

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara berkembang yang memiliki banyak sumber daya manusia. Pada tahun 2023, populasi di Indonesia tercatat sebesar 273 juta jiwa, hal ini membuat Indonesia berada di urutan ke empat negara dengan populasi terbanyak di dunia. Menurut IMF (International Monetary Fund) pertumbuhan populasi di Indonesia mencapai angka 281 juta jiwa pada tahun 2024. Pertumbuhan populasi membuat persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin sulit. Persaingan pekerjaan juga diperparah dengan adanya era perdagangan bebas yang membuat persaingan bukan hanya terjadi antara sesama warga negara Indonesia melainkan banyaknya warga negara asing yang mengikuti persaingan untuk mendapatkan pekerjaan di Indonesia. Untuk menjawab tantangan tersebut, tentu salah satu upaya dalam mengatasi persaingan tersebut adalah dengan meningkatkan kualitas yang dimiliki oleh setiap individu. Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah dengan meningkatkan pendidikan.

Sujana (2019) menyatakan fungsi pendidikan adalah untuk membebaskan masyarakat dari sumber penderitaan dari kebodohan dan ketertinggalan, serta fungsi pendidikan nasional adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta menciptakan peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan bangsa Indonesia.

Pendidikan memiliki fungsi untuk membesakan masyarakat dari rantai kebodohan dan membentuk masyarakat yang memiliki kecerdasan dan karakter yang baik serta membentuk manusia yang bertaqwa kepada Tuhan. Dengan adanya pendidikan, sebuah bangsa juga dituntut untuk menjadi sebuah bangsa yang bermartabat dan semua rakyat dituntut untuk ikut serta dalam memajukan pendidikan di Indonesia. Dengan adanya pendidikan, masyarakat menjadi semakin memiliki kualitas yang lebih tinggi seiring dengan berkembangnya zaman dan kualitas tersebut yang akan menjadi modal mereka untuk mendapatkan pekerjaan, sehingga dapat disimpulkan salah satu fungsi pendidikan yaitu membantu seseorang untuk mendapatkan pekerjaan.

Orang yang sudah bekerja atau pekerja memiliki banyak motivasi yang membuat diri mereka terpacu untuk memberikan yang terbaik kepada perusahaan mereka bekerja. Beragam motivasi seperti kenaikan pangkat atau kenaikan gaji menjadi salah satu keinginan dari para pekerja. Dengan adanya motivasi untuk mendapatkan hak yang lebih maka para pekerja harus memberikan sesuatu yang lebih kepada perusahaannya, selain memberikan loyalitas yang lebih, para pekerja harus meningkatkan potensi yang mereka miliki, hal tersebut dapat dicapai dengan berbagai cara, salah satunya dengan melanjutkan pendidikan formal mereka ke jenjang yang lebih tinggi. Pekerja yang baru menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) dapat melanjutkan pendidikannya ke jenjang universitas untuk mendapatkan gelar sarjana dan pekerja yang sudah mendapatkan gelar sarjana dapat melanjutkan pendidikannya ke jenjang S2 untuk mendapatkan gelar master.

Menurut Indy (2019) pendidikan formal menjamin keberhasilan hidup seseorang dengan menggunakan ilmu yang didapat sesuai dengan disiplin ilmu dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Orang yang berpendidikan tinggi berpotensi untuk mendapatkan keberhasilan yang lebih tinggi dibandingkan dengan orang yang tidak berpendidikan tinggi, oleh karena itu sudah mendapatkan pekerjaan bukan menjadi alasan seseorang untuk berhenti mendapatkan pendidikan yang lebih tinggi lagi.

Orang yang sudah bekerja cenderung akan lebih malas untuk melanjutkan pendidikan formalnya lagi. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, seperti finansial, waktu, dan tenaga. Padahal dengan meningkatnya pendidikan formal, mereka akan memiliki potensi yang lebih besar lagi karena kualitas seorang sumber daya manusia dilihat salah satunya dari pendidikan. Kurangnya minat seseorang untuk melanjutkan pendidikan terjadi karena kurangnya motivasi orang tersebut. Jika pekerja memiliki motivasi yang tinggi untuk mengejar pendidikan mereka maka, suatu perusahaan tersebut akan memiliki karyawan yang memiliki sumber daya yang lebih kompeten lagi. Oleh karena itu kunci seseorang untuk mendapatkan pendidikan formal yang lebih tinggi terletak pada motivasi yang mereka.

Dalam industri pariwisata, pendidikan memiliki peran yang sangat penting untuk kemajuan industri. Pendidikan yang dimiliki oleh orang-orang yang bekerja dalam industri ini menjadi salah satu faktor utama untuk memajukan sektor pariwisata. Pendidikan juga menjadi faktor untuk meningkatkan kesejahteraan para karyawan sehingga mereka mampu bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Namun dalam kenyataannya masih banyak para pekerja industri pariwisata yang tidak mempunyai pendidikan yang tinggi. Dalam data yang disajikan Badan Pusat Statistik tahun

2021, sebanyak 50,82% masih memiliki pendidikan akhir SMP ke bawah, 41,43% memiliki pendidikan akhir SMA sederajat, dan 7,75% memiliki pendidikan akhir diploma ke atas. Pekerja yang melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi tidak mencapai angka 10%, hal ini menunjukkan pendidikan para pekerja industri pariwisata masih sangat rendah di Indonesia, padahal industri ini memiliki potensi yang cukup besar bagi pertumbuhan ekonomi di Indonesia.

