

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perempuan pada Perusahaan Retail (Study Kasus Alfamart) di Kota Pekanbaru

Aza bahari

**Pembimbing
Tri sukirno putro
Toti indrawati**

Email : aza_bahari@ymail.com
Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Riau
Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru, Pekanbaru

ABSTRACT

This research was conducted in the city of Pekanbaru in July to August 2014. The purpose of this study was to determine the effect of educational level, age structure and the level of wages of women working in a retail establishment (Alfamart case study). This study used primary data and analyzes are used the descriptive analysis.

Sample population of this study was all female workers Alfamart in Pekanbaru. The sample in this study using Cochran formula as many as 60 people Alfamart female workers in the city of Pekanbaru, while sampling technique using simple random sampling.

The results of the study come to the conclusion that the educational level and age negative effect on women's work in a retail establishment (Alfamart) in Pekanbaru, meaning that the higher the level of education and age of the respondent the less women working in a retail establishment (Alfamart) in the city of Pekanbaru and vice versa. And positive effect on the wage rate of women working in a retail establishment (Alfamart) means that the higher the wage rate, the more women working in a retail establishment (Alfamart) in the city of Pekanbaru and vice versa.

Keywords: Level of Education, Age, Wage Rates, and Labor Alfamart Women.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional suatu bangsa yang bertitik berat pada bidang ekonomi akan dapat berlangsung dalam jangka panjang dan makin lama makin maju jika didukung oleh faktor-faktor produksi seperti tanah, modal, tenaga kerja dan kewirausahaan. Kualitas sumber daya manusia khususnya tenaga kerja harus menjadi pusat perhatian karena merupakan subjek dan objek dari pembangunan. Pembangunan sumber daya manusia tidak hanya bertujuan untuk membangun manusia saja, tetapi juga meningkatkan pembangunan ekonomi yang pada akhirnya akan dapat diinvestasikan lagi untuk pembangunan manusia..

Dalam hal ini pembangunan menuntut peran serta seluruh masyarakat secara aktif untuk berkembang dan maju, tanpa pengecualian antara laki-laki dan perempuan. Potensi kaum perempuan sebagai salah satu unsur dalam menunjang pembangunan tidak dapat disangsikan lagi. Perempuan juga dapat menciptakan dan memanfaatkan seluas-luasnya kesempatan kerja guna mengembangkan kemampuannya dalam memberikan kontribusi dalam pendapatan keluarga, dalam pembangunan dan kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

Berdasarkan Survei Sosial Ekonomi Nasional (SUSENAS) jumlah penduduk Provinsi Riau pada tahun 2010 sebesar 5.538.367 jiwa. Dari jumlah penduduk

tersebut 2.853.168 jiwa (51,5%) laki-laki dan 2.685.199 jiwa (48,4%) perempuan. Jumlah penduduk perempuan yang hampir sama dengan jumlah penduduk laki-laki, dimana merupakan suatu potensi sumber daya manusia yang harus dimanfaatkan untuk menunjang lancarnya proses

pembangunan. Bila diperhatikan pertumbuhan penduduk Kota Pekanbaru selalu mengalami peningkatan dari tahun ke tahun sehingga jumlah penduduknya semakin besar. Untuk lebih jelasnya perkembangan penduduk Kota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1 : Jumlah Penduduk Kota Pekanbaru Tahun 2007-2012

Tahun	Jumlah Penduduk					
	Lk	Persentase (%)	Pr	Persentase (%)	Jumlah	Persentase (%)
2007	389.972	-	389.972	-	779.899	-
2008	400.505	2,70	398.708	2,24	799.213	2,47
2009	403.900	0,84	398888	0,04	802.788	0,44
2010	456.386	12,99	441.382	10,65	897.768	11,85
2011	477.151	4,54	460.788	4,39	937.939	4,47
2012	490.339	2,76	474.219	2,91	964.558	2,83

Sumber : BPS Provinsi Riau, Keadaan Angkatan Kerja di Provinsi Riau 2014.

Pada tabel diatas terlihat pertumbuhan penduduk tahun 2007 berjumlah 779.899 jiwa, kemudian terjadi kenaikan sebanyak 19.314 jiwa sehingga penduduknya menjadi 799.213 jiwa pada tahun 2008, berarti telah terjadi pertumbuhan sebesar 2,47%. Kemudian pada tahun 2009 jumlah penduduk Kota Pekanbaru sebanyak 802.788 jiwa dengan tingkat pertumbuhan 0,44%. Untuk tahun 2010 penduduk telah berjumlah 897.768 jiwa dengan tingkat pertumbuhan 11,85%. Kemudian pada tahun 2011 penduduknya berjumlah 937.939 jiwa dengan tingkat pertumbuhan 4,47%. Selanjutnya pada tahun 2012 penduduk Kota Pekanbaru telah mencapai 964.558 jiwa berarti telah terjadi pertumbuhan sebesar 2,83% dari tahun sebelumnya.

Sejak terbukanya kesempatan kerja bagi perempuan diluar peran ibu rumah tangga salah satunya disektor perdagangan yang tidak terlalu memerlukan jenjang pendidikan, lamanya jam kerja dan fleksibilitas waktu untuk mengurus rumah tangga, sehingga perempuan mampu dan dapat mengatur pekerjaannya dengan mengurangi waktu untuk pekerjaan dirumah tangga. Partisipasi kerja perempuan tidak saja menyebabkan penambahan penghasilan rumah tangga, namun juga meningkatkan peran perempuan dalam mengambil keputusan.

Mengenai gambaran tenaga kerja pada sektor perdagangan di Kota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2 : Jumlah Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas Menurut Jenis Kelamin yang Bekerja pada Sektor Perdagangan di Kota Pekanbaru 2007-2012

Tahun	Penduduk					
	Lk	Persentase (%)	Pr	Persentase (%)	Jumlah	Persentase (%)
2007	54.690	-	33.789	-	88.479	-
2008	53.006	-3,07	39.112	15,75	92.118	4,11
2009	51.154	-3,49	40.804	4,32	91.958	-0,17
2010	70.856	38,51	68.893	68,83	139.749	51,97
2011	87.738	23,82	65.517	-4,90	153.255	9,66
2012	89.891	2,45	68.664	4,80	158.555	3,45

Sumber : BPS Provinsi Riau, Keadaan Angkatan Kerja di Provinsi Riau, 2014.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah penduduk laki-laki usia 15 tahun ke atas yang bekerja disektor perdagangan di Kota Pekanbaru dari tahun ke tahun mengalami pluktuasi yaitu naik turun, dari tahun 2007 sampai tahun 2009 jumlah tenaga kerja mengalami penurunan, namun dari tahun 2010 sampai tahun 2012 jumlah tenaga kerja disektor perdagangan mengalami peningkatan. Begitu juga tenaga kerja perempuan setiap tahun mengalami peningkatan kecuali pada tahun 2011.

