

**HUBUNGAN ANTARA PENGEMBANGAN KARYAWAN
DENGAN PENDIDIKAN KELUARGA KARYAWAN HOME INDUSTRY ROTI
DESA PICUNG PUGUR KECAMATAN LEMAHABANG KABUPATEN CIREBON**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Islam (S. Pd. I)
pada Jurusan Tadris Ilmu Pengetahuan Sosial Fakultas Tarbiyah
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon



Oleh :

SUPRIATIN
NIM . 59440836

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) SYEKH NURJATI
CIREBON
2013 M / 1434 H**

ABSTRAK

SUPRIATIN, Hubungan Pengembangan Karyawan Dengan Pendidikan Keluarga Karyawan *Home Industry* Roti Desa Picung Pugur Kecamatan Lemahabang Kabupaten Cirebon.

Pengembangan karyawan merupakan usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan secara maksimal dalam melakukan pekerjaannya. Pengembangan karyawan dengan menggunakan metode yang tepat akan mempengaruhi upah karyawan yang semakin meningkat, selain itu juga dapat membantu perekonomian keluarga, dan itu akan berpengaruh terhadap pendidikan keluarga karyawan yang bekerja dalam suatu industri kecil (*home industry*). Dari observasi awal, peneliti melihat pendidikan karyawan di *home industry* tersebut masih rendah, hanya sampai sekolah menengah pertama. Dan pengembangan karyawannyapun dirasa masih belum maksimal, selain itu, karyawan tersebut bekerja bukan hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk memenuhi kebutuhan keluarganya. Jadi, penelitian ini ingin mengetahui apakah terdapat hubungan antara pengembangan karyawan dengan pendidikan keluarga karyawan *home industry* roti Desa Picung Pugur Kecamatan Lemahabang Kabupaten Cirebon.

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data tentang pengembangan karyawan, pendidikan keluarga karyawan, dan hubungan antara pengembangan karyawan dengan pendidikan keluarga karyawan *home industry* roti Desa Picung Pugur Kecamatan Lemahabang Kabupaten Cirebon.

Pengembangan karyawan yang dilakukan dengan baik akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga akan menghasilkan keuntungan yang besar bagi perusahaan tersebut yang akan berpengaruh terhadap gaji karyawan yang semakin meningkat, sehingga akan lebih bisa membantu pendidikan keluarga karyawan tersebut.

Data yang dihimpun dalam penyusunan skripsi ini berasal dari data teoritik yang ada hubungannya dengan judul skripsi, dan data empirik diperoleh dari hasil penelitian secara langsung dengan menggunakan teknik observasi, wawancara, penyebaran angket dan studi dokumentasi. Setelah data terkumpul dengan lengkap, dilakukan uji validitas dan reliabilitas angket, kemudian dilakukan pengolahan analisa dengan menggunakan rumus korelasi pearson (product moment).

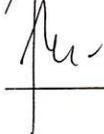
Akhirnya hasil penelitian dan pengolahan data dapat diperoleh kesimpulan, bahwa pengembangan karyawan memiliki korelasi yang tinggi dengan pendidikan keluarga karyawan dan nilai korelasi kedua variabel sebesar 0,787. Kalau diinterpretasikan nilai 0,787 berada di antara 0,70 – 0,90 yang berarti korelasi tinggi. Artinya semakin baik pengembangan karyawan yang dilakukan perusahaan maka akan semakin baik pula pendidikan keluarga karyawan. Dalam penelitian ini, pengembangan karyawan berada pada kategori baik, sedangkan pendidikan keluarga karyawan berada pada kategori cukup.

Kata kunci : pengembangan karyawan, pendidikan keluarga karyawan, hubungan antara pengembangan karyawan dengan pendidikan keluarga karyawan *home industry* roti Desa Picung Pugur Kecamatan Lemahabang Kabupaten Cirebon.

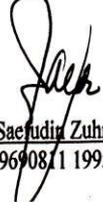
PENGESAHAN

Skripsi berjudul **HUBUNGAN ANTARA PENGEMBANGAN KARYAWAN DENGAN PENDIDIKAN KELUARGA KARYAWAN HOME INDUSTRY ROTI DESA PICUNG PUGUR KECAMATAN LEMAHABANG KABUPATEN CIREBON** oleh Supriatin NIM. 59440836 telah dimunaqosahkan pada Rabu, 3 juli 2013 dihadapan dewan penguji dan dinyatakan lulus.

