

Gaji Minimum, Beban Kerja Maksimum:

Perbaiki Kondisi Kesejahteraan Dosen
& Pekerja Kampus Demi Mimpi
Indonesia Emas 2045

Ringkasan Eksekutif

Asumsi bahwa dosen dan staf pendidikan di universitas memperoleh upah yang memadai adalah **salah kaprah**. Penelitian yang dilakukan pada kuartal pertama 2023 telah mengungkapkan hal sebaliknya. Berikut adalah poin-poin utama yang diambil dari survei tersebut:

- 1 Kompensasi yang Tidak Memadai:** Mayoritas dosen menerima gaji bersih (*Take Home Pay*) kurang dari 3 juta rupiah, meskipun memiliki masa kerja lebih dari enam tahun. Dosen awal karir, terutama mereka yang belum memiliki status tetap, sering kali memiliki *Take Home Pay* (THP) yang jauh lebih rendah dibandingkan dengan rekan-rekan mereka di kementerian/direktorat pemerintahan dengan kualifikasi serupa.
- 2 Kebutuhan untuk Pekerjaan Sampingan:** Karena gaji yang rendah, sekitar 76% dosen yang disurvei memiliki pekerjaan sampingan di luar tugas akademik utama mereka. Kebutuhan ini berlanjut selama sepuluh tahun pertama karier mereka, menunjukkan bahwa ini adalah masalah sistemik daripada tantangan sementara di awal karier.
- 3 Kerentanan Lebih Tinggi dari Dosen Universitas Swasta:** Dosen di universitas swasta secara signifikan lebih mungkin menerima gaji lebih rendah dibandingkan dengan rekan-rekan mereka di universitas negeri. Peluang untuk menerima THP kurang dari IDR 2 juta adalah tujuh kali lebih tinggi bagi dosen di institusi swasta.
- 4 Ketidaksesuaian Gaji dengan Beban Kerja dan Kualifikasi:** 61% responden merasa bahwa kompensasi mereka tidak sejalan dengan beban kerja dan kualifikasi mereka. Ada perasaan luas di antara dosen bahwa mereka kurang dihargai dan bisa mendapatkan lebih banyak di tempat lain, yang mempengaruhi motivasi dan keterlibatan mereka dalam tugas dosen.



Rekomendasi

Kertas kebijakan ini mengusulkan beberapa perubahan kebijakan untuk mengatasi ketimpangan ini dan meningkatkan kesejahteraan staf akademik, termasuk:

- **Meningkatkan Gaji Pokok:** Perlu adanya peningkatan substansial pada gaji pokok dosen, terutama bagi mereka yang memiliki status publik atau pegawai negeri, untuk memastikan mereka kompetitif dan adil.
- **Formulasi Upah Berdasarkan Perhitungan Kelayakan per Wilayah:** Mengembangkan formulasi upah yang mempertimbangkan faktor regional dan institusional untuk memastikan keadilan dan kecukupan.
- **Re-evaluasi Metrik Beban Kerja:** Metrik beban kerja saat ini, termasuk tridarma perguruan tinggi (tiga pilar tugas pendidikan tinggi), perlu dievaluasi ulang untuk memastikan beban yang sebanding dengan upah dan luaran yang dituntut terhadap individu dan institusi.
- **Perubahan Peraturan:** Merevisi undang-undang dan regulasi pendidikan nasional untuk menyediakan kerangka kerja yang lebih jelas untuk kompensasi dan kesejahteraan dosen.
- **Pemberdayaan dan Transparansi pada Tingkat Institusi:** Memastikan bahwa institusi pendidikan tinggi transparan dan akuntabel dalam pengelolaan sumber dayanya, termasuk menyediakan jaminan bagi dosen untuk mengorganisir dan menegosiasikan upah.

Kertas kebijakan ini bertujuan untuk mendorong revisi substansial dari kebijakan yang mempengaruhi kesejahteraan staf akademik, memastikan bahwa kompensasi dan kondisi kerja mereka adil, kompetitif, dan kondusif untuk pendidikan dan penelitian berkualitas tinggi.

