



Analisis Tata Kelola Pendidik pada Pendidikan Jarak Jauh dalam Perspektif Kinerja dan Kesejahteraan Tutor

Sapto Setyo Nugroho
Universitas Terbuka, Indonesia
saptosn@ecampus.ut.ac.id

Abstract

This study is grounded in the aim to comprehend the governance of Tutors as educators within the context of Distance Education, particularly at Universitas Terbuka, in light of the emergence of new forms of labor in the platform-based economy. The primary objective of this research is to analyze the performance and well-being of Tutors engaged in platform-mediated learning, and to examine whether their employment status reflects the characteristics typically associated with new forms of labor. Employing a qualitative descriptive method and a case study approach, data were collected through surveys, interviews, and document analysis focusing on Tutors of the Government Science Study Program. The findings indicate that Tutors perform their contractual duties with varying levels of dedication, receive their entitlements, and exhibit diverse professional backgrounds. The majority perceive the partnership system to be reasonably fair, enjoy a degree of work flexibility, and benefit from adequate technological support and training. Nonetheless, several challenges persist, particularly regarding the quality of instruction, recognition and reward systems, mechanisms for performance monitoring, and anxieties over the potential displacement of Tutors by artificial intelligence or other forms of automated reasoning. The study concludes that Tutors in Distance Education cannot yet be fully classified as new forms of labor, given their relatively stable work control and equitable partnership arrangements. However, signs of precarization remain evident, especially in relation to professional recognition and labor protection. Therefore, there is a pressing need for stronger regulatory frameworks and institutional strategies to safeguard the sustainability of the Tutor's role within the Distance Education ecosystem.

Keywords: *Tutor; Distance Education; Educator Performance; Educator Well-being; Platform-based Economy*

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi untuk memahami tata kelola Tutor sebagai pendidik dalam Pendidikan Jarak Jauh (PJJ), khususnya di Universitas Terbuka, dalam konteks munculnya fenomena buruh baru di era ekonomi berbasis platform. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis kinerja dan kesejahteraan Tutor dalam pembelajaran berbasis platform, serta untuk mengetahui apakah posisi kerja mereka mencerminkan karakteristik buruh baru. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kasus melalui survei, wawancara, dan telaah dokumen terhadap Tutor Tutor Program Studi Ilmu Pemerintahan. Hasil menunjukkan bahwa Tutor telah menjalankan tugas sesuai kontrak dengan dedikasi yang variatif, menerima hak-haknya, dan memiliki profil profesional yang beragam. Mayoritas Tutor merasa sistem kemitraan cukup adil, memiliki fleksibilitas kerja, serta dukungan teknologi dan pelatihan yang memadai. Namun demikian, masih terdapat tantangan dalam hal kualitas pembelajaran, penghargaan, sistem kontrol performa, serta kekhawatiran terhadap kemungkinan peran Tutor digantikan oleh akal imitasi atau *artificial intelligence*.

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa Tutor PJJ belum sepenuhnya dapat dikategorikan sebagai buruh baru, karena memiliki kontrol kerja yang relatif lebih stabil dan hubungan kemitraan yang *fair*. Namun, gejala-gejala prekarisasi tetap muncul, terutama pada aspek pengakuan profesional dan perlindungan kerja, sehingga diperlukan penguatan regulasi dan strategi kelembagaan untuk menjamin keberlanjutan peran Tutor dalam ekosistem PJJ.

Kata Kunci: Tutor; Pendidikan Jarak Jauh; Kinerja Pendidik; Kesejahteraan Pendidik; Ekonomi berbasis Platform

Pendahuluan

Penelitian ini menganalisis tata kelola Tutor sebagai pendidik dalam Pendidikan Jarak Jauh (PJJ) di Indonesia. Analisis tentang tata kelola Tutor PJJ tersebut perlu dilakukan mengingat fenomena buruh baru dalam ekonomi berbasis platform yang menekankan adanya model kerja kemitraan dengan waktu atau jam kerja yang fleksibel, pelaksanaan pekerjaan sesuai permintaan, dan pembayaran yang berdasarkan penyelesaian kinerja (Graham, Hjorth, & Lehdonvirta, 2017; Schmidt, 2017). Berdasarkan tinjauan terhadap peraturan perundang-undangan di Indonesia, tidak disebutkan secara eksplisit mengenai aturan tentang kinerja dan kesejahteraan Tutor PJJ sebagai permasalahan mendasar dalam fenomena buruh baru, seperti halnya Undang-Undang (UU) tentang Guru dan Dosen yang memastikan adanya perlindungan hak Guru dan Dosen sebagai pendidik meliputi kesejahteraan, penghargaan, pengembangan profesional, keselamatan kerja, jaminan pensiun serta perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas pendidikan. Pada tinjauan terhadap UU Sistem Pendidikan Nasional misal, menyebut kata Tutor hanya satu kali sebagai salah satu Pendidik yang berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan. Dalam UU Pendidikan Tinggi bahkan tidak disebutkan sama sekali tentang Tutor. UU Sistem Pendidikan Nasional dan UU Pendidikan Tinggi hanya menyebut tentang PJJ dan diperlukan adanya aturan lebih lanjut mengenai penyelenggaraan PJJ melalui Peraturan Pemerintah (PP) atau Peraturan Menteri dari Kementerian terkait.

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Permendikbud) Nomor 109 Tahun 2013 sebagai bentuk pelaksanaan dari UU Pendidikan Tinggi mulai menyebut tentang Tutor dan kegiatan utamanya yaitu Tutorial, meliputi kewajiban Perguruan Tinggi (PT) PJJ untuk menyelenggarakan pembelajaran dalam bentuk Tutorial dan mempunyai sumber daya dan akses terhadap Tutor sebagai pendidik. Lebih lanjut, Permendikbud Nomor 7 Tahun 2020 yang mengatur tentang Pendirian, Perubahan, dan Pembubaran/Pencabutan Izin PT Negeri/Swasta termasuk yang menyelenggarakan PJJ, mulai lebih banyak mengatur tentang Tutor, yaitu terkait ketentuan bahwa Tutor adalah pendidik yang diangkat untuk membantu Dosen dan berfungsi memfasilitasi belajar Mahasiswa, serta Tutor yang harus memiliki kualifikasi akademik paling rendah setara dengan Program Studi dalam bidang ilmu yang relevan dengan mata kuliah yang diampu, mengikuti pelatihan Tutor, dan memiliki Nomor Urut Pendidik. Berdasarkan penelusuran tentang aturan tata kelola Tutor PJJ di atas, perlu mendalami bagaimana pandangan atau persepsi Tutor terhadap pengelolaan kinerja dan kesejahteraan yang telah dilakukan oleh PT PJJ.

Penelitian ini menggunakan kasus tata kelola Tutor di Universitas Terbuka (UT) sebagai PT Negeri yang pendiriannya diamanatkan menyelenggarakan PJJ secara formal. Penelitian ini berfokus pada Tutor pada Tutorial dengan modus Online (Tuton) program Diploma/Sarjana. Fokus ini dilatarbelakangi oleh alasan teoritik dan alasan empirik. Secara kebutuhan teoritik, sebagai sebuah penelitian yang mengasumsikan bahwa Tutor

PJJ adalah fenomena buruh baru dalam dunia pendidikan serta buruh baru jamak ditemukan pada ekonomi berbasis platform, Tuton di UT yang menggunakan aplikasi yaitu www.elearning.ut.ac.id dapat diposisikan sebagai sebuah platform yang menghubungkan antara perusahaan (pengelola UT), pekerja/buruh mitra (Tutor) dan konsumen (Mahasiswa UT). Secara keadaan empirik, Tuton mencatatkan penggunaan yang signifikan namun memiliki kesenjangan rasio antara Tutor dan Mahasiswa pada setiap semesternya.

Penelitian dengan topik pengelolaan kinerja dan kesejahteraan pendidik dalam dunia pendidikan sering dilakukan. Spesifik pada PJJ, terdapat penelitian tentang peran Tutor terhadap motivasi belajar mahasiswa PJJ di UT namun dalam konteks manajemen pendidikan (Anfas & Minrohayati, 2020). Dengan fokus pada mahasiswa penerima beasiswa di salah satu UT Daerah, hasil penelitian menyimpulkan bahwa semakin baik peran tutor dalam mengelola kelas tutorial, semakin tinggi motivasi belajar mahasiswa, sehingga UT disarankan untuk terus meningkatkan standar kompetensi tutor agar tutorial semakin efektif dalam mendukung pembelajaran mahasiswa. Selain itu, terdapat penelitian yang membahas tantangan pengelolaan pendidik dalam PJJ secara umum (Wartono, 2023). Dengan studi literatur, tantangan utama yang teridentifikasi adalah keterampilan pendidik, baik Dosen maupun Tutor dalam penggunaan teknologi, komunikasi jarak jauh antara pendidik dan mahasiswa, sistem administrasi yang terintegrasi, akurasi asesmen hasil belajar mahasiswa, serta peran kepemimpinan yang berorientasi pada akademik.