Skripsi ini telah memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.PdI) pada Jurusan Tadris Ilmu Pengetahuan Sosial Fakultas Tarbiyah IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

	Tanggal	Tanda Tangan
Ketua Jurusan <u>Nuryana, M.Pd</u> Nip 19710611 199903 1 005	<u>16-07-2013</u>	
Sekretaris Jurusan <u>Ratna Puspitasari, M.Pd</u> Nip 1972 1215 200501 2 004	<u>16-07-2013</u>	
Penguji I <u>Drs. Masdudi, M.Pd</u> Nip 19710226 199703 1 006	<u>15-07-2013</u>	
Penguji II <u>Drs. Asep Mulyana, M.Si</u> Nip 19670803 199403 1 003	<u>16-07-2013</u>	
Pembimbing I <u>Yeti Nurizzati, M.Si</u> Nip 19780315 200912 2 002	<u>16-7-13</u>	
Pembimbing II <u>Dr. H. Farihin Nur, M.Pd</u> Nip 19610805 199003 1 004	<u>16-7-2013</u>	

Mengetahui
Dekan Fakultas Tarbiyah


Dr. Saefudin Zuhri, M.Ag
Nip 19690811 199503 1 002

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Home berarti rumah, tempat tinggal, ataupun kampung halaman. Sedangkan *Industry*, dapat diartikan sebagai kerajinan, usaha produk barang dan atau pun perusahaan. Singkatnya, *Home Industry* adalah rumah usaha produk barang atau juga perusahaan kecil. Dikatakan sebagai perusahaan kecil karena jenis kegiatan ekonomi ini dipusatkan di rumah. Pengertian usaha kecil secara jelas tercantum dalam UU No. 9 Tahun 1995, yang menyebutkan bahwa usaha kecil adalah usaha dengan kekayaan bersih paling banyak Rp 200 juta (tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha) dengan hasil penjualan tahunan paling banyak Rp 1 milyar.

Kriteria lainnya dalam UU No 9 Tahun 1995 adalah milik WNI, berdiri sendiri, berafiliasi langsung atau tidak langsung dengan usaha menengah atau besar dan berbentuk badan usaha perorangan, baik berbadan hukum maupun tidak. *Home Industry* juga dapat berarti industri rumah tangga, karena termasuk dalam kategori usaha kecil yang dikelola keluarga.

Pada umumnya, pelaku kegiatan ekonomi yang berbasis di rumah ini adalah keluarga itu sendiri ataupun salah satu dari anggota keluarga yang berdomisili di tempat tinggalnya itu dengan mengajak beberapa orang di sekitarnya sebagai karyawannya. Meskipun dalam skala yang tidak terlalu besar, namun kegiatan ekonomi ini secara tidak langsung membuka lapangan pekerjaan untuk sanak saudara ataupun tetangga di kampung halamannya. Dengan demikian, usaha perusahaan kecil ini secara langsung dapat membantu program pemerintah dalam upaya mengurangi angka pengangguran dan jumlah penduduk miskin pun akan berangsur menurun.

Sebagaimana kegiatan ekonomi ini, *Home Industry* pada umumnya memusatkan kegiatan di sebuah rumah keluarga tertentu dan biasanya para

karyawan berdomisili di tempat yang tak jauh dari rumah produksi tersebut. Karena secara geografis dan psikologis hubungan mereka sangat dekat (pemilik usaha dan karyawan), memungkinkan untuk menjalin komunikasi sangat mudah. Dari kemudahan dalam berkomunikasi ini diharapkan dapat memicu etos kerja yang tinggi. Karena masing-masing merasa bahwa kegiatan ekonomi ini adalah milik keluarga, kerabat dan juga warga sekitar. Merupakan tanggung jawab bersama dalam upaya meningkatkan perusahaan mereka.

Bertambahnya jumlah keluarga akan menambah jumlah kebutuhan dalam memenuhi keperluan anggota keluarga. Kebutuhan keluarga ini akan terasa ringan terpenuhi jika ada usaha yang mendatangkan *income* atau penghasilan keluarga untuk menutupi kebutuhan tersebut. *Home Industry* yang pada umumnya berawal dari usaha keluarga yang turun menurun dan pada akhirnya meluas dapat bermanfaat menjadi mata pencaharian penduduk kampung di sekitarnya. Kegiatan ekonomi ini biasanya tidak begitu menyita waktu, sehingga memungkinkan pelaku usaha membagi waktunya untuk keluarga dan pekerjaan tetap yang diembannya.