Pemerintah (Kementerian Pendidikan dan Kementerian lainnya yang terkait)

1. Meningkatkan besaran gaji pokok dosen di tahun ke-0/awal karier sesuai dengan upah minimum kewilayahan. Kenaikan dihitung secara berjenjang ke atas sesuai dengan tingkatan jelas mengingat gaji dosen yang tidak pernah mengalami kenaikan sejak 2007¹.
2. Memformulasikan skema upah layak yang diterima dosen dan tenaga kependidikan berdasarkan aspek kewilayahan. Formulasi tersebut harus mempertimbangkan aspek upah minimum provinsi/nasional dan upah layak. Formulasi upah layak dikonsultasikan dan disepakati bersama dengan pekerja kampus, pakar/ahli dan publik secara umum.
3. Berkomitmen untuk melakukan perhitungan gaji dosen yang tidak bertumpu pada tunjangan serta komponen kinerja maupun luaran (*output based*), semisal dengan skema **Single Salary** sebagaimana akan diterapkan untuk pegawai ASN
4. Memberikan upah atau kompensasi yang sebanding dengan beban lebih dosen sebagaimana terukur oleh sistem Beban Kerja Dosen (BKD). Tanpa evaluasi yang menyeluruh, BKD akan terus bersifat eksploitatif dan tidak memberikan hak yang sebanding untuk dosen. Interpretasi tridarma yang membebani individu dosen harus direvisi sehingga beban kerja dosen tidak melebihi kapasitas kerjanya.
5. Mengevaluasi skema tunjangan Guru Besar (GB) yang tidak proporsional, karena rentangnya menimbulkan kesenjangan dibandingkan dengan jenjang terendah jabatan fungsional dosen. Kebijakan tunjangan dua kali lipat juga mengurangi kemampuan negara untuk mengalokasi anggaran gaji pokok untuk dosen secara umum. Baiknya, tunjangan fungsional dosen dihitung kenaikannya mengikuti tunjangan Guru Besar (GB).
6. Upah layak harus diberikan sejak dosen memasuki ikatan kerja dengan perguruan tinggi, tanpa pertimbangan masa kerja, kepemilikan NIDN dan sertifikasi dosen.
7. Memberikan subsidi yang menjamin kesejahteraan dosen di swasta yang memenuhi syarat mempertimbangkan banyaknya dosen swasta yang dengan upah di bawah upah minimum.
8. Merevisi UU Sisdiknas, UU Guru dan Dosen untuk mengakomodasi perubahan tata kelola kesejahteraan dosen sebagai dasar hukum.

¹ Sebagai ilustrasi, Permenaker 1/2017 sudah memberikan dasar perhitungan struktur skala upah, di mana kenaikan upah pekerja dihitung proporsional berdasarkan durasi kerja dan gaji pokok yang diperoleh di lokasi kerja. Dasar perhitungan ini bisa dicoba diterapkan untuk dosen dan pekerja kampus lainnya.

1 Upah Dosen Jauh Dari Layak

Temuan paling utama dan harus segera mendapat perhatian ialah rendahnya *Take Home Pay* (THP) dosen yang dibuktikan secara konsisten dari hasil survei kami. Mayoritas dosen masih memiliki upah berupa THP di bawah 3 juta rupiah (N= 456), meskipun dengan masa kerja mencapai lebih dari 6 tahun (n= 80).

Dalam konteks gaji pokok, seorang dosen PNS lulusan S3 dengan jabatan fungsional Lektor (*Assistant Professor*), misalnya, hanya menerima gaji pokok antara Rp. 2.688.500 - Rp. 4.415.600². Jika mereka beruntung, pada tahun ketiga, mereka bisa menerima tunjangan sertifikasi dosen³ yang dipatok pada angka Rp. 2.802.300. Angka ini jauh tertinggal, misalnya, jika dibandingkan tunjangan kinerja di Kementerian Keuangan (Kemenkeu)⁴ untuk lulusan S1 sebesar Rp 3.980.000 langsung diterima di tahun kedua tanpa syarat administrasi yang memberatkan seperti pada sertifikasi dosen.

Dampak dari rendahnya THP ini adalah kondisi keterpaksaan yang membuat dosen harus mencari penghasilan tambahan di luar kampus. Sebanyak 76% dari responden memiliki pekerjaan sampingan di luar kegiatan utama sebagai dosen. Sebanyak 92 responden pada awal karirnya (0-3 tahun) memiliki pekerjaan sampingan, dengan mayoritas pendapatan sebesar 2-5 juta (n = 45). Di masa karir ini pula, 57 dari 92 responden mendapatkan pendapatan sampingan setara atau lebih tinggi dari THP utama dosen. Hal ini terjadi hingga masa karir dosen mencapai 10 tahun.