Kota Pekanbaru adalah salah satu daerah produktif dalam usaha perdagangan. Salah satu usaha perdagangan tersebut adalah perusahaan retailer. Sebagian perempuan yang bekerja diperusahaan retailer adalah perempuan yang pendapatan menengah ke bawah dan jenjang pendidikan yang tidak terlalu tinggi. Dalam

hal ini terlihat bahwa perusahaan retailer adalah pilihan bagi kebanyakan perempuan di Kota Pekanbaru sebagai tempat bekerja dan mencari penghasilan. Sebagai ibu kota Provinsi Riau yang baru berkembang Kota Pekanbaru memiliki fasilitas, sarana dan prasana yang mendukung Bergeraknya usaha retailer. Sumber dari Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru bahwa jumlah tenaga kerja perempuan lebih banyak dibanding dengan jumlah tenaga kerja laki-laki pada perusahaan retailer di Kota Pekanbaru yaitu jumlah tenaga kerja perempuan sebesar 3.846 jiwa, sedangkan jumlah tenaga kerja laki-laki sebesar 1.778 jiwa. Untuk lebih jelas berikut adalah data jumlah tenaga kerja dari salah satu perusahaan retail (Alfamart) di Kota Pekanbaru yaitu:

Tabel 3 : Jumlah Tenaga Kerja Alfamart Tahun 2013-2014

Tahun	Jumlah Tenaga Kerja		Jumlah
	Laki-laki	Perempuan	
2013	168	293	461
2014	193	312	505

Sumber : PT. Sumber Alfaria Trijaya Kota Pekanbaru, 2014

1.2 Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas, maka permasalahan yang ingin dilihat adalah:

Faktor-faktor apa yang mempengaruhi perempuan bekerja pada perusahaan retailer (study kasus Alfamart) di Kota Pekanbaru?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi perempuan bekerja pada perusahaan retailer (study kasus Alfamart) dan bagaimana pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap perempuan bekerja pada perusahaan retailer (study kasus Alfamart) di Kota Pekanbaru?

1.3.2. Manfaat Penelitian

1. Dari hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi dan masukan bagi pemerintah, dalam hal ini para pembuat kebijakan dan perencanaan program pembangunan

khususnya dalam upaya meningkatkan harkat dan martabat perempuan.

2. Untuk mengaplikasikan ilmu yang diterima selama perkuliahan.

3. Sebagai bahan informasi bagi peneliti selanjutnya, yang berhubungan dengan penelitian ini.

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1. Penduduk, Tenaga Kerja dan Angkatan Kerja

Menurut **Todaro (2000 : 138)** bahwa pertumbuhan penduduk dan pertumbuhan angkatan kerja secara tradisional dianggap salah satu faktor positif yang memacu pertumbuhan ekonomi. Jumlah tenaga kerja yang lebih besar berarti akan menambah jumlah tenaga kerja produktif, sedangkan pertumbuhan penduduk yang lebih besar berarti ukuran pasar domestiknya lebih besar.

Penduduk adalah semua orang yang berdomisili diwilayah geografis Republik Indonesia selama 6 bulan atau lebih dan atau mereka yang berdomisili dari 6 bulan tetapi bertujuan untuk menetap. (Depnakertrans : 2004)

Dalam pasal 1 ayat 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebut bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Menurut **Artoyo (2000 : 65)** pengertian tenaga kerja secara umum adalah pengertian tentang potensi yang terkandung dalam diri manusia dikaitkan pendayagunaan diberbagai kegiatan usaha yang ada keterlibatan pada unsur jasa atau tenaga kerja, dalam hubungan kerja sehingga timbulah penyebutan tenaga kerja bagi yang menyediakan jasa yang menggunakannya.

Sedangkan yang dimaksud dengan angkatan kerja adalah sebagai bagian dari tenaga kerja yang bersedia menerima tawaran pekerjaan pada tingkat upah/gaji tertentu sesuai dengan selera mereka, kesediaan ini dibuktikan oleh usaha untuk mencari pekerjaan. (Sudarsono, 1995 : 395)

Di Indonesia golongan penduduk yang tergolong sebagai angkatan kerja adalah penduduk yang berada diantara 15-64 tahun, kecuali (Sukirno, 2000 : 473):

1. Ibu rumah tangga yang mengurus keluarganya dan tidak bekerja.
2. Penduduk muda dalam lingkungan umur tersebut dan meneruskan pelajarannya disekolah dan universitas.
3. Orang yang belum mencapai usia 65 tahun tetapi sudah pensiun dan tidak mau lagi bekerja.
4. Pengangguran sukarela yaitu golongan penduduk dalam lingkungan umur tersebut yang secara aktif memberi pekerjaan.

Angkatan kerja terdiri dari penduduk yang bekerja dan pengangguran. Bukan angkatan kerja terdiri dari penduduk

yang periode pencacahan tidak mempunyai atau melakukan aktivitas ekonomi, baik karena sekolah, mengurus rumah tangga atau yang lainnya.

2.1.2. Konsep Tenaga Kerja Perempuan dan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Perempuan

Tenaga kerja (*man power*) merupakan unsur utama didalam proses produksi barang dan jasa serta mengatur sarana produksi untuk menghasilkan sesuatu. Anggapan ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia dapat menggerakkan suatu kombinasi semua sumber-sumber produksi untuk menghasilkan barang dan jasa.

Menurut **Wirosuharjo (2000 : 206)** bahwa tingkat partisipasi angkatan kerja yaitu menggambarkan jumlah angkatan kerja dalam suatu kelompok umur sebagai persentase penduduk dalam kelompok umur itu. Ini dapat juga merupakan tingkat partisipasi total dari seluruh penduduk dalam usia kerja.

Simanjuntak (2001 : 206) mengatakan tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan adalah perbandingan antara jumlah angkatan kerja perempuan dengan penduduk usia kerja perempuan dalam kelompok yang sama.