Pada *home industry* roti Picung Pugur, pengembangan karyawan berlangsung dengan diadakannya pelatihan, dimana selama proses latihan atau pengembangan, pegawai menjadi bertambah pengetahuannya tentang bagaimana cara terbaik dalam melakukan suatu pekerjaan. Yang dimaksud pengembangan karyawan adalah para karyawan dilatih cara membuat roti yang benar, baik dalam memilih bahan-bahan yang berkualitas, strategi pemasaran yang benar dan pembuatan roti yang enak. Pengembangan karyawan di *Home industry* citra raos yang ada di Desa Picung Pugur adalah segala tindakan yang dilakukan seseorang (karyawan) dalam mengeksplor segala potensi yang dimilikinya, dengan tujuan agar segala potensi yang dimilikinya lebih berkembang untuk diri sendiri maupun untuk orang lain (*home industry*).

Perbandingan antara *home industry* roti citra raos dengan *home industry* lainnya terletak pada strategi pemasarannya. Di *home industry* roti citra raos pemasarannya sampai ke luar pulau Jawa, dan didistribusikan baik ke pasar tradisional maupun ke pasar modern (minimarket), sedangkan di *home industry*

lainnya pemasarannya hanya terpaku di daerah terdekat saja. Selain itu, pabrik roti citra raos lebih mengedepankan kualitas dan harganya tetap terjangkau oleh setiap kalangan masyarakat. Ciri khas lainnya adalah mampu mengkalkulasi atau mengelola resiko, ada kebutuhan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan secara jelas, penuh inisiatif dan tanggung jawab, kreatif, mandiri dan memiliki kejujuran serta integritas yang tinggi. Dengan adanya *home industry* ini membantu masyarakat yang menganggur di desa Picung Pugur.

Setiap adanya industri pasti akan menimbulkan persaingan baik antar produsen maupun pedagang (pelaku industri). Dengan adanya persaingan ini menjadikan pelaku industri ini lebih inovatif dan kreatif sehingga lebih berkembang dan bisa meningkatkan keuntungan. Persaingan juga terjadi dalam tampilam kemasan. Kemasan juga menjadi faktor penarik konsumen, kemasan yang bersih, menarik, dan memiliki nomor izin produk dan izin dari departemen kesehatan menjadi produk yang lebih dipercayai konsumen yang pada akhirnya akan meningkatkan pendapatan.

Adapun yang dimaksud dengan pendidikan keluarga menurut M. Nagalim Purwanto (1990 : 79) adalah fundamen atau dasar dari pendidikan anak selanjutnya. Hasil-hasil pendidikan yang diperoleh dalam keluarga menentukan pendidikan anak itu selanjutnya baik di sekolah maupun di dalam masyarakat.

Pendidikan diartikan sebagai proses pembelajaran bagi individu untuk mencapai pengetahuan dan pemahaman yang lebih tinggi mengenai obyek-obyek tertentu dan spesifik. Pengetahuan tersebut diperoleh secara formal yang berakibat individu mempunyai pola pikir dan perilaku sesuai dengan pendidikan yang telah diperolehnya.

Pendidikan keluarga itu sangat penting, dalam suatu *home industry* perlu diadakan pengembangan karyawan dengan metode yang tepat, karena itu akan berpengaruh terhadap gaji karyawan. Jika upah karyawan meningkat setelah mengikuti pengembangan maka metode pengembangan itu baik, sebaliknya jika tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik (Malayu S.P. Hasibuan, 2008: 85).

Pengembangan karyawan dengan menggunakan metode yang tepat akan mempengaruhi upah karyawan yang semakin meningkat, selain itu juga dapat membantu perekonomian keluarga, dan itu akan berpengaruh terhadap pendidikan keluarga karyawan yang bekerja dalam suatu industri kecil (*home industry*).

Dari observasi awal yang dilakukan, peneliti melihat pendidikan karyawan di *home industry* tersebut masih rendah, hanya sampai sekolah menengah pertama. Dan pengembangan karyawannya pun dirasa masih belum maksimal, selain itu, karyawan tersebut bekerja bukan hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk memenuhi kebutuhan keluarganya.