Pendapatan yang minim ini menambah tekanan hidup dosen karena 13% dari responden memiliki rata-rata biaya hidup yang lebih tinggi dibandingkan dengan THP yang mereka terima. Sebagai catatan, berdasarkan survei kami, mayoritas dosen memiliki pengeluaran Rp. 2-5 juta per bulan (38,8%).

“

Sebanyak 76% dari responden memiliki pekerjaan sampingan di luar kegiatan utama sebagai dosen

Pengelola Perguruan Tinggi

1. Memberikan jaminan kebebasan berserikat bagi dosen dan tenaga Pendidikan di tingkat perguruan tinggi
2. Memberikan jaminan hak negosiasi upah bagi dosen dan tenaga kependidikan yang berstatus sebagai pegawai perguruan tinggi dalam bentuk Perjanjian Kerja Bersama.
3. Memperhitungkan skema tunjangan bagi dosen dan tenaga kependidikan di luar gaji pokok yang disediakan atau disubsidi oleh pemerintah pusat
4. Mewajibkan Perguruan Tinggi (Negeri dan Swasta) untuk akuntabel dan transparan kepada publik dalam hal pengelolaan seluruh sumber dayanya dengan menghadirkan laporan kinerja dan keuangan tahunan, beserta dokumen pendukungnya yang relevan.

2 Awal Karir adalah Periode Paling Rentan

Periode awal karir dosen adalah masa-masa kritis terutama jika belum memperoleh Sertifikasi Dosen (Serdos). Mayoritas dosen yang saat ini berkiprah di Indonesia berada dalam tahap awal karir mereka. Data PD-Dikti menunjukkan bahwa mayoritas dosen berada dalam rentang umur 26-45, yakni umur yang sejalan dengan kualifikasi pendidikan minimal S2 dan S3 atau Asisten Ahli dan Lektor. Mayoritas dosen di Indonesia pun baru sebatas memiliki gelar S2⁵

Temuan kami sekaligus menunjukkan bahwa tahun-tahun awal sebagai dosen muda adalah tahap yang paling sulit untuk dilewati secara finansial. Pada awal karir dosen (0-3 tahun), sebanyak 292 dosen dari 466 dosen pada awal karirnya memiliki upah dibawah 3 juta rupiah, dengan mayoritas memiliki kualifikasi S2 atau setara (n = 281) dan S3 (n = 11).

² Berdasarkan PP No 15/2019

³ Sertifikasi dosen sebagaimana diatur dalam Permenristekdikti no 51/2017 mensyaratkan yang bersangkutan merupakan dosen tetap pada Perguruan Tinggi paling sedikit 2 (dua) tahun berturut-turut dan memiliki NIDN

⁴ Lihat Perpres No. 156/2014 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Keuangan

⁵ SPK juga mencatat berbagai kesulitan yang dialami oleh dosen yang sedang menempuh kuliah Doktorat berupa kesulitan memperoleh persetujuan Izin Belajar ataupun Tugas Belajar karena subyektifitas atasan dan pendeknya periode belajar yang diizinkan (dihentikan hak Sertifikasi Dosen).

3 Posisi Mayoritas Dosen Swasta Cenderung Lebih Rentan Dari yang Dibayangkan

Bertolak belakang dengan anggapan umum, dosen yang berkiprah sebagai dosen Yayasan untuk sebuah Perguruan Tinggi Swasta (PTS) ternyata lebih berpeluang untuk memperoleh gaji yang lebih rendah dari rata-rata gaji dosen.

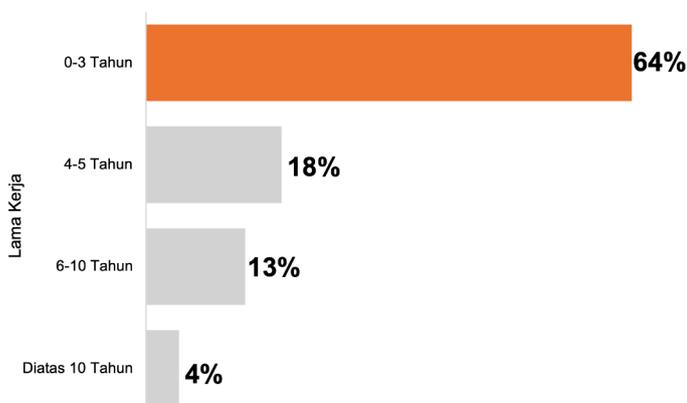
Analisis kami menunjukkan bahwa seorang dosen yang direkrut oleh universitas swasta memiliki kemungkinan —atau *odds ratio*— 7 kali lebih besar untuk menerima THP kurang dari 2 juta rupiah bila dibandingkan instansi non-swasta (i.e., PTN-BH, BLU).