Lebih lanjut **Simanjuntak (2001 : 46)** mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi TPAK adalah:

1. Jumlah penduduk yang bersekolah.
Semakin besar jumlah penduduk yang bersekolah, semakin kecil jumlah angkatan kerja dan semakin kecil TPAK. Jumlah penduduk yang bersekolah dipengaruhi oleh tingkat penyediaan fasilitas pendidikan dan kondisi serta tingkat penghasilan keluarga.
2. Jumlah penduduk yang mengurus rumah tangga.
Semakin banyak anggota dalam tiap-tiap keluarga yang mengurus rumah tangga semakin kecil TPAK.
3. Tergantung pada tingkat penghasilan dan jumlah tanggungan dari keluarga yang bersangkutan.

4. Umur
Penduduk berumur muda umumnya tidak mempunyai tanggung jawab yang tidak begitu besar sebagai pencari nafkah untuk keluarga.
5. Tingkat upah
Semakin tinggi tingkat upah dalam masyarakat, semakin banyak anggota keluarga yang tertarik masuk pasar kerja maka TPAK semakin tinggi.
6. Tingkat pendidikan
Semakin tinggi tingkat pendidikan semakin banyak waktu yang disediakan untuk bekerja.

2.1.3. Motivasi Perempuan Masuk Dalam Pasar Kerja

Dengan makin berkembangnya ekonomi dan makin beratnya tuntutan hidup, mendorong perempuan untuk ikut berpartisipasi dalam pasar kerja. **Anonim (2000:10)**, menyatakan bahwa kesediaan seorang perempuan untuk bekerja disebabkan oleh banyak faktor. Faktor-faktor tersebut ada yang berasal dari dalam diri perempuan itu sendiri (internal) seperti pendidikan, umur, status perkawinan, tempat tinggal dan lain-lain. Selain itu juga disebabkan oleh faktor yang berasal dari luar (external) antara lain perubahan struktur ekonomi, distribusi geografis angkatan kerja serta konsisi sosial ekonomi dan budaya.

Pada hakekatnya secara stratifikasi ada perbedaan motivasi wanita terjun dalam dunia kerja, menurut **(Munandar, 1985:203)**, pada dasarnya motivasi wanita bekerja antara lain:

- a. Menambah pendapatan keluarga
- b. Secara ekonomi mengurangi ketergantungan kepada suami
- c. Menghindari diri dari rasa bosan atau mengisi waktu luang
- d. Karena ketidakpuasan dalam perkawinan
- e. Punya keahlian tertentu untuk dimanfaatkan
- f. Memperoleh status social
- g. Untuk mengembangkan diri.

2.1.4. Usaha Retail (Eceran)

Usaha eceran/ritel adalah semua kegiatan yang terlibat dalam penjualan atau pembelian barang, jasa ataupun keduanya secara sedikit-sedikit atau satu-satu langsung kepada konsumen akhir untuk keperluan konsumsi pribadi, keluarga, ataupun rumah tangga dan bukan untuk keperluan bisnis (dijual kembali).

Ciri-ciri usaha ritel tradisional adalah sederhana, tempatnya tidak terlalu luas, barang yang dijual tidak terlalu banyak jenisnya, sistem pengelolaan / manajemennya masih sederhana, tidak menawarkan kenyamanan berbelanja dan masih ada proses tawar-menawar harga dengan pedagang, serta produk yang dijual tidak dipajang secara terbuka sehingga pelanggan tidak mengetahui apakah peritel memiliki barang yang dicari atau tidak.

Sedangkan usaha ritel modern adalah sebaliknya, menawarkan tempat yang luas, barang yang dijual banyak jenisnya, sistem manajemen terkelola dengan baik, menawarkan kenyamanan berbelanja, harga jual sudah tetap (*fixed price*) sehingga tidak ada proses tawar-menawar dan adanya sistem swalayan/pelayanan mandiri, serta pemajangan produk pada rak terbuka sehingga pelanggan bisa melihat, memilih, bahkan mencoba produk terlebih dahulu sebelum memutuskan untuk membeli.

2.1.5. Peran dan Fungsi Usaha Ritel

2.1.5.1 Peran Usaha Ritel

Usaha ritel memberikan kebutuhan ekonomis bagi pelanggan melalui lima cara antara lain :

- a. Memberikan suplai/pasokan barang dan jasa pada saat dan ketika dibutuhkan konsumen/pelanggan dengan sedikit atau tanpa penundaan. Usaha ritel biasanya berlokasi didekat rumah pelanggan, sehingga pelanggan bisa dengan segera mendapatkan suatu produk tanpa perlu menunggu lama.
- b. Memudahkan konsumen/pelanggan dalam memilih atau membandingkan bentuk, kualitas, dan barang serta jasa

yang ditawarkan. Pelanggan mungkin hanya ingin lebih dari sekedar mendapatkan barang yang diinginkan pada tempat yang nyaman. Mereka hampir ingin selalu belanja di mana bisa mendapatkan kemudahan memilih, membandingkan kualitas, bentuk, dan harga dari produk yang diinginkan. Dalam menarik dan memuaskan pelanggan, para peritel biasanya akan berusaha menciptakan suasana belanja yang nyaman.

- c. Menjaga harga jual tetap rendah agar mampu bersaing dalam memuaskan pelanggan.
- d. Membantu meningkatkan standar hidup masyarakat. Produk yang dijual dalam usaha ritel, tergantung pada apa yang dibeli dan dikonsumsi oleh masyarakat. Upaya promosi yang dilakukan, tidak hanya memberikan informasi kepada masyarakat mengenai beragam produk barang dan jasa, tetapi juga dapat meningkatkan keinginan pelanggan untuk membeli. Hasil akhirnya adalah peningkatan standar hidup dan penjualan produk.
- e. Adanya usaha ritel juga memungkinkan dilakukannya produksi besar-besaran (produksi massal). Produksi massal tidak akan dapat dilakukan tanpa sistem pengecer yang efektif dalam mendistribusikan produk yang dibuat secara massal bagi pelanggan.

