mendalam. Selain itu, representasi perempuan dalam serikat dan memasukkan isu-isu perempuan dalam gerakan juga sudah saatnya perlu diperhatikan.

DAFTAR REFERENSI

I. Buku, Skripsi, Tesis, Jurnal

Agista, Putri. (2008). *Eksklusi Sosial pada Pekerja Sistem Outsourcing dalam Industri Perbankan (Studi Kasus Divisi Penagihan Kembali Bank X)*. Skripsi, Jurusan Sosiologi, FISIP UI.

APBN Tersandera Utang. (2011, Agustus 11). *Kompas*.

Bousquet, Marc (2008). *How The University Works: Higher Education and the Low-Wage Nation*. New York: New York University Press.

Fulcher, James dan John Scott. (2007). *Sociology 3rd Edition*. UK: Oxford Press.

Giroux, Henry A. (2002). Neoliberal, Corporate Culture, and The Promise of Higher Education: The University as a Democratic Public Sphere. *Harvard Educational Review* Vol. 72 No.4.

Gouliquer, Lynne. (2000, January). Pandora's Box: The Paradox of Flexibility in Today's Workplace. *Current Sociology*, Vol. 48 (1). 29-38 London: Sage Publication.

Hadi, Syamsul, Dichiya Soraya, Herjuno Ndaru, dkk. (2007). *Post Washington Consensus dan Politik Privatisasi di Indonesia*. Jakarta: Marjin Kiri.

Nugroho, Hari. (2008, Mei 28-31). *Social Exclusion in the Flexible Labour Market: Workers' Conditions at the Manufacturing Industries in Indonesia*. Artikel yang telah dipresentasikan di ASEAN Inter-University Conference on Social Development in Manila, Philippines.

Nugroho, Hari dan Indrasari Tjandraningsih. (2012). Rezim Fleksibilitas Pasar Kerja dan Tanggung Jawab Negara. Dalam Syarif Arifin, dkk (Ed.). *Memetakan Gerakan Buruh: Antologi Tulisan Perburuhan Mengenang Fauzi Abdullah*. Depok: Kepik.

Readings, Bill. (1996). *The University in Ruins*. Cambridge: Harvard University Press.

Schneider, Eugene V. (1986). *Industrial Sociology*. (J.L. Ginting, Penerjemah). Jakarta: Aksara Persada.

- Sununianti, Vieronica Varbi. 2012. *Pasar Kerja Fleksibel dan Eksklusi Sosial di Perguruan Tinggi (Suatu Kajian Tentang Kondisi Kerja Tenaga Pendidik Apprentice di FISIP UI Pasca Skema Tenaga Pendidik UI)*. Tesis yang belum dipublikasikan pada Magister Sosiologi, FISIP Universitas Indonesia.
- Warsa, Usman Chatib. (2012). Dari PTN Menuju PT BHMN. Dalam Sulistyowati Irianto (Ed.). *Otonomi Perguruan Tinggi Suatu Keniscayaan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Tjandraningsih, Indrasari dan Hari Nugroho. (2007a). Fleksibilitas Pasar Kerja dan Tanggung Jawab Negara. *Jurnal Kajian Perburuhan Sedane*, Vol. 4. No. 1, Semester I. Hal. 1-17.
- Tjandraningsih, Indrasari dan Hari Nugroho. (2011, September). Rezim Fleksibilitas dan Serikat Buruh di Indonesia. *Jurnal Analisis Sosial*, Vol. 16. No. 1. Pasar Kerja Fleksibel di Indonesia: Jarak Antara Teori dan Praktik.
- Vosko, Leah F., Nancy Zukewich, dan Cynthia Cranford. (2003). Precarious Jobs: A New Typology of Employment. *Statistics Canada Catalogue* No. 75-0001-XIE. Hal. 19.

II. Publikasi Elektronik

- Berapa Cicilan Pokok dan Bunga Utang Negara dalam AAPBN?. (2010). <http://www.jurnal-ekonomi.org/2010/11/01/berapa-cicilan-pokok-dan-bunga-utang-negara-dalam-apbn/>. Diakses tanggal 5 Juni 2011, pukul 05.54 WIB.
- Burawoy, Michael. (2010). *A New Vision of The Public University*. <http://publicsphere.ssrc.org/burawoy-a-new-vision-of-the-public-university/>. Diakses pada 14 Januari 2012, pukul 13.05 WIB.
- Nugroho, Hari. (2007b). *Buruh dan Pasar Kerja di Indonesia*. Masyarakat Indonesia 2006-2007: Ulasan dan Gagasan. LabSosio UI. http://www.google.co.id/url?sa=t&rct=j&q=Hari+Nugroho+Ulasan+dan+Gagasan+Labsosio+UI&source=web&cd=5&ved=0CDcQFjAE&url=http%3A%2F%2Fimages.opay.at.multiply.multiplycontent.com%2Fattachment%2F0%2FR9wB2goKCCkAAH-kHs01%2FBUKU%2520Masyarakat+Indonesia+2006+2007+Ulasan+dan+Gagasan.pdf%3Fkey%3Dopayat%3Ajournal%3A95%26nmid%3D86448279&ei=4A-JT4K0DpHjrAeH7bTDCw&usq=AFQjCNEWoII9jUVw75Tf_2Lsa2ZP57DtLg&cad=rja. Diakses pada tanggal 12 November 2011, pukul. 12. 50 WIB.
- Top South East Asia.* (2012) http://www.webometrics.info/top100_continent.asp?cont=SE_Asia. Diakses tanggal 28 April 2012, pukul 15.21 wib
- Wright, Erik Olin. (1978, Januari 1). *Intellectuals and the Working Class*. Critical Sociology, 8:5. <http://crs.sagepub.com/content/8/1/5.citation>. Diakses pada tanggal 30 Maret 2012.