“Seorang dosen swasta memiliki kemungkinan 7 kali lebih besar menerima THP kurang dari 2 juta rupiah...”

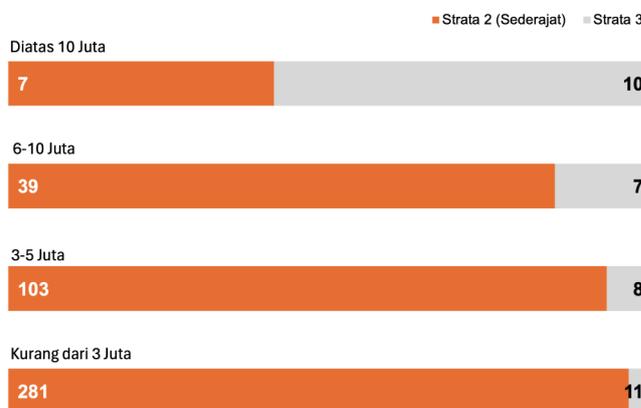
Hal ini terjadi di seluruh Indonesia, dengan tidak adanya perbedaan odds ratio yang signifikan ($p > 0.05$) antara domisili dosen (i.e., Indonesia Barat, Indonesia Tengah, dan Indonesia Timur), maupun dosen pada instansi di pulau Jawa dan Non-Jawa.

Kerentanan yang dirasakan dosen terbaca pula dalam sidang uji materiil⁶ UU Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (Dikti) yang diajukan oleh salah satu dosen PTS karena penghasilannya yang jauh dari layak (MKRI, 2023).

Infografis



Gambar 1. Persentase gaji pokok dosen dibawah 3 juta rupiah dilihat dari lama kerja (N=456)



Gambar 2. Take Home Pay (THP) dosen pada awal karir (N=466)

Insert:

Seorang dosen PNS lulusan S3 dengan jabatan fungsional Lektor (*Assistant Professor*), misalnya, hanya menerima gaji pokok antara Rp. 2.688.500 - Rp4.415.600².

Insert:

Tahun awal sebagai dosen muda adalah tahap yang paling sulit untuk dilewati secara finansial.

Pada awal karir dosen (0-3 tahun), sebanyak 292 dosen dari 466 dosen pada awal karirnya memiliki upah dibawah **3 juta rupiah**, dengan mayoritas memiliki kualifikasi S2 atau sederajat (n = 281) dan S3 (n = 11).

⁶ <https://www.detik.com/edu/perguruan-tinggi/d-7232038/pengakuan-dosen-bergaji-tetap-rp-300-ribu-dalam-sidang-mk-jauh-di-bawah-umk>

4 Pendapatan Tidak Sebanding dengan Beban Kerja dan Kualifikasi

Dosen merasa pendapatan yang mereka terima dari profesi sebagai dosen tidak seimbang dengan beban pekerjaan yang dimiliki. Konkritnya, 61% responden survei kami tidak setuju bahwa THP yang diperoleh sesuai dengan beban kerja yang dialami.

Ini tidak terlepas dari interpretasi tridarma perguruan tinggi yang keliru. Alih-alih dibebankan kepada institusi secara kolektif, tridarma perguruan tinggi diterjemahkan sebagai kewajiban bagi masing-masing individu dosen untuk unggul di semua komponen tridarma yaitu pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Pada praktiknya, hal ini diterapkan lewat mekanisme pelaporan Beban Kerja Dosen (BKD) per semester.

Selain itu, tak jarang dosen harus melakukan pekerjaan-pekerjaan tambahan yang tidak dihargai secara layak oleh kampusnya masing-masing. Misalnya pekerjaan membuat soal ujian, mengoreksi ujian dan tugas-tugas, membimbing mahasiswa, memeriksa luaran wajib publikasi mahasiswa, dan lainnya.