2.1.5.2. Fungsi Usaha Ritel

Fungsi usaha ritel dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan antara lain :

- a. Melakukan kegiatan usahanya di lokasi yang nyaman dan mudah di akses pelanggan, seperti di sekitar rumah-rumah penduduk,
- b. Memberikan beragam produk sehingga memungkinkan pelanggan bisa memilih produk yang diinginkan,
- c. Membagi produk yang besar sehingga dapat dijual dalam kemasan/ukuran yang kecil,
- d. Mengubah produk menjadi bentuk yang lebih menarik. Adakalanya untuk

meningkatkan penjualan, peritel menggunakan promosi beli satu gratis satu. Dalam hal ini, produk dikemas secara menarik sehingga pelanggan tertarik untuk

- e. Menyimpan produk agar tetap tersedia pada harga yang relatif tetap,
- f. Membantu terjadinya perubahan (perpindahan) kepemilikan barang, dari produsen ke konsumen,
- g. Mengakibatkan perpindahan barang melalui sistem distribusi,
- h. Memberikan informasi, tidak hanya ke pelanggan, tapi juga ke pemasok,
- i. Memberikan jaminan produk, layanan purna jual, dan turut menangani keluhan pelanggan,
- j. Memberikan fasilitas kredit dan sewa. Contohnya, jasa penyewaan mobil yang kegiatan usahanya menyewakan mobil, atau toko komputer yang menyediakan fasilitas pembelian komputer jinjing (laptop) secara kredit.

2.1.6. Kebijakan Pemerintah Tentang Usaha Ritel

Untuk melindungi pengusaha lokal/dalam negeri, pemerintah telah memberlakukan beberapa peraturan, diantaranya dengan mengeluarkan peraturan presiden No. 112 tahun 2007, mengenai penataan dan pembinaan pasar tradisional, pusat perbelanjaan, dan toko modern. Dalam peraturan ini, pemerintah menetapkan zona/luas wilayah usaha pasar tradisional (toko, kios, dan toko modern). Batas luas lantai penjualan toko modern adalah sebagai berikut :

- a. *Minimarket*, kurang dari 400 m²
- b. *Supermarket*, 400 m² s.d 5000 m²
- c. *Hypermarket*, di atas 5000 m²
- d. *Department store*, di atas 400 m²
- e. *Perkulakan*, di atas 5000 m²

Peraturan yang mengatur mengenai jarak antara toko modern dengan pasar tradisional di atur dalam peraturan daerah. Misalnya untuk wilayah DKI Jakarta, hal ini diatur dalam pasal 10 peraturan daerah provinsi DKI Jakarta No. 2 tahun 2002, tentang perpasaran swasta. Dalam pasal ini

ditentukan mengenai jarak sarana/tempat usaha sebagai berikut :

- Usaha perpasaran swasta yang luas lantainya 100 m² s.d 200 m² harus berjarak radius 0,5 km dari pasar lingkungan dan terletak disisi jalan lingkungan/kolektor/arteri
- Usaha perpasaran swasta yang luas lantainya di atas 200 m² harus berjarak radius 1,0 km dari pasar lingkungan dan letak disisi jalan kolektor/arteri
- Usaha perpasaran swasta yang luas lantainya di atas 1000 m² s.d 2000 m² harus berjarak radius 1,5 km dari pasar lingkungan dan letak disisi jalan kolektor/arteri
- Usaha perpasaran swasta yang luas lantainya di atas 2000 m² s.d 4000 m² harus berjarak radius 2 km dari pasar lingkungan dan letak disisi jalan kolektor/arteri
- Usaha perpasaran swasta yang luas lantainya di atas 4000 m² harus berjarak 2,5 km dari pasar lingkungan dan harus terletak disisi jalan kolektor/arteri.

Selain melalui peraturan presiden, Komisi Pengawas Persaingan Usaha (KPPU) juga turut mengawasi persaingan yang terjadi antara peritel besar/modern dengan peritel kecil/pasar tradisional (Khotijah, 2012)..

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi yang diambil dalam penelitian ini adalah KotaPekanbaru. Pemilihan wilayah ini didasarkan karena sektor perdagangan terutama perusahaan retailer (study kasus Alfamart) di Kota Pekanbaru sangat berkembang sehingga memiliki potensi yang baik untuk masa yang akan datang terutama dalam penyerapan tenaga kerja, karena salah satu faktor pendukungnya adalah Visi Kota Pekanbaru 2020, yaitu terwujudnya Kota Pekanbaru sebagai pusat perdagangan dan jasa.

3.2. POPULASI DAN SAMPEL

Populasi adalah sebagai suatu keseluruhan pengamatan atau objek yang menjadi perhatian kita. (Boediono dan

koster, 2001 : 9). Populasi dari penelitian ini adalah jumlah perempuan yang bekerja pada perusahaan retailer (study kasus Alfamart) di Kota Pekanbaru yaitu 312 orang.

Dari populasi sebanyak 312 orang tersebut ukuran sampel diambil berdasarkan formula sebagai berikut: (Cochran, 1991 : 85)

$$n = \frac{(z)^2 (P)(Q)}{d^2} \div \left[1 + \frac{1}{N} \left[\frac{(z)^2 (P)(Q)}{d^2} - 1 \right] \right]$$

Dimana:

n = Ukuran sampel

P = Probabilitas keyakinan

Q = 1-P

N = Ukuran populasi

z = Nilai deviasi normal terhadap probabilitas keyakinan yang diinginkan

d = Standar error yang diinginkan

Dalam penelitian ini menggunakan batas probabilitas keyakinan sebesar 95% maka didapat nilai z sebesar 1,95 sedangkan standar error sebesar 5% sehingga ukuran sampel menjadi:

$$n = \frac{(1.95)^2 (0.95)(0.05)}{(0.05)^2} \div \left[1 + \frac{1}{312} \left[\frac{(1.95)^2 (0.95)(0.05)}{(0.05)^2} - 1 \right] \right]$$

$$n = \frac{0.18061875}{0.0025} \div \left[1 + \frac{1}{312} \left[\frac{0.18061875}{0.0025} - 1 \right] \right]$$

$$n = \frac{72,2475}{1 + 0.0032051282 [72,2475 - 1]}$$

$$n = \frac{72,2475}{1,228357371} = 58,81 = 60 \text{ orang.}$$

Jadi banyaknya jumlah responden adalah 60 orang. Sampel diambil dengan cara proporsional sesuai dengan jumlah perempuan yang bekerja pada perusahaan retailer (study kasus Alfamart) di Kota Pekanbaru.

3.3. JENIS DAN SUMBER DATA

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah terdiri dari data sekunder dan data primer.