Pada penelitian terbaru yang membahas topik kesejahteraan pendidik di PT secara umum, beberapa penelitian yang dilakukan misal adalah tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Dosen, yaitu motivasi, sarana dan prasarana, teknologi dan informasi, serta kompetensi Dosen (Harsono, 2017). Kinerja Dosen tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap kesejahteraan mereka, namun kesejahteraan tersebut dianggap masih kurang memadai, oleh sebab itu direkomendasikan perlu adanya kebijakan yang lebih baik dalam hal pemberian insentif, peningkatan fasilitas, serta peningkatan kompetensi dosen untuk mencapai kesejahteraan yang lebih baik. Pada penelitian tentang hubungan beban kerja dan kesejahteraan Dosen terhadap kepuasan kerja dan kelelahan kerja, ditemukan bahwa kesejahteraan lebih penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dibandingkan beban kerja, sementara kelelahan kerja lebih dipengaruhi oleh faktor lain di luar cakupan penelitian ini (Sulistiyowati & Muazansyah, 2018). Maka dari itu perlu diperhatikan mengenai peningkatan kesejahteraan Dosen, seperti insentif layak, lingkungan kerja kondusif, dan jaminan kesejahteraan sosial Dosen di PT.

Pada peran pemerintah terhadap kesejahteraan Dosen di PT, terdapat penelitian yang menyoroti bahwa kebijakan pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan Dosen masih sangat minim dan tidak merata, khususnya bagi Dosen di PT swasta (Rinanda & Hastalona, 2023). Diperlukan langkah nyata dari Pemerintah, seperti pemberian tunjangan kinerja yang lebih layak, perbaikan sistem sertifikasi dosen dan peninjauan terhadap beban kerja akibat kewajiban Tri Dharma PT. Lebih lanjut, penelitian tentang implementasi UU yang mengatur kesejahteraan Dosen menyatakan bahwa gaji dan tunjangan merupakan faktor utama dalam kesejahteraan dibandingkan bentuk kesejahteraan yang lain (Rizky, Hakim, Anam, Alim, & Suhartatik, 2022). Selain itu, penelitian ini menyoroti tentang kewajiban Dosen di Indonesia dengan beberapa negara maju yang mengkategorikan tugas Dosen yang mengajar saja, meneliti saja, serta mengajar dan meneliti. Produktivitas penelitian yang tinggi juga menjadikan relasi yang kuat antara Dosen di luar negeri dengan industri. Oleh sebab itu, peningkatan gaji, tunjangan, akses pengembangan karir, serta kebijakan akademik yang lebih fleksibel sangat diperlukan untuk mendukung profesionalisme dosen di Indonesia.

Sebagai penelitian yang mengasumsikan bahwa Tutor PJJ adalah fenomena buruh baru dalam dunia pendidikan, perlu meninjau tentang penelitian tentang buruh baru dalam ekonomi berbasis platform. Dalam penelitian tentang pengemudi daring misal, ditelusuri bagaimana ketidakamanan kerja, persaingan ketat dan minimnya kesejahteraan sosial para pengemudi (Mustika & Savirani, 2021). Mereka mengembangkan berbagai strategi secara sah maupun yang dilarang oleh perusahaan untuk bertahan dan menyasiasi sistem aplikasi perusahaan. Secara umum, penelitian tentang pengemudi daring menekankan bahwa ekonomi berbasis platform di Indonesia beroperasi dalam *institutional void* atau kekosongan institusi, di mana regulasi pemerintah terhadap hak buruh baru masih lemah. Hal ini senada dengan penelitian tentang ekonomi platform atau dengan sebutan lain seperti ekonomi digital, ekonomi gig atau pekerja cloud secara umum, bahwa dinamika di luar dari pihak buruh baru biasanya adalah kekuasaan asimetri perusahaan, karena mereka mengontrol sistem penilaian, distribusi pekerjaan dan aturan pembayaran (Khawarizmi, 2023). Kemudian fleksibilitas kerja yang dijanjikan seringkali juga akhirnya menjadi ilusi karena pekerja tetap harus bersaing dengan pekerja lain dan mengikuti aturan platform.

Berdasarkan tinjauan terhadap penelitian sebelumnya di atas, penelitian ini berusaha mengisi celah utama dari apa yang belum dibahas, yaitu bagaimana tata kelola Tutor PJJ terutama mengenai proporsionalitas antara kinerja dan kesejahteraan, serta apakah asumsi bahwa Tutor adalah buruh baru dalam dunia pendidikan menjadi terbukti atau terpatahkan. Pembahasan pada celah ini akan berimplikasi atau menjadi temuan awal pada beberapa konsep atau kajian penelitian ke depan, seperti kajian Tutor PJJ dalam konteks status kerja, insentif dan pengakuan profesional, serta kajian potensi ekonomi berbasis platform di luar sektor transportasi dan jasa, yaitu dunia pendidikan. Walaupun objek yang dibahas adalah pendidikan, penelitian ini tidak akan menjadikan ilmu pendidikan sebagai acuan, melainkan penelitian ini menggunakan ilmu politik dan studi pemerintahan terutama analisis yang bersifat kritis-advokatif sebagai perspektif.

Terdapat beberapa konsep yang perlu ditinjau untuk dirangkai menjadi kerangka analisis dalam penelitian tentang kinerja dan kesejahteraan Tutor PJJ yang diasumsikan sebagai buruh baru dalam dunia pendidikan ini. Konsep yang relevan adalah sebagai berikut: a). Pendidikan Jarak Jauh. Dalam konsep PJJ, terdapat dua paradigma yang sering menjadi dilema, yaitu paradigma akses dan paradigma kualitas. Pada awalnya, PJJ dikembangkan dengan fokus utama pada peningkatan akses pendidikan melalui penggunaan bahan ajar standar yang diproduksi secara massal demi efisiensi ekonomi. Pendekatan ini mencerminkan paradigma aksesibilitas, yang memungkinkan mahasiswa belajar secara mandiri dan otonom. PJJ pada masa itu menyerupai sistem industri: ada pembagian tugas, mekanisasi, produksi massal, dan sentralisasi. Namun dengan transisi menuju masyarakat pasca-industri, PJJ perlu bertransformasi menjadi lebih individualistik dan desentralistik, seiring berkembangnya teknologi. Sejak perubahan tersebut, paradigma akses dalam PJJ mulai bergeser ke paradigma kualitas yang menekankan pentingnya interaksi dua arah antara peserta didik, pendidik dan institusi untuk menjaga mutu pembelajaran. Terdapat dua konsep yang disorot, yaitu *guided didactic conversation* yang menghadirkan suasana interaksi dalam PJJ, baik melalui bahan ajar maupun media agar peserta didik tetap merasa “didampingi”, serta konsep “*transactional distance*” yakni jarak psikologis dan komunikasi yang dapat menimbulkan miskomunikasi, sehingga memerlukan kerangka *Community of Inquiry* yaitu interaksi antara peserta didik dengan pendidik (*teaching presence*), sesama peserta didik (*social presence*), dan materi (*cognitive presence*). Kini, teknologi dan *artificial intelligence* (AI) memungkinkan pencapaian keseimbangan antara akses yang luas dan kualitas tinggi secara lebih efektif (Belawati & Zuhairi, 2007).

Secara generasi PJJ, konsep PJJ mencatat generasi PJJ yang berdasarkan teknologi dan berdasarkan pedagogi. Berdasarkan teknologi, generasi PJJ terdiri dari korespondensi (materi cetak via pos), multimedia (kaset audio/video, komputer), telelearning (TV, radio, konferensi audio/video), *flexible learning* (internet, komunikasi komputer), dan *intelligent flexible learning* (AI, sistem respons otomatis, learning management systems, MOOCs). Berdasarkan pedagogi, generasi PJJ terdiri dari Kognitif-Behaviorisme atau terpusat pada pendidik yang digunakan pada pembelajaran massal, Sosial-Konstruktivisme atau terpusat pada peserta didik, adanya interaksi dua arah dan diskusi aktif, serta Konektivisme atau pembelajaran dalam jejaring digital dengan pengetahuan yang tersebar dan terus diperbaharui. Kemudian menyoroti pendidikan online yang merupakan bagian dari PJJ, jenis-jenisnya dapat dikategorisasi berdasarkan skema interaksi yaitu sinkronus dan asinkronus, berdasarkan model desain yaitu model kelas, kolaboratif, kompetensi, dan komunitas praktisi, serta berdasarkan desain penggunaan yaitu *fully online*, *blended/hybrid* dan Massive Open Online Courses (MOOCs). Secara umum, Tuton di UT dapat masuk baik dalam paradigma akses maupun paradigma kualitas, sedangkan generasi teknologinya adalah *flexible learning* menuju *intelligent flexible learning*, serta generasi pedagogi yang disasar adalah masih terjadi perdebatan antara sosial-konstruktivisme atau Konektivisme. Pada pembelajaran onlinenya, skema yang dilakukan adalah asinkronus, model kelas dan penggunaan yang *fully online* (Belawati, 2009).

b) Ekonomi berbasis Platform. Konsep bisnis dalam ekonomi berbasis platform ditandai dengan tiga kategori; Pertama, platform/aplikasi sebagai pasar online yang menghubungkan tiga pihak aktor ekonomi, yaitu perusahaan, pekerja/buruh dan konsumen. Kedua, platform berfungsi sebagai perantara yang mengkoordinasikan antara penawaran dan permintaan pasar. Ketiga, platform sebagai *intermediary* memungkinkan penyedia platform untuk mengalihkan sebagian besar biaya, risiko dan kewajiban ke pekerja/buruh dan konsumen, seperti biaya, tenaga kerja dan alat produksi. Konsep bisnis ini sering dianggap sebagai *sharing economy*, tetapi dikritisi karena menyamakan bentuk eksploitasi terhadap buruh baru (Graham et al., 2017; Permana, Izzati, & Askar, 2023; Schmidt, 2017). Terdapat dua kategori pekerjaan dalam ekonomi berbasis platform, yaitu cloud work (berbasis web, tidak terikat lokasi, dapat dikerjakan secara online) dan gig work (berbasis lokasi, tidak terikat tempat dan waktu atau tugas pekerjaan sesuai pesanan).