Perusahaan Eightin adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pariwisata yang menyediakan jasa akomodasi dan *food and beverage* di Jakarta Pusat. Karyawan-karyawan yang bekerja di perusahaan ini memiliki kemampuan dan bekerja pada bagian yang berbeda. Bekerja di departemen yang berbeda membuat masing-masing karyawan memiliki kemampuan yang berbeda dalam menyelesaikan tugasnya. Namun kemampuan yang dipakai karyawan pada perusahaan Eightin untuk bekerja bukanlah kemampuan yang mereka bisa dapatkan hanya pada pendidikan formal melainkan mereka bisa mendapatkan kemampuan untuk menyelesaikan tugasnya dengan berlatih dan bekerja pada rutinitas mereka, rutinitas pekerjaan mereka akan membuat para karyawan menjadi terbiasa dengan tugas-tugas mereka. Karyawan yang terus melakukan pekerjaan yang sama berulang-ulang setiap harinya akan mengalami peningkatan di kualitas dan efektifitas pada pekerjaan mereka, mereka tidak hanya menjadi semakin handal dalam tugas mereka, mereka juga menjadi individu yang dapat memecahkan masalah jika mereka mengalami kesulitan dalam pekerjaan mereka.

Perusahaan Eightin memiliki 22 karyawan yang terbagi kedalam tiga divisi, yaitu divisi kamar, divisi restora, dan divisi kantor. Dari 22 karyawan, peneliti mengambil 20 karyawan sebagai calon subjek penelitian (terkecuali peneliti dan

General Manager), dari 20 karyawan tersebut, terdapat 6 karyawan yang bekerja di divisi kamar, 3 karyawan yang bekerja di divisi kantor, dan 11 orang bekerja di divisi restoran. Karyawan memiliki umur antara 18 sampai 42 tahun. Dari 20 karyawan, 2 orang karyawan memiliki pendidikan akhir SMP, 12 karyawan memiliki pendidikan akhir SMA, dan 6 karyawan memiliki pendidikan akhir diploma. Sebanyak 10 karyawan ingin melanjutkan pendidikan dan sebanyak 10 karyawan tidak ingin melanjutkan pendidikan. Karyawan yang ingin melanjutkan pendidikan memiliki tujuan untuk memiliki karir yang lebih baik dan mereka juga ingin menambah ilmu, sedangkan karyawan yang tidak ingin melanjutkan pendidikan, memiliki alasan seperti sudah tidak punya waktu, ingin fokus bekerja, atau ingin fokus mengurus keluarga.

Latar belakang pendidikan karyawan tidak menjadi penghalang untuk para karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, hal ini terbukti dari beberapa karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan lebih rendah namun mereka bisa menyelesaikan tugasnya lebih baik daripada karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan lebih tinggi. Kondisi ini membuat pemikiran tidak pentingnya pendidikan formal pada karyawan perusahaan Eightin. Bagi perusahaan pendidikan formal seorang karyawan tidak lebih penting dari seberapa handal karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas mereka. Pendidikan formal karyawan belum tentu mencerminkan seberapa handal mereka dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Bahkan pendidikan formal tidak menjadi syarat atau pertimbangan untuk menerima karyawan pada perusahaan ini, bagi perusahaan pendidikan formal yang tinggi belum tentu akan memberikan kontribusi yang besar pada perusahaan.

Perusahaan Eightin yang bergerak pada industri pariwisata menjadi perusahaan yang tidak melihat latar belakang pendidikan karyawan sebagai acuan dalam menerima karyawan karena perusahaan percaya bahwa latar belakang pendidikan belum tentu mencerminkan performa kerja karyawan. Hal ini menjadi sebuah kasus yang cukup menarik karena kualitas pendidikan seseorang belum tentu akan menjamin bahwa orang tersebut akan memiliki kualitas yang baik pada pekerjaannya padahal orang dengan latar belakang pendidikan yang tinggi cenderung meminta atau menawarkan gaji yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang lebih rendah darinya. Dilihat dari sisi manajemen perusahaan karyawan yang memiliki gaji lebih tinggi tentu diharapkan lebih dapat berkontribusi daripada karyawan yang memiliki gaji lebih rendah darinya, namun karena latar belakang pendidikan belum tentu menjamin performa pekerjaan orang tersebut maka perusahaan akan lebih sukar menerima orang yang memiliki pendidikan tinggi namun tidak memiliki kemampuan atau pengalaman dalam bidangnya. Perusahaan Eightin akan lebih mudah menerima mereka yang tidak memiliki latar belakang yang tinggi namun mau menerima gaji yang rendah, karena karyawan tersebut akan dilatih dan lama kelamaan akan ahli dalam tugasnya sehingga menerima karyawan dengan gaji yang lebih rendah merupakan investasi yang baik bagi perusahaan oleh karena itu pendidikan tidak lagi menjadi hal yang penting bagi perusahaan ini.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah yang terjadi, maka indentifikasi masalah yang dijadikan bahan penelitian sebagai berikut :

1. Rendahnya latar belakang pendidikan karyawan perusahaan Eightin Group.
2. Kurangnya motivasi melanjutkan pendidikan oleh karyawan.
3. Adanya faktor yang menghalangi motivasi karyawan untuk melanjutkan pendidikan formal.
4. Kurangnya perhatian perusahaan akan kualitas pendidikan karyawan.