3.3.1 Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh dari tangan kedua (*second hand data*) atau secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan data sekunder antara lain meliputi:

1. Jumlah penduduk Kota Pekanbaru sumber BPS
2. Jumlah penduduk usia 15 tahun ke atas yang bekerja disektor perdagangan di Kota Pekanbaru sumber BPS
3. Jumlah tenaga kerja perusahaan retailer di Kota Pekanbaru sumber Disnaker
4. Jumlah tenaga kerja PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) di Kota Pekanbaru sebanyak 505 orang pada tahun 2014

3.3.2 Data Primer

Data primer merupakan sumber yang diperoleh atau bersumber dari tangan pertama (*first hand data*) atau data yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian (**Sudiyono, 2000 : 17**). Dalam penelitian ini data primer tersebut meliputi:

1. Identitas responden/karakteristik responden
2. Pendidikan
3. Umur
4. Tingkat upah

3.4. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah teknik penelitian lapangan. Metode ini bertujuan untuk mendapatkan data primer

mengenai masalah yang diteliti yang dilakukan dengan meninjau secara langsung objek penelitian. Dalam pengumpulan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini digunakan pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu pengamatan langsung dilapangan hal ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik tugas masing-masing tenaga kerja perempuan.
2. Wawancara, yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara berdialog langsung atau wawancara dengan responden yang menyangkut hal yang belum terjangkau dalam daftar pertanyaan.
3. Kuisioner, yaitu dengan mengajukan daftar pertanyaan kepada responden sehubungan dengan masalah yang diteliti.

3.5 . ANALISA DATA

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisa data yang menggunakan data kualitatif yang bersifat deskriptif. Metode deskriptif digunakan untuk menguraikan permasalahan secara umum dan membahas data-data yang telah ada menghubungkan dengan keadaan yang sebenarnya. Penelitian deskriptif merupakan analisa data yang dilakukan dengan cara memecahkan masalah yang ada sekarang dengan menyajikan data-data, menganalisis dan menginterpretasi (**Narbuko dan Achmadi, 2009: 44**). Dengan demikian terlihat fakta-fakta yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Selanjutnya akan dibandingkan dengan teori yang ada, kemudian dari analisa ini akan ditarik kesimpulan dan saran.

4.1 Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1.1.Usia Responden Ketika Mulai Kerja

Faktor usia seseorang mempunyai hubungan dan keterkaitan yang erat dengan kemampuan seseorang dalam melakukan aktivitas pekerjaannya sehari-hari demikian juga dengan aktivitas tenaga kerja perempuan pada perusahaan retail (study kasus alfamart) di Kota Pekanbaru.

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 60 orang perempuan yang bekerja pada perusahaan retail (alfamart) yang dijadikan responden, diperoleh data bahwa usia responden mulai bekerja berkisar antara 18-22 tahun, yakni merupakan usia

produktif yang memiliki kemampuan dan fisik yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan. Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan struktur umur responden mulai bekerja:

Tabel 12: Usia Mulai Bekerja Tenaga Kerja Perempuan pada Perusahaan Retailer (Study Kasus Alfamart) di Kota Pekanbaru Tahun 2014

No	Kelompok Umur (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	18-19	43	71,76
2	20-21	10	16,67
3	22-23	7	11,66
	Jumlah	60	100,00

Sumber : Data Olahan, 2014

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tenaga kerja perempuan mulai bekerja pada perusahaan retail (Alfamart) berusia 18 tahun. Tenaga kerja perempuan yang bekerja pada perusahaan retail banyak yang berusia diantara 18 -19 tahun yaitu sebanyak 43 orang atau 71,76% dari jumlah responden. Pada urutan kedua mereka yang berusia 20-21 tahun sebanyak 10 orang (16,67%). Kemudian menyusul komposisi umur 22-23 tahun sebanyak 7 orang atau 11,66% dari jumlah responden, jumlah tersebut merupakan jumlah umur tenaga kerja perempuan mulai bekerja pada perusahaan retail (Alfamart) di Kota Pekanbaru yang paling sedikit.

4.1.2. Lama Bekerja Responden pada Perusahaan Retail (Alfamart)

Bagi perempuan yang telah bekerja diperusahaan retail ini, biasanya banyak yang tidak betah dengan pekerjaan yang mereka lakukan, tetapi ada pula yang merasa betah karena memang tidak ada pilihan lagi. Berikut ini dapat kita lihat lamanya waktu yang telah digunakan oleh tenaga kerja perempuan untuk bekerja diperusahaan retail tersebut.

Berdasarkan tabel 13 kita melihat sebagian besar tenaga kerja perempuan yang bekerja diperusahaan retail bekerja kurang dari setengah tahun yaitu berjumlah 12 orang (20%), sedangkan yang sudah bekerja selama setengah tahun sampai 1 tahun sebanyak 40 orang (60,7%) dan 8 orang (13,3%) telah bekerja diatas 1 tahun.

Tabel 13: Jumlah Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Lama Bekerja pada Perusahaan Retail (Study Kasus Alfamart) di Kota Pekanbaru Tahun 2014

No	Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	<0,5	12	20
2	0,5 – 1	40	60,7
3	> 1	8	13,3
	Jumlah	60	100,00

Sumber : Data Olahan, 2014

Dari keadaan ini dapat dinyatakan bahwa perempuan yang bekerja pada perusahaan retail (Alfamart) di Kota Pekanbaru banyak bertahan untuk tetap bekerja pada perusahaan tersebut. Sesuai

dengan berdirinya perusahaan retail Alfamart di Kota Pekanbaru belum terlalu lama.

4.1.3. Pengalaman Kerja Responden

Pada penelitian ini pengalaman kerja perempuan diperusahaan retail (Alfamart) di Kota Pekanbaru, dibagi atas beberapa bentuk pengalaman kerja tujuannya adalah agar responden mudah menjawab dari pertanyaan yang diajukan

diantaranya adalah pernah bekerja pada perusahaan retail lainnya, bekerja pada perusahaan lain atau tidak ada pengalaman kerja sama sekali. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 14 :Tenaga Kerja Perempuan Menurut Pengalaman Kerja Sebelum Bekerja pada Perusahaan Retail (Alfamart) di Kota Pekanbaru Tahun 2014

No	Jenis Pengalaman Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Perusahaan retail lainnya	7	11,66
2	Bekerja pada perusahaan lainnya	19	31,67
3	Tidak ada pengalaman kerja	34	56,67
	Jumlah	60	100,00

Sumber : Data Olahan, 2014

Dari 60 orang sampel tersebut umumnya tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan retail (Alfamart) di Kota Pekanbaru, tidak ada pengalaman kerja yaitu berjumlah 34 orang atau 56,67% dari jumlah responden. Pengalaman kerja yang pernah bekerja pada perusahaan lainnya sebanyak 19 orang atau 31,67%. Pengalaman bekerja pada perusahaan retail lainnya sebelum bekerja pada perusahaan retail (Alfamart) berjumlah 7 orang atau 11,66% dari total responden.