Beberapa masalah yang dibahas pada ekonomi berbasis platform adalah penyedia platform yang memiliki kontrol penuh atas data dan algoritma sehingga menyebabkan asimetris informasi dan pengawasan sepihak atas pekerja. Sebagian besar pekerja juga merupakan kontraktor independen yang tanpa jaminan sosial, asuransi, atau hak atas upah minimum. Platform juga menggunakan pelacakan otomatis, sistem rating, bahkan teknik gamifikasi untuk mengontrol perilaku pekerja tanpa pengawasan manusia secara langsung. Bentuk atau struktur pekerjaan menjadi mikro-tugas dengan bayaran mikro sehingga menyulitkan penegakan hukum ketenagakerjaan tradisional. Bahkan pada platform berbasis kontes, sebagian besar peserta tidak dibayar meskipun menyumbang karya profesional, hal ini berpotensi menjadikan adanya eksploitasi dan kerja spekulatif.

Secara tantangan regulasi, platform terkadang beroperasi lintas negara, sementara hukum ketenagakerjaan bersifat nasional. Selain itu, terdapat ketidakjelasan status pekerja dan banyaknya “term of service” yang bias dan merugikan pekerja. Potensi monopoli akibat politik jejaring dan dukungan modal juga menjadi tantangan tersendiri. Model bisnis ekonomi berbasis platform telah menyusup ke berbagai sektor dan mempengaruhi cara kerja masyarakat secara besar-besaran. Perlu kebijakan publik yang progresif agar ekonomi berbasis platform tidak menjauh dari prinsip kerja layak dan berkeadilan sosial, seperti definisi kerja yang jelas, regulasi yang menjamin hak pekerja

platform, promosi platform alternatif berbasis koperasi dan non-profit, transparansi algoritma dan sistem rating, serta perlindungan data dan hak atas evaluasi diri digital (Schmidt, 2017). c). Ekonomi berbasis Platform di sektor akademik. Fenomena ekonomi berbasis platform di sektor akademik atau pendidikan tinggi belum pernah atau jarang dikonseptualisasikan. Beberapa penelitian di Indonesia tentang pekerja platform di aplikasi pendidikan informal/nonformal jenjang pendidikan dasar dan menengah pernah dilakukan, namun menggunakan konsep manajemen sumber daya manusia (Ravee & Yusianto, 2023; Sandi, 2020). Penelitian yang dilakukan walaupun berfokus pada pendidik, namun pendidik yang dianalisis adalah pendidik dengan status ketenagakerjaan yang jelas atau bukan kemitraan walaupun *turnover* tinggi, terdapat aturan waktu/jam kerja meskipun fleksibel, pekerjaan sesuai deskripsi walaupun kemungkinan terdapat pekerjaan tambahan, serta pembayaran sesuai upah minimum dengan bonus berdasarkan performa atau posisi. Salah satu studi yang menonjol tentang pekerja digital pada jenjang pendidikan tinggi di tingkat global menunjukkan bahwa komersialisasi dan privatisasi serta digitalisasi proses kerja akademik di pendidikan tinggi memunculkan perubahan kerja akademik yang berimplikasi pada transformasi struktural proses kerja pendidik dan resistensinya (Woodcock, 2018).

Terdapat konsep bahwa pengetahuan sebagai tenaga kerja tidak boleh diperlakukan sebagai sesuatu yang istimewa karena pendidikan juga memiliki logika kapitalisme sebagaimana bentuk kerja yang lain. Dengan pendekatan kelas sebagai kritik terhadap kapitalisme, digambarkan bahwa pendidikan tinggi telah mengalami kompetisi melalui kebijakan penilaian kualitas pengajaran dan kepuasan mahasiswa. Pendidikan tinggi juga mulai bertindak seperti perusahaan pasar yang berfokus pada metrik, produktivitas dan efisiensi, sehingga perannya sebagai alat mobilitas sosial juga mulai menurun. Hal ini didorong dengan adanya digitalisasi yang meningkatkan pengawasan, akuntabilitas, dan penilaian performa. Proses kerja akademik kemudian tergambar dari tiga elemen yaitu *Purposeful activity* atau aktivitas kerja akademik yang mengalami akselerasi dan tekanan metrik didorong dengan manajemen yang memberikan insentif secara abstrak, *Objects of work* atau output kinerja seperti konten atau bahan ajar yang dikontrol oleh metrik, sehingga membuka risiko otomatisasi dan penghapusan pendidik, serta *Instrument of work* atau alat kerja dari ruang fisik menjadi ruang digital sehingga pendidikan tinggi kemudian berfungsi sebagai platform penyedia akses, bukan penyedia ruang pekerjaan untuk pendidik. Kondisi ini selain mendorong pekerjaan jarak jauh atau fleksibel, namun juga meningkatkan prekarisasi atau kontrak sementara namun beban kerja tinggi, hal ini diperparah dengan adanya obsesi produktivitas para pendidik sendiri.

Metode

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif untuk mendiskusikan fenomena tentang potensi Tutor PJJ adalah buruh baru dalam dunia pendidikan dan menjelaskan konteks tentang ekonomi berbasis platform, seperti bagaimana status kerja, insentif dan pengakuan profesional yang dialami oleh Tutor PJJ. Dalam penelitian deskriptif yang menekankan tren atau pola perilaku, data dikumpulkan melalui observasi, survei atau wawancara untuk menjawab pertanyaan seperti apa yang terjadi dan mengapa terjadi. Pada penelitian awal ini, data yang digunakan adalah data survei terhadap Tutor Tuton pada Program Studi (Prodi) Ilmu Pemerintahan, Fakultas Hukum, Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FHISIP) UT, beserta pengayaan data dari berbagai sumber sekunder, seperti telaah terhadap data dokumen dan dokumentasi, serta observasi dan wawancara mendalam dengan pengelola Prodi. Fokus dalam temuan awal pada Tutor Tuton di salah satu Prodi di UT dilakukan karena beberapa hal; Pertama, penelitian ini menggunakan perspektif ilmu politik dan studi pemerintahan dengan pendekatan kritis dan advokatif,

salah satunya ditandai dengan keterlibatan peneliti dalam perbaikan tata kelola terhadap subjek penelitian. Kedua, secara aksesibilitas, peneliti sebagai salah satu pengelola dan pernah menjadi Tutor Tutor UT, mempunyai kontribusi, pengalaman dan akses data dokumen dan dokumentasi terhadap populasi yang berjumlah 378 orang Tutor Tutor di Prodi Ilmu Pemerintahan. Ketiga, Tutor Tutor pada Prodi Ilmu Pemerintahan sebagai representasi Tutor PJJ dalam penelitian ini berpotensi dapat menjadi komunitas epistemik, hal ini karena domain kajian dari Program Studi Ilmu Pemerintahan adalah tata kelola, yang mana merupakan fenomena yang dibahas dalam penelitian ini. Keempat, penelitian ini adalah penelitian awal atau *preliminary* yang berfokus pada bagaimana kinerja dan kesejahteraan Tutor PJJ dan apakah situasinya menggambarkan fenomena buruh baru, temuan awal dan celah dalam penelitian ini dapat menjadi titik pijak untuk penelitian lebih lanjut.