Mayoritas dari dosen dalam penelitian kami juga merasa pendapatannya tidak sesuai dengan kualifikasi dan bahwa mereka bisa mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi di tempat lain. Sebagai contoh, seorang anggota **Serikat Pekerja Kampus (SPK)** memberi perbandingan bagaimana ia misalnya, dapat memperoleh upah di atas Rp 10 Juta dengan hanya mengajar di lembaga bimbingan belajar.

Pendapat ini menunjukkan bagaimana dosen merasa dirinya tidak cukup dihargai di tempat kerja utamanya yang dapat berdampak pada rendahnya motivasi dan keterikatan kerja (*engagement*).

Kondisi yang demikian tentu berdampak pada kualitas pengajaran dan penelitian di perguruan tinggi yang sangat membutuhkan dedikasi dosen. Meski begitu, lebih dari 50% dosen juga tidak setuju jika pekerjaannya ini hanya diperlakukan sebagai pekerjaan sampingan. Ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian kami memiliki keyakinan bahwa menjadi dosen adalah pekerjaan penuh waktu. Mereka adalah generasi dosen yang serius ingin membangun karier di dunia akademik dengan menjadi dosen.

5 Hambatan Struktural dalam Upaya Memperoleh Upah Layak

Kondisi kesejahteraan dosen dan tenaga pendidik yang jauh dari layak tidak lepas dari kebijakan yang mengatur tata kelola sumber daya manusia dalam ekosistem pendidikan tinggi. Hal ini diperparah oleh kesemrawutan tata kelola dosen yang bergantung pada status lembaga (PTN atau PTS, PTN-BH, BLU dan Satker) maupun status kepegawaian mereka (PNS/ASN/Pegawai Universitas). Perbedaan status dosen dan tenaga kependidikan juga mempengaruhi hak, utamanya gaji, yang mereka peroleh.

“ Alih-alih dibebankan kepada institusi secara kolektif, tridarma PT diterjemahkan sebagai kewajiban bagi masing-masing individu dosen untuk unggul di semua komponen tridarma yaitu pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat.

Masih berlanjut...

Otonomi terbesar dimiliki PTN-BH sementara PTN Satker sepenuhnya bergantung pada kebijakan dan program pemerintah. Namun, status sebagai PTN-BH tidak menjamin kesejahteraan dosen yang lebih baik. Dalam hal pengelolaan dosen di PTS, survei kami juga membuktikan bahwa kemungkinan dosen PTS memperoleh upah rendah justru jauh lebih besar. Meskipun PTS memiliki fleksibilitas yang lebih tinggi dalam merumuskan standar pengupahan dosen, dalam praktiknya tetap mengacu pada praktik perguruan tinggi negeri atau *mirroring* jenjang kepangkatan layaknya ASN.

Dosen diatur secara khusus dalam **Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen**. Namun Undang-undang tersebut bukan satu-satunya regulasi yang mempengaruhi kebijakan upah dosen. Berbagai peraturan yang tumpang tindih, terutama yang menyangkut tata kelola PNS beserta tunjangannya, menyebabkan kebingungan dosen maupun pengelola PT. Berikut rangkuman beberapa regulasi utama yang perlu diurai serta diperbaiki demi kejelasan manajemen kesejahteraan dosen. Adapun usulan tindak lanjut atau revisi kebijakan kami sampaikan dalam kolom sisi **kanan tabel** tersebut.

Jenis Peraturan	Regulasi	Substansi	Usulan Tindak Lanjut
UU	UU No. 14/2005 tentang Guru dan Dosen	Pasal 15 dan Pasal 52	Penyebutan dan penegasan upah yang adil dan layak dengan memperhitungkan komponen kebutuhan hidup layak
	UU No. 12/2012 tentang Pendidikan Tinggi	Pasal 70 ayat (3)	Penyebutan dan penegasan upah yang adil dan layak dengan memperhitungkan komponen kebutuhan hidup layak
	UU No.5 /2014 tentang Aparatur Sipil Negara	Pasal 21 Pasal 79 Pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PNS serta menjamin kesejahteraan PNS	Perhitungan gaji adil dan layak memperhitungkan komponen kebutuhan hidup layak.
Peraturan Pemerintah	PP No. 37 /2009 tentang Dosen	Pasal 8 mengenai Tunjangan Profesi Pasal 11 ayat (1) menyebutkan: "Tunjangan profesi, tunjangan khusus, dan tunjangan kehormatan bagi dosen tetap yang bukan pegawai negeri sipil diberikan sesuai dengan kesetaraan tingkat, masa kerja, dan kualifikasi yang berlaku bagi dosen pegawai negeri sipil.	Tunjangan Profesi tidak disyarati Sertifikasi Dosen melainkan melekat sebagai gaji pokok berbentuk single salary Pengaturan dosen Non-ASN menjadi menduplikasi dengan dosen ASN karena penyetaraan dalam implikasi pemberian tunjangan-tunjangan tersebut. Norma dan peraturan ini perlu diubah.