4.1.4. Lama Jam Kerja yang Digunakan

Bentuk pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja perempuan yang bekerja pada perusahaan retail (alfamart) di Kota Pekanbaru yaitu bentuk part-time bekerja 8 jam sehari, 1 jam disediakan untuk waktu istirahat, dan ada juga dalam bentuk full – time bekerja selama 12 jam sehari ini termasuk jam lembur, 2 jam waktu istirahat. Untuk jam kerja kerja full-time itu tergantung dari permintaan tenaga kerja dari perusahaan tersebut.

Tabel 15 :Tenaga Kerja Perempuan Menurut Jam Kerja yang Dilakukan padaPerusahaan Retail (Alfamart) di Kota Pekanbaru Tahun 2014

Jam Kerja (Jam/hari)	Jumlah (Orang)	Perentase(%)
Part – time	41	68,33
Full – time	19	31,67
Jumlah	60	100,00

Sumber : Data Olahan, 2014

Berdasarkan tabel 15 diatas diketahui bahwa sebagian besar tenaga kerja perempuan pada perusahaan retail (alfamart) tersebut bekerja 1 hari selama 8 jam berjumlah 41 orang atau (68,33), ini berarti tidak terlalu mengharapkan adanya upah lembur yang mereka kerjakan selama satu hari. Bentuk jam kerja kedua yaitu full-time yang bekerja selama 12 jam sehari sebanyak 19 orang atau (31,67%) dari jumlah keseluruhan responden.

4.1.5. Pendapatan dan Pengeluaran Responden

4.1.5.1. Pendapatan Responden

Pendapatan pekerja dinamakan dengan upah yaitu pembayaran ke atas jasa-jasa fisik maupun yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha.(**Sukirno, 2002 : 354**)

Pendapatan yang diperoleh oleh tenaga kerja perempuan pada perusahaan retail (Alfamart) di Kota Pekanbaru dari pekerjaan pokoknya berkisar antara Rp.1.750.000,- sampai dengan Rp.2.500.000,- perbulan. Untuk lebih jelasnya mengenai jumlah pendapatan dari

tenaga kerja perempuan pada perusahaan retail (Alfamart) di Kota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 16 : Besarnya Pendapatan Pokok Tenaga Kerja Perempuan yang Diperoleh pada Perusahaan Retail (Alfamart) di Kota Pekanbaru Tahun 2014

No	Jumlah Pendapatan Pokok (Rp/bulan)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	<Rp 2.000.000	26	48,33
2	Rp 2.000.000	25	41,67
3	>Rp 2.000.000	9	15
	Jumlah	60	100,00

Sumber : Data Olahan, 2014

Dari tabel diatas terlihat bahwa, pendapatan yang diperoleh sebagai tenaga kerja pada perusahaan retail (Alfamart) di Kota Pekanbaru yang memperoleh pendapatan dibawah Rp 2.000.000/bulan adalah 26 orang atau 48,33%, tenaga kerja perempuan yang memperoleh pendapatan Rp2.000.000/bulan adalah sebanyak 25 orang atau 41,67%. Selanjutnya tenaga kerja perempuan yang memperoleh pendapatan diatas Rp 2.000.000/bulan adalah sebanyak 9 orang atau 15%.Jadi dapat dinyatakan bahwa pada umumnya pendapatan yang diperoleh oleh tenaga kerja perempuan yang bekerja pada perusahaan retail (Alfamart) di Kota Pekanbaru adalah dibawah Rp 2.000.000/bulan. Ini dibuktikan dengan besarnya jumlah responden yang

memperoleh pendapatan tersebut yaitu 26 orang atau 48,33%.

4.1.5.2. Pengeluaran Responden

Yang dimaksud dengan pengeluaran responden pada penelitian ini adalah pengeluaran yang dilakukan oleh tenaga kerja perempuan pada perusahaan retail (Alfamart) selama satu bulan. Pengeluaran tersebut digunakan untuk keperluan konsumsi, maupun untuk keperluan lainnya dalam memenuhi kebutuhan hidup mereka. Adanya perbedaan pendapatan akan mengakibatkan adanya perbedaan dalam pengeluaran konsumsi. Besarnya pengeluaran tenaga kerja perempuan pada perusahaan retail (Alfamart) di Kota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 17 :Jumlah Pengeluaran Tenaga Kerja Perempuan pada Perusahaan Retail (Alfamart) di Kota Pekanbaru Tahun 2014

No	Jumlah Pengeluaran (Rp/bulan)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	< Rp 1.500.000	19	31,66
2	Rp 1.500.000 – Rp 1.750.000	31	51,67
3	> Rp 1.750.000	10	16,67
	Jumlah	60	100,00

Sumber : Data Olahan, 2014

Dari data tabel diatas dapat dilihat besarnya pengeluaran tenaga kerja perempuan dimana dengan jumlah pengeluaran dibawah Rp 1.500.000/bulan adalah sebanyak 19 orang atau 31,66% dengan jumlah pengeluaran Rp 1.500.000 –

Rp 1.750.000/bulan adalah sebanyak 31 orang atau 51,67%. Selanjutnya responden dengan jumlah pengeluaran diatas Rp 1.750.000/bulan adalah sebanyak 10 orang atau 16,67%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa rata-rata pengeluaran

tenaga kerja perempuan pada perusahaan retail (alfamart) adalah Rp 1.500.000 – Rp 1.750.000/bulan yaitu sebanyak 31 orang atau 51,67%.