Hasil dan Pembahasan

1. Gambaran Umum Tata Kelola Tutor

a. Tinjauan Peraturan Tata Kelola Tutor di UT

Peraturan di UT mengatur terbatas Tutor secara terbatas. Dalam Keputusan Presiden Nomor 41 Tahun 1984 tentang Pendirian UT, Peraturan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi (Permenristekdikti) Nomor 16 Tahun 2017 dan Nomor 84 Tahun 2017 tentang Organisasi Tata Kerja dan Statuta UT, serta PP Nomor 39 Tahun 2022 tentang UT sebagai PT Negeri Badan Hukum (PTNBH), serta Peraturan Rektor UT tentang manajemen kepegawaian, tidak menyebut sama sekali tentang Tutor. Tutor hanya diatur melalui Peraturan Rektor UT tentang Kode Etik, Penyelenggaraan Pembelajaran, dan Standar Biaya Masukan, serta Kontrak Kerja Tutor. Dalam Peraturan Rektor Nomor 91 Tahun 2020 tentang Kode Etik, diatur bahwa Tutor adalah tenaga pendidik yang berdasarkan pendidikan dan/atau keahliannya ditetapkan oleh Dekan untuk memberikan bimbingan dan bantuan belajar kepada mahasiswa UT. Tanggung Jawab Tutor meliputi:

- 1) Memberikan bantuan dan fasilitas belajar dengan semangat profesionalisme menurut kemampuan terbaik, penuh dedikasi, disiplin, dan arif
- 2) Menjauhi dan menghindari hal-hal yang mengarah pada kepentingan pribadi baik secara moral maupun finansial yang dapat menurunkan derajat dan martabat
- 3) Memberikan motivasi, bimbingan, dan fasilitas pengembangan daya pikir yang diperlukan mahasiswa dalam rangka menyelesaikan studinya
- 4) Membimbing dan memberikan layanan pendidikan dan informasi yang benar kepada mahasiswa
- 5) Memberikan penilaian atas proses dan hasil belajar mahasiswa secara benar, jujur, dan adil
- 6) Menerima kritik dan masukan dari mahasiswa secara terbuka dan tanpa prasangka buruk
- 7) Memperlakukan teman sejawat dan mahasiswa dengan santun dan penuh rasa hormat
- 8) Dipilih karena ada permasalahan buruh baru ekonomi berbasis platform, jelaskan gejalanya

Pada Peraturan Rektor Nomor 1156 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Pembelajaran, Tutor merupakan dosen, pendidik, atau praktisi yang berdasarkan pendidikan dan/atau keahliannya ditetapkan oleh Dekan untuk memberikan bimbingan dan layanan pembelajaran kepada mahasiswa. Tutor diatur sebagai bagian dari proses pembelajaran jarak jauh di UT terutama pada proses Tutorial atau layanan belajar untuk memantapkan hasil belajar mandiri mahasiswa dalam mendukung penguasaan capaian belajar mata kuliah. Komponen belajar jarak jauh di UT sendiri terdiri dari bahan ajar mata kuliah, Layanan Pendukung Kesuksesan Belajar Jarak Jauh (LPKBJJ), tutorial,

praktik/praktikum, Tugas Mata Kuliah (TMK), dan asesmen hasil belajar. Kemudian pada Peraturan Rektor Nomor 1 Tahun 2024 tentang Standar Biaya Masukan UT lebih mengatur tentang kewajiban pengelola kepada Tutor, terutama honorarium untuk Tutor.

Lebih lanjut, peraturan teknis tentang Tutor Tuton diatur melalui kontrak kerja yang ditandatangani oleh Dekan sebagai Pihak Pertama, beserta Tutor sebagai Pihak Kedua. Kontrak ini mengatur tentang kesepakatan, hak dan kewajiban, honorarium dan tata cara pembayaran, jangka waktu kontrak, wanprestasi, *force majeure* dan lain-lain. Tutor sebagai pihak kedua dalam kontrak tersebut adalah pihak yang berprofesi sebagai dosen/praktisi/tenaga pendidik yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang keilmuannya. Dalam kontrak, hak dan kewajiban Tutor antara lain adalah sebagai berikut:

- 1) Menerima pembayaran honorarium pelaksanaan tugas sesuai dengan ketentuan yang diatur pada Kontrak
- 2) Memperoleh Surat Tugas dari Dekan tentang penugasan sebagai Tutor Tuton di fakultas
- 3) Memperoleh informasi terkait pelaksanaan Tuton sebelum tutorial dimulai
- 4) Mendapatkan bahan ajar cetak atau akses ke bahan ajar digital atau akses bahan ajar yang terdapat pada ruang baca virtual (RBV)
- 5) Mengikuti pelatihan Tutor Tuton sebelum dinyatakan memiliki kualifikasi sebagai Tutor sesuai ketentuan
- 6) Melaksanakan tugas sebagai tutor Tuton sesuai jadwal yang telah ditentukan dengan ruang lingkup tugas berikut:
 - a) Memeriksa dan mempelajari materi tutorial (materi konsep esensial/bahan presentasi, topik diskusi, dan tugas tutorial)
 - b) Memperkenalkan diri kepada mahasiswa pada sesi Pendahuluan melalui video perkenalan
 - c) Menanggapi perkenalan mahasiswa pada sesi Pendahuluan
 - d) Membuat video pengantar terkait materi yang dipelajari pada setiap sesi
 - e) Memberikan tambahan wawasan keilmuan mahasiswa terkait materi konsep dengan menyediakan materi pengayaan/tambahan
 - f) Mengelola Forum Diskusi (menjawab pertanyaan, memberi tanggapan/penguatan/klarifikasi terhadap unggahan, dan menilai diskusi mahasiswa) sesuai jadwal
 - g) Menyapa mahasiswa melalui fasilitas messages dan memberi motivasi kepada mahasiswa agar aktif mengikuti seluruh aktivitas Tuton
 - h) Memeriksa dan memberikan umpan balik serta menilai tugas tutorial yang diunggah mahasiswa sesuai jadwal
 - i) Melakukan penilaian diskusi dan tugas mahasiswa secara objektif dan dapat dipertanggungjawabkan
- 7) Memelihara dan menjaga nama baik dan kewibawaan Universitas Terbuka
- 8) Mematuhi dan menjalankan peraturan, tata tertib dan kode etik yang ditetapkan
- 9) Menerima masukan dari Ketua Program Studi untuk meningkatkan kinerja
- 10) Mengirimkan laporan pelaksanaan tutorial, termasuk bukti hasil penilaian tutorial sesuai prosedur dan tepat waktu

b. Kesesuaian Kualifikasi Tutor dengan Peraturan

Aturan tentang Tutor sebagai salah satu pendidik telah diakui namun secara terbatas oleh negara melalui Peraturan Menteri sebagaimana yang telah disinggung pada pendahuluan penelitian. Tutor diharuskan memiliki kualifikasi akademik paling rendah setara dengan Prodi dalam bidang ilmu yang relevan dengan mata kuliah yang diampu, mengikuti pelatihan Tutor, dan memiliki Nomor Urut Pendidik. Dalam kontrak kerja, Tutor Tuton UT adalah pihak yang berprofesi sebagai dosen/praktisi/tenaga pendidik

yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang keilmuannya. Pada data survei terhadap seluruh Tutor Tutor Prodi Ilmu Pemerintahan yang berjumlah 378 orang, menunjukkan persentase jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja, dan profesi sebagai berikut:

Tabel 1. Profil Tutor (Dalam Persen)

Jenis Kelamin	Laki-Laki		Perempuan	
		63,8	36,2	
Usia	< 29 Tahun	30 – 39 Tahun	40 – 49 Tahun	> 50 Tahun
	10,8	58,5	21,2	9,5
Pendidikan Terakhir	S2	S3		
	80,7	19,3		
Masa Kerja	< 1 Tahun	1 -2 Tahun	3 – 4 Tahun	> 5 Tahun
	13,8	21,2	28,6	36,5
Mempunyai NIDN/NUPTK	Mempunyai	Tidak Punya		
	69,0	31,0		
Profesi	Guru Besar	Dosen	Praktisi	Pengajar Lepas
	1,1	62,7	20,4	15,9

(Sumber: Data Primer, 2025)

Berdasarkan data di atas, Tutor Tutor Prodi Ilmu Pemerintahan mempunyai profil Tutor yang lebih banyak laki-laki (241 orang) dibandingkan perempuan (137 orang), perlu penelitian tersendiri dengan pendekatan feminisme untuk menganalisis hal ini. Usia Tutor didominasi oleh Tutor yang berusia 30-39 Tahun dengan jumlah 58,9% (221 orang), diikuti oleh Tutor yang berusia 40-49 Tahun (80 orang), di bawah 29 Tahun (41 Orang) dan di atas 50 Tahun (36 orang). Penelitian tentang akses dan penguasaan atas teknologi mengungkapkan isu kesenjangan generasi digital, yang kecenderungannya identik dengan usia, yaitu antara *digital migrant* atau akses terbatas terhadap teknologi dan *digital native* atau mempunyai kultur teknologi (Lay, 2020). Pembahasan tentang generasi digital ini penting mengingat pengaruhnya dalam transaksi/aktivitas ekonomi berbasis platform. Tutor Tutor Prodi Ilmu Pemerintahan juga didominasi oleh lulusan S2 dengan total 80,7% (305 orang) sebagai syarat minimal untuk mendaftar Tutor atau Dosen di Indonesia secara umum, sedangkan untuk lulusan S3 atau yang sedang menempuh S3 berada di kisaran 19,3% (73 orang). Pada masa kerja, rata-rata Tutor mempunyai masa kerja lebih dari 5 tahun, diikuti oleh Tutor yang mempunyai masa kerja 3-4 Tahun, 1-2 Tahun, dan di bawah 1 Tahun. Hal ini terkait dengan sistem rekrutmen Tutor di UT yang diadakan setiap semester atau 6 bulan sekali. Sesuai kontrak kerja, tidak ada batas usia untuk menjadi Tutor begitu pula masa pensiun, Tutor dinonaktifkan atau tidak ditugaskan apabila melakukan wanprestasi dan terjadi *force majeure*. Pemutusan kontrak secara sepihak akan dilakukan sesudah apabila Tutor telah diberikan teguran resmi secara tertulis.