Jadi, penelitian ini ingin mengetahui hubungan antara pengembangan karyawan dengan pendidikan keluarga karyawan *home industry* roti Desa Picung Pugur Kecamatan Lemahabang Kabupaten Cirebon.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahannya dalam bentuk :

1. Identifikasi Masalah

a. Wilayah Penelitian

Wilayah kajian adalah manajemen ekonomi dan kewirausahaan

b. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan adalah pendekatan kuantitatif secara empirik, yakni penelitian lapangan di *home industry* roti Desa Picung Pugur Kecamatan Lemahabang Kabupaten Cirebon.

c. Jenis Masalah

Jenis masalah dalam penelitian ini adalah bersifat korelasional, yaitu seberapa kuat keterkaitan hubungan antara pengembangan karyawan

dengan pendidikan keluarga karyawan *home industry* roti di Desa Picung Pugur Kecamatan Lemahabang Kabupaten Cirebon.

2. Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini tidak terlalu luas maka penulis membatasi permasalahannya mengenai hubungan antara pengembangan karyawan dengan pendidikan keluarga karyawan di *home industry* roti di Desa Picung Pugur Kecamatan Lemahabang Kabupaten Cirebon.

- a. Pengembangan karyawan dapat berupa pelatihan kerja dan motivasi kerja. Dengan adanya pelatihan dan motivasi kerja, karyawan akan lebih mengetahui cara membuat roti yang enak dan berkualitas serta akan lebih giat dalam bekerja.
- b. Pendidikan keluarga karyawan meliputi pendidikan dari anak, kakak, adik, ponakan, sepupu atau saudara lainnya yang menjadi tanggungan karyawan.

3. Pertanyaan Penelitian

Dari perumusan masalah di atas, penulis membahas permasalahannya melalui pertanyaan sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengembangan karyawan di *home industry* roti di Desa Picung Pugur Kecamatan Lemahabang Kabupaten Cirebon?
- b. Bagaimana pendidikan keluarga karyawan *home industry* roti di Desa Picung Pugur Kecamatan Lemahabang Kabupaten Cirebon?
- c. Seberapa kuat hubungan antara pengembangan karyawan dengan pendidikan keluarga karyawan *home industry* roti di Desa Picung Pugur Kecamatan Lemahabang Kabupaten Cirebon?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini, adalah :

1. Untuk mengetahui tentang pengembangan karyawan *home industry* roti di Desa Picung Pugur Kecamatan Lemahabang Kabupaten Cirebon.
2. Untuk mengetahui tentang keadaan pendidikan keluarga karyawan *home industry* roti di Desa Picung Pugur Kecamatan Lemahabang Kabupaten Cirebon.
3. Untuk mengetahui tentang hubungan pengembangan karyawan dengan pendidikan keluarga karyawan *home industry* roti di Desa Picung Pugur Kecamatan Lemahabang Kabupaten Cirebon.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk semua pihak yang bersangkutan. Beberapa manfaat dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Bagi peneliti, penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengembangan karyawan
2. Bagi pembaca, penelitian ini dapat memberikan informasi secara tertulis maupun sebagai referensi mengenai pengembangan karyawan.
3. Bagi perusahaan, Sebagai masukan bagi perusahaan tentang pengaruh pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kualitas pelayanan prima sehingga dapat menjadi pertimbangan bagi pelaksanaan program selanjutnya.
4. Sebagai informasi dan wawasan baru kepada dunia akademis sehingga dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya

E. Kerangka Pemikiran

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan (Malayu S.P. Hasibuan, 2008: 69).

Industri memandang pentingnya diadakan pengembangan karyawan sebab pada saat ini karyawan merupakan asset yang sangat penting dalam mencapai tujuan industri yang telah ditetapkan. Disamping itu dalam kegiatan pengembangan karyawan, perlu adanya koordinasi yang cukup baik antara setiap unit kerja yang ada di dalam industri dengan bagian kepegawaian. Hal ini penting mengingat bahwa setiap unit kerja lebih mengetahui kebutuhan pengembangan yang bersifat pengetahuan dan keterampilan teknis pegawai yang berada di bawahnya.

Oleh karena itu, bagian kepegawaian dalam hal ini pengembangan tersebut berperan sebagai pendukung dalam pelaksanaan aktivitas pengembangan dan berhubungan dengan peningkatan keterampilan dan pengetahuan teknis dari setiap unit kerja, bagian kepegawaian dapat melakukan perencanaan pengembangan karier pegawai agar industri memiliki pegawai yang siap pakai pada saat dibutuhkan untuk posisi atau jabatan baru.