4.1.6. Tenaga Kerja Perempuan Menurut Daerah Asal

Berdasarkan hasil penelitian perempuan yang bekerja pada perusahaan retail (Alfamart) di Kota Pekanbaru tidak hanya berasal dari daerah Riau saja tetapi juga berasal dari daerah lain, keadaan ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 18 : Tenaga Kerja Perempuan Menurut Daerah Asal pada Perusahaan Retail (Alfamart) di Kota Pekanbaru Tahun 2014

No	Daerah Asal	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Kota Pekanbaru	11	18,33
2	Kabupaten/kota lain dalam Provinsi Riau	13	21,67
3	Kabupaten/kota lain luar Provinsi Riau	36	60
	Jumlah	60	100,00

Sumber : Data Olahan, 2014

Dari tabel 18 terlihat bahwa 11 orang atau 18,33% tenaga kerja perempuan yang bekerja pada perusahaan retail (Alfamart) berasal dari Kota Pekanbaru dari jumlah responden. Sementara yang berasal dari Kabupaten/kota lain tetapi masih dalam provinsi Riau berjumlah 13 orang atau 21,67%. Berasal dari Kabupaten lain luar dari Provinsi Riau seperti Provinsi Sumatera Barat, Sumatera Utara, Pulau Jawa dan lainnya merupakan tenaga kerja terbanyak dari jumlah responden yaitu berjumlah 36 orang atau 60%.

4.1.7. Faktor Pendorong Atau Alasan Responden Bekerja pada Perusahaan Retail (Study Kasus Alfamart) di Kota Pekanbaru

Ada beberapa alasan yang mendorong perempuan bekerja pada perusahaan retail (Alfamart) di Kota Pekanbaru antara lain adalah usia yang sudah mencukupi untuk bekerja, desakan ekonomi, untuk memanfaatkan ilmu pengetahuan yang dimiliki, untuk menghasilkan atau menambah pendapatan keluarga dan lainnya. Dapat dilihat pada tabel 19 dibawah ini:

Tabel 19 : Struktur Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Faktor Pendorong Bekerja pada Perusahaan Retail (Alfamart) di Kota Pekanbaru

No	Faktor Pendorong	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Usia yang sudah mencukupi untuk bekerja	11	18,33
2	Desakan Ekonomi	20	33,33
3	Untuk memanfaatkan ilmu pengetahuan yang dimiliki	13	21,67
4	Untuk menghasilkan atau menambah pendapatan keluarga	16	26,67
	Jumlah	60	100,00

Sumber : Data Olahan, 2014

Dari tabel 19 diatas terlihat bahwa mereka yang memilih alasan bekerja pada perusahaan retail (Alfamart) di Kota Pekanbaru sebagian besar adalah karena desakan ekonomi 20 orang (33,33%), dengan rincian 16 orang (26,67%) untuk menghasilkan atau menambah pendapatan

keluarga, sedangkan alasan untuk memanfaatkan ilmu pengetahuan yang dimiliki sebanyak 13 orang responden memilih alasan tersebut atau (21,67%). Untuk alasan usia yang sudah mencukupi untuk bekerja relatif kecil yaitu hanya 11

orang responden atau sebesar 18,33% dari jumlah keseluruhan responden.

4.1.8. Persepsi Responden Terhadap Pendapatan yang Diterima

Pada umumnya pendapatan yang diterima oleh responden dirasakan cukup

untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Mengenai persepsi mereka terhadap pendapatan yang diterima adalah sebagaimana yang terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 20 : Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Alasan Terhadap Pendapatan yang Diterima pada Perusahaan Ritel (Alfamart) di Kota Pekanbaru Tahun 2014

No	Alasan Tentang Pendapatan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Pendapatan cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari	22	36,67
2	Pendapatan tidak cukup memenuhi kebutuhan sehari-hari	38	63,33
	Jumlah	60	100,00

Sumber : Data Olahan, 2014

Dari tabel 20 diatas terlihat bahwa 22 orang (36,67%) merasa pendapatan yang diterima setiap bulan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Namun 38 orang menjawab atau 63,33% dari jumlah responden merasa pendapatan yang diterima tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal ini disebabkan pendapatan yang mereka peroleh tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari karena kebutuhan hidup yang semakin lama semakin meningkat.

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pengaruh tingkat pendidikan, umur dan tingkat upah terhadap perempuan yang bekerja pada perusahaan ritel (Alfamart) di Kota Pekanbaru diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari 60 responden yang diteliti, sebagian besar responden mempunyai pendidikan menengah yaitu SMA sederajat sebanyak 42 orang, dalam hal ini faktor pendidikan berpengaruh negatif terhadap perempuan yang bekerja pada perusahaan ritel (Alfamart), dimana semakin tinggi tingkat pendidikan perempuan maka semakin sedikit perempuan yang bekerja pada perusahaan ritel (Alfamart) dan sebaliknya. Artinya perusahaan tidak

terlalu membutuhkan perempuan yang berpendidikan tinggi (tenaga kerja terdidik) melainkan sebagian besar membutuhkan tenaga kerja terlatih.

2. Struktur umur dilihat dari umur perempuan pertama kali kerja pada perusahaan ritel (Alfamart). Rata-rata responden masuk kerja pada usia produktif, sebagian besar mereka masuk kerja pada umur 18-19 tahun yaitu sebanyak 29 orang. Artinya struktur umur berpengaruh negatif terhadap perempuan bekerja pada perusahaan ritel, sebab semakin muda umur perempuan pertama masuk kerja semakin banyak perempuan yang bekerja pada perusahaan ritel (Alfamart). Dalam hal ini pihak perusahaan juga menginginkan tenaga kerja yang produktif.
3. Tingkat upah berpengaruh positif terhadap perempuan yang bekerja pada perusahaan ritel. Artinya semakin tinggi upah yang ditawarkan maka semakin banyak perempuan yang bekerja pada perusahaan ritel (Alfamart). Dalam hal ini pihak perusahaan menggunakan sistem upah UMK yang menarik minat perempuan untuk bekerja pada perusahaan ritel (Alfamart).