Terkait dengan UU atau peraturan dari Menteri terkait tentang pengakuan sebagai Tutor, UT telah melaksanakan ketentuan seperti ketentuan UU yaitu Tutor adalah pendidik yang berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan, serta ketentuan Peraturan Menteri bahwa Tutor adalah pendidik yang diangkat untuk membantu Dosen dan berfungsi memfasilitasi belajar Mahasiswa, yang memiliki kualifikasi akademik paling rendah setara dengan Program Studi dalam bidang ilmu yang relevan dengan mata kuliah yang diampu, mengikuti pelatihan Tutor, dan memiliki Nomor Urut Pendidik. Terkait Nomor Urut Pendidik yang diterbitkan oleh Kementerian untuk Tutor yang diatur oleh masing-masing PT dengan syarat 1 kali semester mengajar untuk menerima hak memperoleh honor sesuai perjanjian kerja dan mengikuti pembinaan/peningkatan kompetensi, UT tidak secara langsung melaksanakan hal tersebut, namun dilakukan

pemberian ID Tutor dengan hak yang sama dengan Nomor Urut Pendidik. Data sendiri menunjukkan bahwa rata-rata Tutor telah mempunyai Nomor Induk Dosen Nasional/Nomor Unik Pendidik dan Tenaga Kependidikan yaitu sebanyak 69% (291 orang) dibandingkan yang tidak yaitu 31% (117 orang). Terkait dengan hak atau keharusan untuk mengikuti pelatihan, setiap calon Tutor diwajibkan mengikuti pelatihan terlebih dahulu untuk lulus menjadi Tutor. Selain itu, setiap sebelum semester dimulai juga dilakukan pelatihan berbentuk penyegaran dengan materi sistem penyelenggaraan, kebijakan dan teknis Tutorial Online.

Dalam kontrak kerja yang mengatur bahwa Tutor Tutor UT adalah pihak yang berprofesi sebagai dosen/praktisi/tenaga pendidik yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang keilmuannya, data di Prodi Ilmu Pemerintahan menunjukkan bahwa mayoritas profesi Tutor adalah Dosen dengan jabatan fungsional sebanyak 62,7% (237 orang) dengan Guru Besar atau Profesor sebanyak 1,1% (4 orang). Selain Dosen, terdapat Tutor dengan profesi praktisi di bidang Pemerintahan sebanyak 20,4% (77 orang) dan Tutor dengan profesi lainnya yang dikategorikan menjadi pengajar lepas sebanyak 15,9% (60 orang), Tutor dengan profesi pengajar lepas ini yang diasumsikan tidak mempunyai pekerjaan tetap dan bahkan mengandalkan pekerjaan Tutor sebagai pekerjaan dan pemasukan utama. Kembali pada kompetensi atau kualifikasi akademik yang relevan dengan Prodi Ilmu Pemerintahan atau Mata Kuliah yang diampu, data menunjukkan sebagai berikut:

Tabel 2. Latar Belakang Pendidikan Tutor (Dalam Persen)

Latar belakang pendidikan	S1	S2	S3
Ilmu Pemerintahan	50,3	25,7	4,8
Ilmu Politik	16,7	32,8	9,0
Hubungan Internasional	9,8	8,2	2,1
Administrasi Publik/Negara	5,3	9,8	3,7
Politik dan Pemerintahan	4,0	11,6	0,8
Kebijakan Publik	0,0	2,6	0,3
Lainnya	14,0	9,3	3,4

(Sumber: Data Primer, 2025)

Mayoritas Tutor mempunyai latar belakang pendidikan Sarjana Ilmu Pemerintahan sebanyak 50,3% (190 orang), diikuti oleh Sarjana Ilmu Politik, Hubungan Internasional, Administrasi Publik/Negara, Politik dan Pemerintahan serta lainnya sebanyak 14% (53 orang). Menariknya ketika melihat data pendidikan S2 atau S3, Tutor dengan lulusan Ilmu Politik merupakan yang terbanyak dibandingkan lainnya termasuk Ilmu Pemerintahan sendiri. Hal ini terkait data Prodi Magister atau Doktor Ilmu Politik di Indonesia yang lebih banyak dibandingkan Magister atau Doktor Ilmu Pemerintahan, berdasarkan data di Pangkalan Data Pendidikan Tinggi. Selain itu data tentang minat/kepakaran Tutor yang mengacu pada kurikulum Prodi Ilmu Pemerintahan UT juga menunjukkan Mata Kuliah yang berbau Ilmu Politik, seperti Pengantar Ilmu Politik, Sistem Politik Indonesia, Sistem Kepartaian dan Pemilu, serta Teori Politik lebih diminati daripada Mata Kuliah lain.

Tabel 3. Minat/Kepakaran Tutor (Dalam Persen)

Mata Kuliah	Jumlah
ISIP4212 Pengantar Ilmu Politik	26,7
ISIP4213 Sistem Politik Indonesia	11,4
IPEM4111 Pengantar Ilmu Pemerintahan	6,6
IPEM4318 Sistem Kepartaian dan Pemilu	5,8
IPEM4215 Teori Politik	5,3
IPEM4214 Sistem Pemerintahan Daerah	4,5

IPEM4320 Sistem Pemerintahan Indonesia	3,7
IPEM4425 Hubungan Pusat dan Daerah	3,7
IPEM4317 Birokrasi Indonesia	2,9
IPEM4208 Sistem Pemerintahan Desa	2,6
IPEM4429 Manajemen Pelayanan Umum	2,6
IPEM4431 Manajemen Pemerintahan	2,6
IPEM4541 Perbandingan Pemerintahan	2,6
IPEM4560 Karya Ilmiah	2,4
IPEM4309 Manajemen Konflik	1,9
IPEM4427 Sosiologi Pemerintahan	1,9
IPEM4319 Komunikasi Pemerintahan	1,6
IPEM4323 Legislatif Indonesia	1,6
IPEM4407 Metodologi Ilmu Pemerintahan	1,3
IPEM4437 Kekuatan Sosial Politik Indonesia	1,3
IPEM4440 Keuangan Publik	1,3
IPEM4321 Hukum Tata Pemerintahan	1,1
IPEM4434 Pembangunan Pemerintahan	1,1
IPEM4218 Manajemen Stratejik Pemerintahan	0,8
IPEM4430 Etika Pemerintahan	0,8
IPEM4542 Pembangunan Masyarakat Desa dan Kota	0,8
IPEM4439 Perubahan Sosial dan Pembangunan	0,5
IPEM4424 Filsafat Ilmu Pemerintahan	0,3
IPEM4428 Ekonomi Pemerintahan	0,3

(Sumber: Data Primer, 2025)

2. Analisis Kinerja dan Kesejahteraan Tutor

a. Kinerja Tutor

Beban kerja Tutor Tuton di UT dapat mengacu dengan meninjau kontrak kerja, terutama dalam hal hak dan kewajiban Tutor, yaitu mengelola kelas Tutorial. Tutorial sendiri merupakan salah satu proses belajar jarak jauh di UT, selain bahan ajar mata kuliah, LPKBJJ, praktik/praktikum (bagi Mata Kuliah terkait), TMK (apabila tidak mengikuti Tutorial), serta asesmen hasil belajar. Adapun data survei terhadap Tutor adalah berikut:

Tabel 4. *Self-Assesment* Hak dan Kewajiban Tutor (Dalam Persen)