Tabel 1. Usulan revisi kebijakan menyangkut isu kesejahteraan dosen/pekerja kampus (dilanjutkan ke hal. 7)

Jenis Peraturan	Regulasi	Substansi	Usulan Tindak Lanjut
	PP No. 41/2009 tentang Tunjangan profesi Guru dan Dosen, tunjangan khusus Guru dan Dosen serta tunjangan kehormatan Profesor	<p>Pasal 8</p> <p>Tunjangan profesi bagi dosen diberikan terhitung mulai Bulan Januari tahun Berikutnya setelah yang bersangkutan mendapat sertifikat pendidik yang telah Diberi Nomor Registrasi Dosen dari Departemen.</p> <p>Pasal 15</p> <p>Tunjangan kehormatan bagi profesor pegawai negeri sipil diberikan sebesar 2 (dua) kali gaji pokok pegawai negeri Sipil yang bersangkutan Sesuai dengan ketentuan Peraturan perundang-undangan.</p>	Sesuai poin rekomendasi, proporsi tunjangan serta prinsip pemberiannya perlu dievaluasi dengan pertimbangan pemberian Gaji Pokok yang lebih layak.
Peraturan Presiden	<p>Perpres No. 65/2007 tentang Tunjangan Dosen</p> <p>Perpres No.16/2019 tentang Penyesuaian Gaji Pokok PNS</p>		Meski PNS memperoleh kenaikan gaji, kenaikan tersebut tidak diperoleh dosen secara merata akibat perbedaan status antara dosen dan antara lembaga
Peraturan Menteri	Permenpan No. 17/2013	Pasal 6 ayat 3 mengenai jenjang dan pangkat dosen	Jenjang dan kepangkatan dosen tidak lagi mengacu pada (mirroring) sistem kepangkatan ASN
	PermenPanRB No. 1/2023	Mengikat dosen ke dalam skema penilaian angka kredit dan kenaikan pangkat yang dianggap lebih kaku dan berlapis	<p>Jenjang dan kepangkatan dosen tidak lagi mengacu pada (mirroring) sistem kepangkatan ASN</p> <p>Skema dosen (dan guru) dikecualikan dari regulasi KemenPAN-RB dan kembali mengacu kepada PP 39 tahun 2007 tentang Dosen</p>

Tabel 1. Usulan revisi kebijakan menyangkut isu kesejahteraan dosen/pekerja kampus (lanjutan hal. 6)

Metodologi

Survei daring yang diumumkan pada 2023 diikuti hampir 1.200 partisipan dosen aktif, yakni tidak sedang melaksanakan tugas atau izin belajar lanjut. Dari segi gender, peserta survey berimbang antara perempuan dan laki-laki, dengan mayoritas berada di rentang usia 26-40 tahun (80,6%). Sebagian besar berpendidikan terakhir S2 (82,2%) dan telah bekerja selama 0-10 tahun (79,8%). Para responden berasal dari seluruh penjuru Indonesia, dengan sebagian besar dari Jawa Barat (n = 265), Jawa Timur (sebanyak 195 responden), dan Sumatera (n = 178).

Kategori dosen dengan pengalaman kerja 0-3 tahun dan gelar S2 menjadi kelompok terbesar (sebanyak 445 responden), sementara dosen dengan gelar S3 umumnya memiliki pengalaman kerja 11-15 tahun (sebanyak 39 responden). Dari total 659 responden yang memiliki status PNS, sebagian besar berasal dari Perguruan Tinggi Negeri Badan Layanan Umum (n = 276), sedangkan responden dengan status dosen tetap paling banyak berasal dari Perguruan Tinggi Swasta (n = 370).