6.1. Saran

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan dan dikaitkan dengan kesimpulan yang didapat maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Angkatan kerja perempuan harus lebih meningkatkan perannya disegala sektor pembangunan dan harus dapat mengikuti lajunya kemajuan zaman, mengisi kesempatan kerja yang telah disediakan guna mengembangkan karier dan memanfaatkan ilmu pengetahuan yang dimiliki selaku sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga peluang untuk menjadi mitra sejajar dengan pria terbuka luas sehingga perempuan Indonesia tidak hanya bekerja disektor informal tetapi harus dapat terjun disektor formal. Membangun sarana dan prasarana pendidikan sehingga dapat diharapkan meningkatkan mutu dan kualitas sumber daya manusia agar dapat bersaing dipasar kerja.
2. Pemerintah diharapkan meningkatkan sarana pendidikan formal dan informal. Sarana prasarana pendidikan yang cukup akan mampu meningkatkan keinginan untuk memiliki pendidikan yang lebih baik, khususnya pada kaum perempuan sehingga mampu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka.
3. Diharapkan dengan adanya pembinaan dari instansi terkait dapat meningkatkan jumlah tenaga kerja terutama tenaga kerja perempuan yang usianya masih produktif dalam batas tertentu untuk bekerja. Dengan demikian akan mengurangi jumlah pengangguran dan akan meningkatkan sektor perdagangan termasuk didalamnya perusahaan retail sisamping sektor-sektor lain.
4. Perlu adanya penyesuaian terhadap sistem pengupahan yang tidak hanya menguntungkan pihak perusahaan saja tetapi juga tenaga kerja perempuan. Selain itu juga diperhatikan tentang adanya jaminan perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan yang bekerja

disemua sektor termasuk didalamnya perusahaan retail.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari, 2000, Analisis Regresi Teori, Kasus, dan Solusi, BPFE, Yogyakarta.
- Anonim (2000), *Rencana Induk Pembangunan Nasional pemberdayaan Perempuan 2000-2004*, Kantor Menteri Pemberdayaan Perempuan Jakarta
- Artoyo, A.R. 1999, *Tenaga Kerja Perusahaan, Pengertian dan Peranannya*, Balai Pustaka, Jakarta.
- Badan Pusat Statistik Provinsi Riau, *Keadaan Angkatan Kerja di Provinsi Riau, 2007-2012*
- Badan Pusat Statistik Provinsi Riau, *Provinsi Riau Dalam Angka*, Pekanbaru.
- Badan Pusat Statistik Provinsi Riau, *SUSENAS 2004*, Pekanbaru
- Boediono, 1997, *Ekonomi Internasional*, Edisi Ketujuh, Penerbit roleBPFE, Yogyakarta.
- Boediono dan Koster, 2001, *Teori dan Aplikasi Statistik dan Probabilitas*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Boserup, E. 1970. *Women's role in economic development*. New York: St. Martin's Press
- Boserup, Ester (1984), *Peranan Wanita Dalam Pembangunan Ekonomi*, Terjemahan Yayasan Obor Indonesia Jakarta.
- Bukit, D, dan Bakir, Z. 1983. *Partisipasi Angkatan Kerja Indonesia: Hasil Sensus Penduduk 1971 dan 1980* dalam partisipasi angkatan kerja, Kesempatan Kerja dan Pengangguran di Indonesia. Zainab Bakir dan Criss Manning (Ed.) Yogyakarta: Pusat Penelitian dan Studi Kependudukan, Universitas Gadjah Mada.
- Cochran, G, William, 1991, *Teknik Penerikan Sampel*, Universitas Indonesia Press, Jakarta
- Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, 2004. Pekanbaru.
- Durand, John D. 1975. *The Labour force in economic development: a. Comparison of International Census*

- Data 1946-1966*. New Jersey: Princeton University Press.
- Elfidah, Diana, 2007, *Jurnal Perempuan, Agama, Gender*, Pusat Studi Wanita UIN Suska Riau, Pekanbaru.
- Elfrindri, 2001, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Andalas University Press.
- Evalia, Putri, 2004, *Kesetaraan Gender*, Bintang Merah Group, Jakarta.
- Jane, Dilenburgen, 2002, *Sosiologi Wanita*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Kusumosuwidho, Sisdjiatmo, 2000, *Angkatan Kerja, dalam Wirosuhardjo, Kartomo (Penyunting) Dasar-Dasar Demografi*, Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta.
- Lisa Kartika Dewi, 2002, *Partisipasi Perempuan Dalam Sektor Informal*, Padang.
- Munandar, SC Utami (1985), *Emansipasi dan Peran Ganda wanita Indonesia*. UI Press, Jakarta.
- M.L. Jhinghan, 2003, *Ekonomi Pembangunan dan perencanaan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Narbuko, Cholid, dan Achmadi, Abu, 2009. *Metodologi Penelitian*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Nazir, Mohammad, 1999, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nicholsen, Walter, 2002, *Mikroekonomi Intermediate dan Aplikasinya, Edisi ke delapan*, Erlangga, Jakarta.
- Oot, Khotijah, 2012, *Pengertian perusahaan Retail*. Di posting tanggal 20 april 2012, <http://ootkhotijah.blogspot.com/2012/04/20/ritel.htm>, 18 maret 2014
- Prihartanti, Eva, 2007, *Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri di Kota Bogor*, Fkultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor.
- Rayappa, H.P. 1974. *Determinants of labour force participation in a developing economy: an analysis for India*. (Ph.D. dissertation, Tsallahassee, Florida State University)
- Riana Yayasananti, 2003, *Analisa Kesempatan Kerja Perempuan Pada Sektor Jasa*. Padang.
- Rosyida (1999), *Peranan Wanita dan Perbedaan Status dalam Rumah Tangga Kajian Gender, hasil Penelitian Tidak di Publikasikan*, Universitas Bung Hatta, Padang.
- Simanjuntak, Payaman, J, 2001, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, FEUI, Jakarta.
- Sinha, J.N. 1965. *Dynamics of female partisipation in economic activity in developing economy*. Belgrade. Proceeding of the World Population Conference IV.
- Suardiman, Partini, Siti, 2001, *Perempuan Kepala Rumah Tangga*, Jendela, Yogyakarta.
- Subri, Mulyadi, 2003, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sudarsono, 1995, *Pengantar Ekonomi Mikro*, LP3S, Jakarta.
- Sudiyono, Anas, 2000, *Pengantar Statistik Pendidikan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sukirno, Sadono, 2000, *Ekonomi Pembangunan Proses, Masalah, dan Dasar Kebijaksanaan*, FEUI, Jakarta.
- Suroto, 1997, *Strategi Pembangunan Dan Perencanaan Tenaga Kerja*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Todaro, P, Michael, 2000, *Pembangunan Ekonomi Di Dunia Ketiga*, Edisi Ke-7, Erlangga, Jakarta.
- Wardoyo, Kokoh, 2012, *Sejarah Singkat PT. Alfamart*, Diposting tanggal 14 february 2012, <http://kokoh-wardoyo.ahp.mhs.narotama.ac.id/2012/02/14/PT.Alfamart/>, 12 september 2014.
- Widiarti, Diah, 1998, *Determinants Of Labour Force Participation By Merried Women*, Buletin Of Indonesia Economies Studies, Jakarta.