Hak dan Kewajiban Tutor	Menerima/ Melaksanakan	Tidak Menerima/ Melaksanakan	Tidak Menjawab
Menerima pembayaran honorarium pelaksanaan tugas sesuai dengan ketentuan yang diatur Kontrak	99,5	0,0	0,5
Memperoleh Surat Tugas dari Dekan tentang penugasan sebagai Tutor Tuton di fakultas	98,1	1,3	0,5
Memperoleh informasi terkait pelaksanaan Tuton sebelum tutorial dimulai	99,7	0,0	0,3
Mendapatkan bahan ajar cetak atau akses ke bahan ajar digital atau akses	96,3	1,6	2,1

bahan ajar yang terdapat pada ruang baca virtual (RBV)			
Mengikuti pelatihan Tutor Tuton sebelum dinyatakan memiliki kualifikasi sebagai Tutor sesuai ketentuan	96,8	1,3	1,9
Melaksanakan tugas Tutor Tuton sesuai jadwal yang telah ditentukan dengan ruang lingkup tugas berikut:			
1. Memeriksa dan mempelajari materi tutorial (materi konsep esensial/bahan presentasi, topik diskusi, dan tugas tutorial)	100,0	0,0	0,0
2. Memperkenalkan diri kepada mahasiswa pada sesi Pendahuluan melalui video perkenalan	97,9	0,8	1,3
3. Menanggapi perkenalan mahasiswa pada sesi Pendahuluan	92,6	3,2	4,2
4. Membuat video pengantar terkait materi yang dipelajari pada setiap sesi	93,4	3,4	3,2
5. Memberikan tambahan wawasan keilmuan mahasiswa terkait materi konsep dengan menyediakan materi pengayaan/tambahan	83,6	6,9	9,5
6. Mengelola Forum Diskusi (menjawab pertanyaan, memberi tanggapan/penguatan/klarifikasi terhadap, dan menilai diskusi mahasiswa) sesuai jadwal	98,7	0,0	1,3
7. Menyapa mahasiswa melalui fasilitas messages dan memberi motivasi kepada mahasiswa agar aktif mengikuti seluruh aktivitas Tuton	90,2	2,9	6,9
8. Memeriksa, memberikan umpan balik serta menilai tugas yang diunggah mahasiswa sesuai jadwal	98,7	0,3	1,1
9. Melakukan penilaian diskusi dan tugas mahasiswa secara objektif dan dapat dipertanggungjawabkan	100,0	0,0	0,0
Memelihara dan menjaga nama baik dan kewibawaan Universitas Terbuka	100,0	0,0	0,0
Mematuhi dan menjalankan peraturan, tata tertib dan kode etik yang ditetapkan	100,0	0,0	0,0
Menerima masukan dari Ketua Program Studi untuk meningkatkan kinerja	75,1	13,8	11,1
Mengirimkan laporan pelaksanaan tutorial, termasuk bukti hasil penilaian sesuai prosedur dan tepat waktu	99,7	0,0	0,3

(Sumber: Data Primer, 2025)

Hasil survei *self-assessment* menunjukkan bahwa rata-rata Tutor telah menerima haknya yaitu pembayaran honorarium, surat tugas, informasi pelaksanaan, bahan ajar cetak atau akses bahan ajar digital, serta mengikuti pelatihan. Terkait Tutor yang menjawab tidak menerima hak atau tidak menjawab, dari sisi pengelola menanggapi bahwa kemungkinan terkait pembayaran honorarium yang relatif lama bagi Tutor, serta surat tugas, informasi pelaksanaan, bahan ajar, dan pelatihan Tutor yang mungkin ter-skip terbaca informasinya oleh Tutor. Pasalnya informasi mengenai hal tersebut telah diinformasikan melalui berbagai media seperti website, email, whatsapp dan respon dari pengelola apabila ada yang menanyakan secara pribadi atau melalui layanan Hallo UT.

Pada pelaksanaan ruang lingkup tugas Tutor Tuton, yaitu mempelajari materi, membuat video perkenalan, menanggapi perkenalan mahasiswa, membuat video pengantar sesi, menambah materi pengayaan, mengelola forum diskusi, menyapa mahasiswa melalui fitur pesan, menanggapi tugas, serta melakukan penilaian diskusi dan tugas secara objektif, data self-asesment menunjukkan 100% melaksanakan pada mempelajari materi Tutorial dan memberikan penilaian diskusi dan tugas secara objektif. Rata-rata di atas 95% untuk membuat video perkenalan, mengelola forum diskusi dan menanggapi tugas. Serta rata-rata di bawah 95% untuk menanggapi perkenalan mahasiswa, membuat video pengantar sesi, menyapa mahasiswa melalui fitur pesan, serta yang paling bawah dengan rata-rata 83% untuk menambah materi pengayaan dan 75,1% untuk menerima masukan dari Ketua Program Studi untuk meningkatkan kinerja. Terkait hal ini, pengelola atau Prodi menanggapi bahwa tugas-tugas ini tidak diwajibkan secara tegas, tidak seperti tugas yang rata-rata di atas 95% dilaksanakan. Selain itu, faktor kesibukan dan teknis penguasaan digital Tutor, serta rasio antara Tutor dengan jumlah mahasiswa di suatu kelas, terlebih Tutor yang mengampu lebih dari 1 kelas juga menjadi penyebab. Data dengan tugas rata-rata terbawah yaitu menambah materi pengayaan juga menunjukkan refleksi terhadap tugas mempelajari materi Tutorial yang rata-ratanya 100%, apakah sebenarnya Tutor benar-benar memeriksa materi Tutorial, dengan asumsi 100% adalah Tutor antara telah menguasai materi atau Tutor tidak mempunyai materi kritis atau materi alternatif lebih lanjut yang ingin disediakan atau disampaikan di kelas. Begitu pula pada menerima masukan dari Prodi, apakah Tutor tidak mengecek informasi yang telah disampaikan atau kurang berinisiatif untuk mengajukan hak atas dievaluasi.

Pada tugas dengan rata-rata di atas 95%, yaitu membuat video perkenalan, mengelola forum diskusi, menanggapi tugas serta mengirimkan laporan pelaksanaan yang rata-ratanya adalah 99,7%, pengelola atau Prodi menanggapi bahwa tugas-tugas ini merupakan kewajiban utama dan direminder secara masif oleh Prodi baik secara terbuka maupun secara pribadi kepada Tutor yang tidak sesuai jadwal. Isu ketepatan waktu atau kesesuaian jadwal tugas oleh Tutor merupakan isu setiap semester yang disorot oleh pengelola atau Prodi, hal ini juga berkaitan dengan dasar pembayaran honorarium kepada Tutor. Kemudian, perlu melihat lebih lanjut pada pelaksanaan tugas yang rata-ratanya adalah 100% yaitu mempelajari materi Tutorial, melakukan penilaian diskusi dan tugas secara objektif, menjaga nama baik UT, serta mematuhi kode etik. Data self-asesment oleh Tutor terkait kode etik tanggung jawab Tutor adalah sebagai berikut:

Tabel 5. *Self-Assesment* Kode Etik atau Tanggung Jawab Tutor (Dalam Persen)

Tanggung Jawab Tutor	Sangat Melaksanakan	Melaksanakan	Cukup Melaksanakan	Tidak Melaksanakan
Memberikan bantuan dan fasilitas belajar dengan semangat profesionalisme menurut	65,3	32,8	1,9	0,0

kemampuan terbaik, penuh dedikasi, disiplin, dan arif				
Menjauhi dan menghindari hal-hal yang mengarah pada kepentingan pribadi baik secara moral maupun finansial yang dapat menurunkan derajat dan martabat	87,3	10,8	0,8	1,1
Memberikan motivasi, bimbingan, dan fasilitas pengembangan daya pikir yang diperlukan mahasiswa dalam rangka menyelesaikan studinya	63,2	32,5	4,2	0,0
Membimbing dan memberikan layanan pendidikan dan informasi yang benar kepada mahasiswa	69,3	27,0	3,7	0,0
Memberikan penilaian atas proses dan hasil belajar mahasiswa secara benar, jujur, dan adil	82,0	16,7	1,3	0,0
Menerima kritik dan masukan dari mahasiswa secara terbuka dan tanpa prasangka buruk	76,5	22,0	1,6	0,0
Memperlakukan teman sejawat dan mahasiswa dengan santun dan penuh rasa hormat	82,3	17,2	0,5	0,0

Sumber: Data Primer, 2025

Rata-rata Tutor menyatakan diri bahwa telah melaksanakan kode etik atau tanggung jawab yaitu memberikan bantuan dan fasilitas belajar dengan profesional, memberikan motivasi mahasiswa untuk menyelesaikan studinya, memberikan informasi yang benar kepada mahasiswa, serta menerima kritik dan masukan dari mahasiswa, sedangkan yang rata-rata dianggap sangat melaksanakan adalah pada menghindari kepentingan pribadi secara moral maupun finansial, memperlakukan mahasiswa dengan santun, serta memberikan penilaian secara benar, jujur, dan adil. Poin yang perlu diperhatikan adalah terdapat beberapa Tutor yang hanya merasa cukup melaksanakan, yaitu pada memberikan motivasi mahasiswa untuk menyelesaikan studinya dan memberikan informasi yang benar kepada mahasiswa, hal ini terkait waktu dari Tutor dan informasi yang diterima Tutor. Pada poin menghindari kepentingan pribadi secara moral maupun finansial, atau lebih lengkapnya adalah “Menjauhi dan menghindari hal-hal yang mengarah pada kepentingan pribadi baik secara moral maupun finansial yang dapat menurunkan derajat dan martabat” juga perlu diperhatikan, apakah rata-rata Tutor yang menyatakan tidak melaksanakan (4 orang) adalah Tutor yang memahami arti lain dari

kepentingan pribadi moral seperti pengakuan secara profesional atau kepentingan pribadi finansial seperti peningkatan honorarium, hal ini perlu ditelusuri lebih lanjut.