Dalam tahap pengembangan karyawan ini terdapat dua aspek kegiatan penting yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain, yakni kegiatan pelatihan dan kegiatan pengembangan karyawan itu sendiri yang dimaksudkan agar potensi yang dimiliki pegawai dapat digunakan secara efektif. Kegiatan pelatihan dipandang sebagai awal yaitu dengan diadakannya proses orientasi yang kemudian dilanjutkan secara berkelanjutan selama pegawai tersebut berada di dalam suatu industri.

Menurut Martoyo Susilo (1992) tujuan pengembangan karyawan adalah dapat ditingkatkannya kemampuan, keterampilan dan sikap karyawan/anggota industri sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran-sasaran program ataupun tujuan industri.

Manfaat dan tujuan dari kegiatan pengembangan karyawan, yaitu :

- a. Mengurangi dan menghilangkan kinerja yang buruk.

Dalam hal ini kegiatan pengembangan akan meningkatkan kinerja pegawai saat ini, yang dirasakan kurang dapat bekerja secara efektif dan ditujukan untuk dapat mencapai efektivitas kerja sebagaimana yang diharapkan oleh industri.

- b. Meningkatkan produktivitas.

Dengan mengikuti kegiatan pengembangan berarti pegawai juga memperoleh tambahan keterampilan dan pengetahuan baru yang bermanfaat bagi pelaksanaan pekerjaan mereka. Dengan semikian diharapkan juga secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas kerjanya.

- c. Meningkatkan fleksibilitas dari angkatan kerja.

Dengan semakin banyaknya keterampilan yang dimiliki pegawai, maka akan lebih fleksibel dan mudah untuk menyesuaikan diri dengan kemungkinan adanya perubahan pada lingkungan industri. Misalnya bila suatu industri memerlukan pegawai dengan kualifikasi tertentu, maka industri tidak perlu lagi menambah pegawai yang baru, oleh Karena pegawai yang dimiliki sudah cukup memenuhi syarat untuk pekerjaan tersebut.

- d. Meningkatkan komitmen karyawan.

Dengan melalui kegiatan pengembangan, pegawai diharapkan akan memiliki persepsi yang baik tentang industri yang secara tidak langsung akan meningkatkan komitmen kerja pegawai serta dapat memotivasi mereka untuk menampilkan kinerja yang baik.

(Schuler, 1992 : 109).

Tenaga kerja kita kaitkan dengan peranan dan pendapatannya dapat digolongkan atas pengusaha dan karyawan atau manajer dan buruh. Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya

untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya semakin baik. Di sinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Menurut Malayu S.P. Hasibuan. (2009 : 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah dan upah insentif, sedangkan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan).

Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya. Sedangkan upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif itu merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Kompensasi (balas jasa) langsung merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya.

Benefit dan *service* adalah kompensasi tambahan (*financial* atau *non finansial*) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, pakaian dinas, kafeteria, mushola, olahraga, dan darmawisata. Kompensasi menurut Gouzali Saydam (1996 : 197) sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Pada prinsipnya pemberian kompensasi itu merupakan hasil penjualan tenaga karyawan terhadap perusahaan, maka

perusahaan sewajarnya menghargai jerih paya karyawan itu dengan cara memberi balas jasa yang setimpal kepada mereka.

Memberi imbalan pada karyawan adalah salah satu cara menghargai pekerjaan yang diselesaikan karyawan. (Waworuntu, Bob 1997 : 73). Menurut Panggabean S. Mutiara (2004 : 75) kompensasi diberikan untuk :

1. Menarik karyawan yang cakap untuk masuk ke dalam perusahaan
2. Mendorong mereka untuk berprestasi tinggi, dan
3. Mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas agar tetap setia.