III. Dokumen Lembaga

- Jenjang Karir Tenaga Pendidik UI-BHMN. (2008). Direktorat SDM UI.

Keputusan Rapat Kerja Pengembangan SDM Departemen E. (2009, November).

Laporan Akhir Tahun Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Periode Januari-Desember 2011.

Lampiran Keputusan MWA-UI No. 007/SK/MWA-UI/2006. *Kebijakan Ketenagakerjaan Universitas Indonesia.*

Memorandum Rektor UI 2002-2007.

Profil Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia Tahun 2009.

Purnama, Dadang H. (2004). *Modul Ajar: Metode Penelitian Kualitatif.* Jurusan Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sriwijaya.

Renstra UI Tahun 2007-2012.

SK Rektor UI No. 341/SK/R/UI/2003. *Persyaratan Pengangkatan Asisten Dosen Menjadi Pegawai Universitas Indonesia-Badan Hukum Milik Negara.*

SK Rektor UI No. 403/SK/R/UI/2005. *Ketentuan Umum Peraturan Kepegawaian Tenaga Akademik UI-BHMMN Peralihan.*

SK Rektor UI No. 568/SK/R/UI/2005. *Perubahan SK Rektor UI No. 341/SK/R/UI/2003 tentang Persyaratan Pengangkatan Asisten Dosen Menjadi Pegawai UI-BHMMN.*

SK Rektor UI. No. 628/SK/R/UI/2008. *Pedoman Teknis Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa Universitas Indonesia.*

SK Rektor UI No. 959/SK/R/UI/2008. *Pembentukan Kelompok Dosen Inti Universitas Indonesia.*

SK Rektor UI No. 960/SK/R/UI/2008. *Imbalan Bagi Dosen Inti Universitas Indonesia.*

SK Rektor UI. No. 013/SK/R/UI/2009. *Pembentukan Kelompok Dosen Inti Penelitian UI.*

SK Rektor UI. No. 199/SK/R/UI/2009. *Pembentukan Kelompok Dosen Inti Pengajaran UI.*

SK Rektor UI. No. 1345/SK/R/UI/2009. *Sistem Remunerasi Terintegrasi Tenaga Pendidik UI.*

SK Rektor UI No. 1739C/SK/R/UI/2011. *Skema Penugasan Dosen Universitas Indonesia Tahun 2011-2012.*

UI Update Edisi 5 Tahun 2011.

Waktu	AGENDA
	Selasa, 23 April 2013 Hotel
09.00 – 12.00	Registrasi Peserta
12.00 – 13.00	Makan Siang
13.00 – 13.30	Pembukaan <ul style="list-style-type: none"> • Pengantar Panitia Unsri • Sambutan Pengurus APSSI
13.30 – 15.00	Arahan Komisi Pendidikan dan Kurikulum APSSI
15.00 – 15.30	Coffee Break
15.30 – 17.00	Fasilitator : Masing-masing Program Studi Sosiologi
17.00 – 18.00	Pengesahan Kurikulum Inti Sosiologi S2 dan S3
19.00 - selesai	Welcome Party
	Rabu, 24 April 2013 Gedung Serbaguna PPs Unsri
07.30 – 08.30	Registrasi
08.30 – 09.30	Upacara Pembukaan <ul style="list-style-type: none"> • Laporan Panitia • Sambutan dari Rektor Universitas Sriwijaya • Sambutan dari Ketua umum Asosiasi Program Studi Sosiologi Indonesia (APSSI) • Sambutan sekaligus membuka Acara: Gubernur Sumatera Selatan
09.30 – 10.00	Coffee Break
10.00 – 11.00	Keynote Speech: Kecerdasan Sosial Mengelola Konflik Pembicara: Jusuf Kalla – Sri Sultan HB X *
11.00 – 12.30	Diskusi Panel Ahli M. Najib Azca (Ketua APSSI), Imam Prasadjo (Nurani Dunia), M. Jumhur Hidayat (BP2TKI)*
12.30 – 13.00	Makan siang
13.00 – 15.00	Diskusi Cluster
15.00 – 15.30	Coffee Break
15.30 – 17.30	Lanjutan Diskusi Cluster
	Makan Malam
	Kamis, 25 April
07.30 – 08.00	Registrasi
08.00 – 09.30	Rekomendasi: Action Plan APSSI Bidang Organisasi, Kurikulum, Penelitian, Pengabdian dan Kerjasama
09.30 – 10.00	Penutupan: Panitia dan Pengurus APSSI & Moratorium: Press Conference oleh Tim Perumus Konferensi
10.00 – 13.00	City Tour

*) dalam konfirmasi