Secara umum, sebagai pihak yang diangkat karena mempunyai profesi utama sebagai dosen, praktisi atau tenaga pendidik serta berdasarkan pendidikan/keahliannya untuk membantu Dosen dalam memfasilitasi belajar mahasiswa, analisis terhadap kinerja menunjukkan bahwa rata-rata Tutor telah menerima hak dan melaksanakan kewajiban sesuai kontrak kerja. Adapun hal yang dikritisi oleh pengelola atau Prodi adalah pada komitmen Tutor dalam hal ketepatan waktu melaksanakan tugas, peningkatan interaksi dengan mahasiswa, serta pengetahuan terhadap sistem penyelenggaraan, kebijakan, dan teknis Tutorial yang telah disampaikan setiap sebelum semester dimulai, sehingga Tutor dapat lebih dapat menunjukkan bentuk kerja yang berkualitas dibandingkan kerja yang berorientasi penyelesaian target/kewajiban semata. Yang perlu disorot terkait tantangan Tutor adalah perbandingan ekspektasi kinerja Tutor dibandingkan misal dengan model kerja *cloud work* yang berorientasi output dengan tekanan metrik, Tutor yang berfokus pada pengelolaan Tutorial, dengan bahan ajar dan bahan tutorial yang telah disiapkan oleh Dosen, seharusnya dapat lebih berkualitas dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

b. Kesejahteraan Tutor

Apabila menanyakan beberapa pertanyaan terkait konteks ekonomi berbasis platform, seperti penguasaan skill digital, motivasi diri, keterampilan penyampaian materi, pandangan terhadap pengelolaan, kesempatan pengembangan profesional, dukungan peningkatan keterampilan, model kemitraan, hubungan kerja, alat kerja yang memadai, dukungan aplikasi, fleksibilitas waktu kerja, kesesuaian honorarium, masa depan Tutor dan risiko menjadi Tutor, maka data survei menunjukkan persentase sebagai berikut:

Tabel 6. Persepsi Tutor (Dalam Persen)

Persepsi Tutor	Sangat Baik	Baik	Cukup	Buruk
Apakah Anda menguasai skill digital minded atau tech savvy sebagai Tutor dalam Pendidikan Jarak Jauh di UT?	56,1	37,3	6,1	0,5
Apakah Anda merasa memiliki motivasi yang cukup untuk menjalankan tugas sebagai Tutor?	83,9	14,8	1,3	0,0
Bagaimana Anda menilai keterampilan pengajaran dan penguasaan materi yang Anda miliki dalam mendukung tugas Anda sebagai Tutor dalam PJJ?	67,5	29,9	2,6	0,0
Bagaimana Anda menilai pengelolaan Tutor (Manajemen SDM, Komunikasi dengan Dosen) dalam Pendidikan Jarak Jauh di UT?	68,0	29,4	2,6	0,0
Apakah Anda merasa ada kesempatan untuk pengembangan profesional dalam peran sebagai Tutor?	59,3	35,2	5,0	0,5
Apakah Anda merasa ada dukungan yang cukup terkait pelatihan dan peningkatan keterampilan di UT?	62,2	33,6	3,2	1,1
Bagaimana Anda menilai model kemitraan atau kontrak antara UT dan Tutor dalam konteks Tutorial Online?	70,6	27,8	1,6	0,0

Apakah Anda setuju dengan konsep bahwa hubungan antara UT dan Tutor dalam PJJ mirip dengan hubungan kerja dalam ekonomi berbasis platform?	69,3	27,8	2,4	0,5
Apakah Anda mempunyai alat pekerjaan yang memadai (Laptop, Jaringan Internet, dll) sebagai Tutor dalam PJJ?	88,1	11,1	0,8	0,0
Apakah Anda merasa bahwa platform LMS atau E-Learning yang digunakan di UT mendukung Anda dalam melaksanakan tugas sebagai Tutor?	77,2	21,2	1,3	0,3
Apakah Anda merasa bahwa sistem kerja yang ada memberikan fleksibilitas yang cukup dalam mengatur waktu pengajaran?	79,1	19,3	1,6	0,0
Sejauh mana Anda merasa bahwa honor yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang Anda jalankan sebagai Tutor dalam PJJ?	49,7	38,4	11,1	0,8
Apakah Anda setuju bahwa Tutorial Online di UT dapat dikelola oleh AI atau berbentuk Self Tutorial tanpa perlu peran Tutor?	13,8	6,6	12,2	67,5
Menurut Anda, seberapa beresiko tugas Anda sebagai Tutor dalam PJJ di UT?	13,5	19,6	31,7	35,2

Sumber: Data Primer, 2025

Rata-rata pandangan Tutor adalah sangat baik di atas 80% terhadap pertanyaan bahwa Tutor mempunyai alat pekerjaan yang memadai seperti laptop dan jaringan internet, tidak seperti permasalahan klasik pada fenomena ekonomi berbasis platform, seperti perawatan kendaraan pada sektor transportasi. Selain itu rata-rata Tutor juga memiliki motivasi yang tinggi untuk melaksanakan tugas, namun perlu penelusuran lebih lanjut apakah karena motivasi akademik atau non akademik seperti honorarium/finansial seperti halnya motivasi para pekerja dalam ekonomi berbasis platform. Rata-rata Tutor di kisaran 70-79% juga merasa bahwa terdapat fleksibilitas kerja dan aplikasi yang mendukung, serta kesepakatan terhadap model kemitraan di kontrak kerja. Pertanyaan-pertanyaan penting dalam fenomena ekonomi berbasis platform ini dipandang baik oleh rata-rata Tutor disebabkan kemungkinan karena beban kerja yang juga proporsional, hal ini sesuai apa yang dianalisis oleh pengelola atau Prodi terkait analisis kinerja Tutor. Pada pertanyaan mengenai pandangan terkait hubungan kerja Tutor yang mirip dengan ekonomi berbasis platform, rata-rata Tutor sepakat terhadap hal tersebut, begitu pula pandangan terkait pengelolaan oleh Prodi, Tutor juga masih menilai baik, tidak seresisten apabila membandingkannya dengan pengelolaan yang bersifat *gig work*. Rata-rata Tutor juga masih menilai baik pada adanya dukungan dan kesempatan pelatihan dan pengembangan profesional, hal ini karena Prodi juga selalu menginformasikan kegiatan yang dapat diikuti oleh Tutor, seperti penyegaran tiap semester, webinar atau konferensi dan kelas kursus seperti dari kerjasama UT dengan Indonesia Cyber Education Institute.

Diskusi lebih lanjut perlu dilakukan terhadap pandangan rata-rata Tutor pada pertanyaan mengenai penguasaan skill digital dan kesesuaian honorarium yang berada di kisaran 50-59% untuk rata-rata Tutor yang sangat menguasai skill digital dan sesuai dengan honorarium yang diberikan, meskipun rata-rata Tutor yang lain juga hanya sekadar dapat dan cukup untuk menguasai dan merasa honorarium sesuai dengan tanggung jawab. Yang paling menjadi sorotan dalam data pandangan Tutor ini adalah pertanyaan tentang masa depan Tutor dan risiko menjadi Tutor, dengan pertanyaan

lengkapnyanya adalah “Apakah Anda setuju bahwa Tutorial Online di UT dapat dikelola oleh AI atau berbentuk Self Tutorial tanpa perlu peran Tutor?” dengan jawaban rata-rata Tutor adalah 13,8% sangat setuju dan 67,5% tidak setuju, serta “Menurut Anda, seberapa beresiko tugas Anda sebagai Tutor dalam PJJ di UT?” dengan jawaban rata-rata Tutor adalah 13,5% sangat beresiko, 19,6% beresiko, 31,7% cukup beresiko, dan 35,2% tidak beresiko. Analisis tabulasi silang menggunakan variabel jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja dan profesi terhadap beberapa pandangan di atas juga menunjukkan variasi yang beragam, sehingga tidak dapat disimpulkan apa penyebab utamanya, selain keragaman perilaku sikap beserta konteks pengalaman dan wawasan yang dimiliki oleh para tutor.