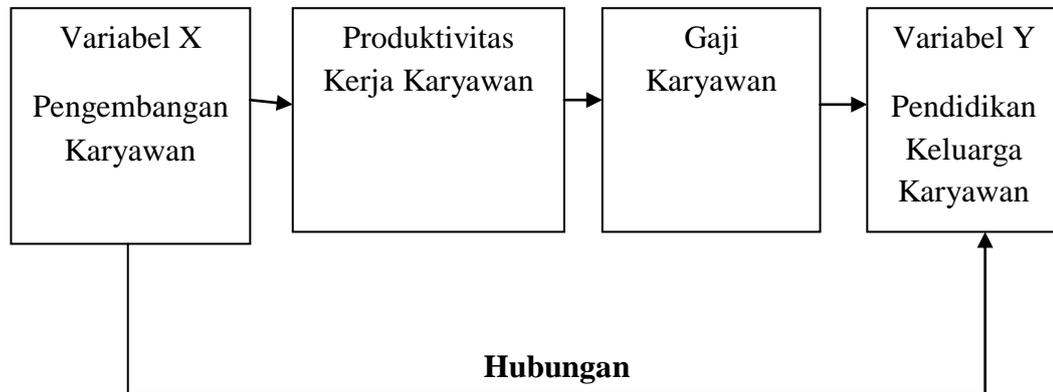
Tujuan pemberian balas jasa hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhan, pengusaha mendapat laba, peraturan pemerintah harus ditaati, dan konsumen mendapat barang yang baik dan harga yang pantas.

Menurut Wasty Soemanto (1993 : 17), dinamika masyarakat berlangsung dari keadaan yang primitif atau terbelakang menuju masyarakat yang maju, kemajuan dalam berbagai aspek kehidupan manusia yang kreatif, produktif, dan sejahtera, baik lahiriah maupun batiniah.

Faktor penting bagi kemajuan umat manusia atau masyarakat adalah pendidikan. Pendidikan adalah suatu proses upaya yang dilakukan secara sadar dan sengaja untuk meningkatkan nilai perilaku seseorang atau masyarakat, dari keadaan tertentu ke suatu keadaan yang lebih baik (Taqiyuddin, 2005 : 11). Jadi pendidikan itu merupakan suatu kewajiban bagi setiap manusia, terutama bagi anak-anak yang belum menjadi orang dewasa, karena anak-anak masih memerlukan pertolongan dan bantuan serta pengarahan untuk mencapai kedewasaan, dan untuk menjadikan keadaan seseorang yang lebih baik lagi dari sebelumnya.

Penelitian ini memandang alasan bahwa dari pihak perusahaan mengadakan pengembangan karyawan adalah produktivitas kerja karyawan dan keuntungan yang besar. Bila produktivitas kerjanya rendah akan mempengaruhi keuntungan perusahaan dan dapat berpengaruh pula terhadap gaji karyawan. Sebaliknya jika produktivitasnya tinggi maka gaji karyawan juga akan meningkat

dan itu akan berpengaruh terhadap peningkatan pendidikan keluarga karyawan. Skema penelitian terlihat pada gambar di bawah ini :



Gambar 1. Alur Pikir Penelitian

F. Hipotesis Penelitian

Secara etimologis pengertian hipotesis adalah suatu pernyataan (*declarative statement*) yang belum sepenuhnya diakui kebenarannya. Benar atau tidaknya suatu hipotesa harus diuji terlebih dahulu. Karena itu kita mengenal apa yang disebut dengan pengujian hipotesa (*testing hypothesis*). Hipotesis berarti jawaban atau kesimpulan sementara terhadap masalah yang diteliti dan harus diuji dengan data yang terkumpul melalui kegiatan penelitian. Hipotesis merupakan dasar untuk membuat kesimpulan penelitian yang berbentuk dalih atau generalisasi.

Berdasarkan kajian teori di atas serta berdasarkan teori yang dikemukakan oleh beberapa ahli yang ada kaitannya dengan pembahasan judul di atas maka penulis mengajukan hipotesis dimana pengembangan karyawan sebagai variabel independent (X) dan pendidikan keluarga karyawan sebagai variabel terikat (Y), sebagai berikut:

1. Hipotesis kerja atau hipotesis alternatif yang berlambangkan (H_a). Hipotesis ini mengatakan bahwa ada hubungan antara variabel independent (X) dengan variabel dependent (Y). Maka hipotesis kerja dalam penelitian ini adalah “Terdapat hubungan antara pengembangan karyawan dengan pendidikan keluarga karyawan”.
2. Hipotesis Nol atau hipotesis nihil yang berlambangkan (H_0). Hipotesis ini menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara variabel independent (X) dengan variabel dependent (Y), maka hipotesis nihil dalam penelitian ini adalah “Tidak ada hubungan antara pengembangan karyawan dengan pendidikan keluarga karyawan”.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ali. 2007. *Metodologi Penelitian dan Penulisan Karya Ilmiah*. Yogyakarta : Cakrawala.
- Adiwikarta, Sudardja. 1988. *Sosiologi Pendidikan dan Hipotesis tentang Hubungan Pendidikan dengan Masyarakat*. Jakarta : pustaka antara.
- Amiruddin, Zen. 2010. *Statistik Pendidikan*. Yogyakarta : Teras.
- Arifin, M. Dan Aminudin. 1992. *Dasar-Dasar Kependidikan*. Jakarta : Universitas Terbuka.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Beeby. 1966. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta : Pustaka Sinar Harapan.
- Bruce, J Cohen. 1992. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta : Renika Cipta.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Lembaran Negara Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional* h. 2.
- Effendi. 1993. *Human Relations dan Public Relations*. Bandung : Mandar Maju.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2009. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Hasan, Fuad. 1997. *Filsafat Pendidikan Islam*. Bandung : Pustaka Setia.
- Hasbullah. 2003. *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Heidrajarahcman dan Husnan Fuad. 1990. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE.
- Husain, Ali Turkamani. 1992. *Bimbingan keluarga Dan Wanita Islam*. Jakarta : Pustaka. Hidayah.
- Ishak, Soleh. 1983. *Manajemen Rumah Tangga*. Bandung : Angkasa.

- Jackson E, Susan. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Jauhar, Mohammad dan Subekhi, Akhmad. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta : Prestasi Pustaka.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Manullang. 1980. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta : Gunung Agung.
- Moenir. 1987. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Karyawan*. Jakarta : Gunung Agung.
- Moh, Ali. 1989. *Statistik Pendidikan*. Bandung : Sinar Baru.
- Moloeng. 2007. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Purwanto, Ngalim M. 1990. *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Musfiqon. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta : Prestasi Pustakaraya.
- Nar, Nerhayanto. 2009. *Statistika Dasar*. Jakarta : Universitas terbuka.
- Nurteti, Lilis. 2010. *Pedagogik, Pengantar Teori dan Analisis*. IAID Ciamis Jawa Barat. Untuk kalangan sendiri.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor Selatan: Ghalia Indonesia.
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Richard, R Clayton. 2003. *The Family Mariage and Social Change*. Jakarta : Erlangga.
- Saydam, Gouzali. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gunung Agung.
- Schuler, R.S., Jackson, Susan, E. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad 21*. Jakarta : Erlangga.

- Siagaan, P. Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sikula, Andrew F. 1994. *Personnel Administration and Human Resources Management*. New York : Trans Edition.
- Saksono, Slamet. 1997. *Administrasi dan Kepegawaian*. Yogyakarta : Kanisius.
- Simanjuntak, J. Payaman. 1985. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : LP. FEUI.
- Simamora. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : YPPKN.
- Singodimedjo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : MMA.
- Soekidjo Notoatmodjo. 2003. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Soemanto, Wasty. 1993. *Pendidikan Wiraswasta*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiono. 2006. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sujana, Djuju. 1996. *Peranan Keluarga Dalam Lingkungan Masyarakat*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sukardi. 2011. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Susilo, Martoyo. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media.
- Taqiyuddin. 2005. *Pendidikan Untuk Semua*. Cirebon : Dimensi Production.
- Waworuntu, Bob. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Wibisono, Dermawan. 2002. *Manajemen Kinerja Korporasi dan Organisasi Panduan Penyusunan Indikator*. Jakarta : Erlangga.
- Wijayanto, Dian. 2010. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Gramedia Pustaka.

William, Bennett. 2003. *Prinsip-Prinsip Manajemen Pelatihan*. Jakarta :
Pusdiklat Pegawai.

<http://liliramli.blogspot.com/2010/06/makalah-pengembangan-karyawan-melalui.html>.

<http://hastagfire.wordpress.com/2011/12/04/metode-latihan-dan-pengembangan-karyawan/>.

[Pengembangan karyawan http://www.slideshare.net/alwarisreds/sistem_pelayanan-kes-dg-assuransi-httpwwwslidesharenetalwarisredssystemkesehatan](http://www.slideshare.net/alwarisreds/sistem_pelayanan-kes-dg-assuransi-httpwwwslidesharenetalwarisredssystemkesehatan) by warizen.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Internet available from http://www.geocities.com/frans_98/uu/uu_20_03.htm. Accesed on April 10th 2008.