1.3. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang ada pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pandangan karyawan tentang pendidikan formal?
2. Mengapa karyawan memiliki motivasi untuk melanjutkan pendidikan formal ?
3. Mengapa karyawan tidak memiliki motivasi untuk melanjutkan pendidikan formal ?
4. Bagaimana cara meningkatkan motivasi karyawan untuk melanjutkan pendidikan formal mereka ?
5. Bagaimana peran stress kerja dan kepuasan kerja terhadap motivasi karyawan untuk melanjutkan pendidikan ?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilaksanakan oleh penulis adalah :

1. Mengetahui pandangan karyawan perusahaan Hotel Eightin tentang pendidikan formal.

2. Menganalisis faktor yang menyebabkan karyawan tidak memiliki motivasi untuk melanjutkan pendidikan formal.
3. Menganalisis faktor yang menyebabkan karyawan memiliki motivasi untuk melanjutkan pendidikan formal.
4. Mengetahui bagaimana cara untuk memotivasi karyawan agar memiliki motivasi untuk melanjutkan pendidikan formal ke tahap yang lebih tinggi.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Praktis

Penelitian yang dilakukan oleh penulis memiliki dua manfaat yaitu manfaat praktis dan manfaat teoritis. Manfaat praktis yang dimiliki oleh penelitian ini adalah:

1. Memberikan cara untuk meningkatkan motivasi karyawan untuk melanjutkan pendidikan formal kepada perusahaan yang ingin meningkatkan kualitas karyawannya.
2. Memberikan kesadaran kepada karyawan betapa pentingnya pendidikan formal dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.
3. Mengingatkan kepada perusahaan betapa pentingnya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya agar dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya.
4. Mengingat Kembali manfaat jangka panjang kepada perusahaan jika perusahaan memiliki karyawan yang memiliki kualitas pendidikan yang baik.

1.5.2. Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian ini secara teoritis adalah memberikan landasan untuk peneliti

lain untuk melakukan penelitian dengan menggunakan variable-variabel yang ada dalam penelitian ini sehingga penelitian ini bisa digunakan lebih luas lagi oleh masyarakat.

1.6. Batasan Masalah

Batasan masalah yang terjadi pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Subjek penelitian ini hanya karyawan pada perusahaan Eightin sehingga subjek penelitian memiliki potensi sifat yang homogen.
2. Subjek penelitian adalah karyawan yang bekerja pada industry Food & Beverage sehingga pendidikan formal tidak menjadi sebuah syarat untuk bekerja di perusahaan tersebut
3. Subjek penelitian berada pada rentang usia 21-67 tahun sehingga memiliki pandangan yang berbeda.

1.7. Sistematika Penulisan

Tesis ini tersusun dalam lima bab yang terinci dalam masing-masing bab. Dalam bab satu penulis akan membahas tentang latar belakang masalah beserta tujuan penelitian yang menjadi alasan mengapa penelitian ini menjadi sangat menarik untuk dilakukan. Dalam Bab I peneliti juga akan membahas rumusan masalah dan batasan penelitian yang menjadi salah satu bagian penting dalam penelitian. Dalam bab ini juga terdapat manfaat penelitian yang berisi tentang kontribusi penelitian untuk pihak perusahaan maupun pihak yang membaca tesis ini.

Pada bab kedua, peneliti akan membahas tentang teori – teori yang berkaitan dengan penelitian. Teori – teori yang menjadi pedoman untuk peneliti adalah teori tentang pendidikan formal dan motivasi. Teori tersebut yang akan menjadi landasan utama dalam penelitian yang dilakukan.

Pada bab ketiga, peneliti akan membahas tentang metode penelitian yang akan digunakan. Pada bab ini peneliti akan menjelaskan alasan mengapa peneliti memilih teknik penelitian dan teknik analisa data tersebut.

Pada bab keempat, peneliti akan memberikan hasil penelitian yang ditemukan sesuai dengan proses pengambilan data yang dilakukan. Peneliti juga akan memberikan proses analisa data yang telah dilakukan peneliti sehingga hasil penelitian akan terlihat dengan jelas pada bab keempat.

Pada bab kelima, peneliti akan memberikan kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, peneliti juga akan memberikan solusi dan saran kepada pihak yang terkait agar permasalahan yang ditemukan dapat dikurangi atau dalam kasus ini, peneliti akan memberikan solusi bagaimana meningkatkan motivasi karyawan untuk melanjutkan pendidikan formal mereka ke tahap yang lebih tinggi lagi.