3. Umpan Balik Tutor dan Pengelola

Data keseluruhan pandangan Tutor beserta hasil wawancara dengan pengelola Prodi dan pemangku kepentingan terkait dengan penyelenggaraan pembelajaran di UT pada bagian sebelumnya dapat merefleksikan terkait asumsi penelitian bahwa Tutor adalah buruh baru dalam pendidikan jarak jauh yang diposisikan sebagai bentuk ekonomi berbasis platform; Pertama, terdapat kecenderungan proporsionalitas antara beban kerja dengan insentif yang diterima oleh para Tutor, meskipun perlu meninjau kembali sistem kontrol terhadap performa (Carlucci, Renna, Izzo, & Schiuma, 2019). Kedua, dengan komitmen kerja dan peraturan yang terbatas, hubungan yang semi-simetris antara pengelola dan Tutor baik melalui platform maupun saluran lain untuk komunikasi, perlu ditingkatkan untuk menghindari implikasi negatif *institutional void* atau prekarisasi kerja (Saktiyanti Jahja, 2022). Ketiga, meskipun terdapat target penyelesaian kinerja, sebagai sektor yang menekankan kualitas, perlu adanya peningkatan interaksi aktif Tutor dan konten mutakhir dari Dosen Prodi untuk disediakan dalam platform (Markova, Glazkova, & Zaborova, 2017). Keempat, meskipun dipandang bahwa Tutor adalah tugas yang risikonya beragam dan berpotensi digantikan oleh teknologi (Hemachandran et al., 2022), perlu pendalaman terhadap mitigasi oleh institusi dan Tutor sendiri untuk menghadapi hal ini, terutama terkait optimalisasi peran Tutor melalui penguasaan skill digital serta perhitungan biaya dan manfaat dari proses pendidikan, terutama perlu pendalaman terhadap para Tutor yang rentan atas hal ini terkait bagaimana kemudian tantangan, masukan dan potensi keberlanjutannya. Ke depan, pengelola UT juga perlu merespon umpan balik dari Tutor terkait tantangan empirik atau teknis yang dihadapi beserta masukannya, terutama pada hal kapasitas server dan etika penggunaan AI oleh mahasiswa, sebagaimana data berikut:

Tabel 7. Umpan Balik Tutor (Dalam Persen)

Tantangan	%	Masukan	%
Tidak ada tantangan atau masalah	42,1	Sudah baik	26,7
Kendala Teknis Aplikasi	24,1	Peningkatan Kapasitas Aplikasi	25,1
Plagiasi atau kecurangan menggunakan AI	9,8	Fitur Deteksi Plagiasi dan AI	9,3
Motivasi dan Keaktifan Mahasiswa	6,1	Kesiapan dan Kedisiplinan Mahasiswa	7,1
Fitur Tutorial	5,6	Pengembangan Fitur Aplikasi	6,3
Jaringan Tutor	2,6	Fitur Sinkronus	4,8
Keragaman Mahasiswa	2,1	Penerapan Reward dan Punishment	4,5
Manajemen Waktu Tutor	2,1	Pelatihan Kompetensi Tutor	4,2
Jadwal Tutorial	1,6	Kesiapan Tutor	3,2
Jaringan Mahasiswa	1,3	Kualitas Materi dan Asesmen	3,2

Insentif Tutor	1,1	Komunitas Tutor	2,4
Rasio Tutor dan Mahasiswa	1,1	Penguatan Peran Tutor	2,4
Konten Tutorial	0,5	Mata Kuliah Karya Ilmiah	0,8

(Sumber: Data Primer, 2025)

Kesimpulan

Berdasarkan temuan-temuan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan tentang bagaimana tata kelola Tutor sebagai Pendidik dalam PJJ beserta analisis kinerja dan kesejahteraannya menggunakan kasus Tutor Tutor Prodi Ilmu Pemerintahan UT, dalam rangka mendiskusikan fenomena buruh baru dalam ekonomi berbasis platform. Pertama, Tutor pada PJJ di UT bukanlah merupakan *new labour* atau *invisible labour*, tetapi mitra kerjasama yang tugasnya relatif stabil dan diangkat melalui syarat khusus misal adalah pendidikan dan kompetensi yang relevan. Hal ini menjadikan Tutor yang diangkat rata-rata adalah yang sudah berprofesi sebagai dosen atau praktisi, dan beberapa adalah memang tenaga pengajar lepas yang tidak terikat sebuah institusi. Latar belakang profesi ini yang berkaitan dengan motivasi atau risiko untuk menjadi Tutor, seperti kepentingan portofolio bagi yang berprofesi Dosen, kebutuhan aktualisasi dan insentif tambahan bagi yang berprofesi praktisi atau pengajar lepas. Hal ini meredefinisi apakah Tutor adalah sebuah pekerjaan atau sekadar aktivitas pendidik saja. Tutor sendiri memang terbatas pada mengelola kelas Tutorial sehingga tidak mempunyai kewajiban pengajaran seperti Dosen yang mengelola Bahan Ajar, Bahan Tutorial dan Bahan Ujian. Kedua, walaupun UU dan Peraturan Menteri mengatur Tutor secara terbatas, UT sebagai PT Negeri Badan Hukum yang mempunyai otonomi akademik dan non akademik telah berusaha mengelola Tutor sebagai mitra secara berkeadilan. Temuan ini mendiskusikan kembali pandangan lama tentang pendidikan sebagai ruang profesionalisme yang stabil. Tutor sebagai sebuah entitas pekerja atau aktivitas pendidik, walaupun beroperasi dalam sistem kerja yang fleksibel, namun dapat rentan apabila tidak diakui atau kurang signifikan keberadaannya dalam ekosistem pendidikan.

Daftar Pustaka

- Anfas, A., & Minrohayati, M. (2020). Peranan Tutor terhadap Peningkatan Motivasi Belajar Mahasiswa pada Pendidikan Jarak Jauh. *Holistic Journal of Management Research*, 3(1), 1–7.
- Belawati, T. (2009). Perkembangan Pemikiran tentang Pendidikan Terbuka dan Jarak Jauh. In D. Andriani (Ed.), *Pendidikan Terbuka dan Jarak Jauh* (pp. 1–15). Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Belawati, T., & Zuhairi, A. (2007). The Practice of a Quality Assurance System in Open and Distance Learning: A case study at Universitas Terbuka Indonesia (The Indonesia Open University). *The International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 8(1).
- Carlucci, D., Renna, P., Izzo, C., & Schiuma, G. (2019). Assessing teaching performance in higher education: a framework for continuous improvement. *Management Decision*, 57(2), 461–479.
- Graham, M., Hjorth, I., & Lehdonvirta, V. (2017). Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(2), 135–162.
- Harsono, S. (2017). Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Dosen dan Implikasinya pada Kesejahteraan Dosen Perguruan Tinggi Maritim. *Kontigensi : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(1), 14–24.

- Hemachandran, K., Verma, P., Pareek, P., Arora, N., Rajesh Kumar, K. V., Ahanger, T. A., ... Ratna, R. (2022). Artificial Intelligence: A Universal Virtual Tool to Augment Tutoring in Higher Education. *Computational Intelligence and Neuroscience*, 2022, 1–8.
- Khawarizmi, K. (2023). Buruh Digital dan Negosiasi Kuasa: Siasat Komunitas Freelancer Indonesia Menghadapi Kerentanan Kerja di Tengah Kekuasaan Asimetri Perusahaan Platform. *Jurnal PolGov*, 5(1), 151–196.
- Lay, C. (2020). New Normal: Pergeseran Relasi Kekuasaan, Konsolidasi Kelas, dan Kesenjangan. In W. Mas'udi & P. S. Winanti (Eds.), *New Normal: Perubahan Sosial Ekonomi dan Politik Akibat COVID-19* (pp. 19–34). Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Markova, T., Glazkova, I., & Zaborova, E. (2017). Quality Issues of Online Distance Learning. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 237, 685–691.
- Mustika, W., & Savirani, A. (2021). 'Ghost Accounts', 'Joki Accounts' and 'Account Therapy'. *The Copenhagen Journal of Asian Studies*, 39(1).
- Permana, M. Y., Izzati, N. R., & Askar, M. W. (2023). Measuring the Gig Economy in Indonesia: Typology, Characteristics, and Distribution. *SSRN Electronic Journal*.
- Ravee, R., & Yusianto, Y. (2023). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(2), 392–401.
- Rinanda, T., & Hastalona, D. (2023). Analisis Peran Kebijakan Pemerintah terhadap Tingkat Kesejahteraan Dosen di Indonesia. *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society*, 3(2), 25–34.
- Rizky, M. C., Hakim, R., Anam, M., Alim, M. N., & Suhartatik, W. (2022). Implementasi Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen terhadap Kesejahteraan Dosen Profesional di Universitas Sunan Giri Surabaya. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 5(8), 561–569.
- Saktiyanti Jahja, R. (2022). Produksi Kelas Prekariat oleh Perguruan Tinggi di Indonesia. *Saskara : Indonesian Journal of Society Studies*, 1(2), 79–90.
- Sandi, H. H. (2020). *Pengaruh Modal Psikologis, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Burnout, dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Turnover Karyawan Generasi Milenial pada PT Zona Edukasi Nusantara (Zenius Education) di Jakarta*. Universitas Negeri Jakarta.
- Schmidt, F. (2017). *Digital Labour Markets in the Platform Economy: Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work*. Germany: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Sulistiyowati, A., & Muazansyah, I. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Kesejahteraan Dosen terhadap Kepuasan Kerja dan Burnout. *JPAP: Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 4(1).
- Wartono, T. (2023). Tantangan Manajemen SDM dalam Pendidikan Jarak Jauh di Perguruan Tinggi. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 6(4), 4052–4060.
- Woodcock, J. (2018). Digital Labour in the University: Understanding the Transformations of Academic Work in the UK. *TripleC: Communication, Capitalism & Critique. Open Access Journal for a Global Sustainable Information Society*, 16(1), 129–142.