Penulis Kertas Kebijakan Serikat Pekerja Kampus

Kertas kebijakan ini disusun oleh **Fajri Siregar, Kanti Pertiwi, Rizky Merdieto Boedi** dan **Dito Anurogo** berdasarkan temuan riset kesejahteraan dosen (RKD) tahun 2023.

Adapun survei kesejahteraan dosen 2023 dilakukan secara swadaya oleh **Kanti Pertiwi, Astri Ferdiana, Shofwan Al Banna Choiruzzad, Nabiyla Risfa Izzati, Perdana P. Roswally, Sofyan Ansori, Suci Lestari Yuana**.

Korespondensi

Surat elektronik:
serikatpekerjakampus@gmail.com
Narahubung seluler:
+62 8781 9531 788
X (Twitter):
@pekerjakampus
Instagram:
@serikatpekerjakampus
Website:
https://spk.or.id

Referensi

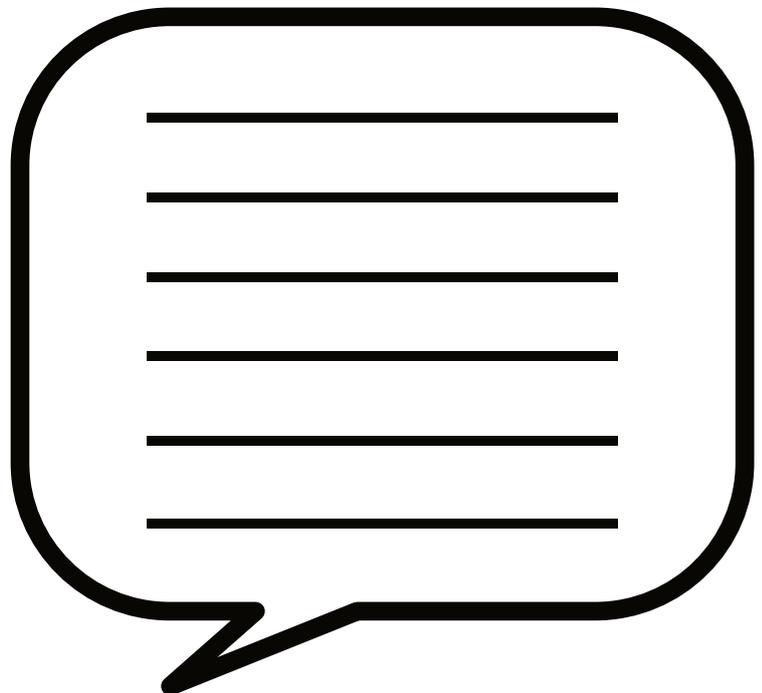
Aisyah, N. (2024). Pengakuan Dosen Bergaji Tetap Rp 300 Ribu dalam Sidang MK, Jauh di Bawah UMK. <https://www.detik.com/edu/ptg/d-7232038/pengakuan-dosen-bergaji-tetap-rp-300-ribu-dalam-sidang-mk-jauh-di-bawah-umk>

Alfirdaus, L.K., Edi, Ashari Cahyo. (2023). Agar punya bekal memperjuangkan nasibnya, dosen perlu lebih banyak meneliti politik, tata kelola, dan kebijakan perguruan tinggi. <https://theconversation.com/agar-punya-bekal-memperjuangkan-nasibnya-dosen-perlu-lebih-banyak-meneliti-politik-tata-kelola-dan-kebijakan-perguruan-tinggi-206994>

Azhiim, R.A. (2023). Upaya hukum yang bisa dilakukan untuk memperjuangkan hak guru dan dosen. <https://theconversation.com/upaya-hukum-yang-bisa-dilakukan-untuk-memperjuangkan-hak-guru-dan-dosen-213089>

Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia (2023). Mempertanyakan Peran Negara dalam Kesejahteraan Dosen Perguruan Tinggi Swasta. <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=19669>

Pertiwi, K., Ferdiana, A., Choiruzzad, Shofwan. A.B (2023). Berapa gaji dosen? Berikut hasil survei nasional pertama yang memetakan kesejahteraan akademisi di Indonesia. <https://theconversation.com/berapa-gaji-dosen-berikut-hasil-survei-nasional-pertama-yang-memetakan-kesejahteraan-akademisi-di-indonesia-203854>



Suarakan aspirasi, pandangan, perjuangan, dan semangat kalian untuk bersolidaritas melalui kanal media sosial dengan tagar **#SerikatPekerjaKampus**