

# **ANALISIS KESEMPATAN KERJA PEREMPUAN PADA PERSUSAHAAN RITAIL DI KOTA PEKANBARU**

Febra Liana Putri  
(tri.ira10@yahoo.com/085364673434)

Drs. Tri Sukirno Putro, M.Si

Drs. Syapsan, M.E

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kesempatan kerja perempuan di perusahaan ritail di Kota Pekanbaru. Penelitian ini berusaha untuk memfokuskan perhatian pada penyerapan tenaga kerja sektor perdagangan, khususnya perdagangan ritail. Dimana pada saat ini usaha di sektor ritel ini tumbuh pesat di Kota Pekanbaru, yang merupakan salah satu ciri dari tumbuh dan berkembangnya perekonomian daerah. Saat ini terdapat 3 unit mal dan 5 Plaza di Kota Pekanbaru. Sektor ritel ini sangat banyak menyerap tenaga kerja perempuan khususnya untuk pramuniaganya.

Penelitian ini menggunakan sampel dari tenaga kerja perempuan yang bekerja di sektor ritail di Kota Pekanbaru berjumlah sebanyak 96 pramuniaga dan pengambilan sampel dilakukan dengan metode *purposive random sampling* yaitu mengambil sampel secara acak yang dianggap bisa mewakili seluruh pramuniaga. Pengumpulan data menggunakan angket mengenai tingkat pendidikan, status perkawinan, tingkatan upah, nilai tambah dan kesempatan kerja. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan.

Hasil penelitian menunjukkan tingkat pendidikan, status perkawinan, tingkat upah dan nilai tambah merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kesempatan kerja. Hal tersebut telah terbukti dengan pengujian hipotesis secara simultan atau secara bersama-sama dengan uji F memperoleh F hitung sebesar 11,963 lebih besar dari F tabel pada tingkat kepercayaan  $\alpha = 0,05$  sebesar 3,18, maka tingkat pendidikan, status perkawinan, tingkat upah dan nilai tambah secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kesempatan kerja.

Kata Kunci : Tingkat Pendidikan, Status Perkawinan, Tingkat Upah, Nilai Tambah, Kesempatan Kerja

**ANALYSIS ON THE EMPLOYMENT OPPORTUNITIES OF  
WOMEN IN THE RITEIL COMPANY  
IN PEKANBARU CITY**

Febra Liana Putri  
(tri.ira10@yahoo.com/085364673434)

Drs. Tri Sukirno Putro, M.Si

Drs. Syapsan, M.E

**ABSTRACT**

*This research to test whether the factors affecting the employment opportunities of women in the riteil company in pekanbaru city. This research sought to focus attention on employment in the trade, especially trade ritail. Where the current efforts in this rapidly growing retail sector in Pekanbaru city, which is one of the characteristics of the growth and development of the regional economy. Currently there are 3 units and 5 Plaza mall in the Pekanbaru city. Riteal sector is very much female employment especially for him clerk.*

*This research used a sample of female workers who work in the Pekanbaru city to much as 96 saleswoman and sampling conducted by purposive random sampling method is to take a random sample are considered to be representative of the entire salesman. Data collection using a questionnaire regarding the level of education, marital status, level of wages, value added and employment. In this study, researchers conducted tests and simultaneous partial hypothesis.*

*The results showed the level of education, marital status, wage rates and added value are all factors that affect employment. It has been proven by testing hypotheses simultaneously or in conjunction with the F test to obtain F count of 11.963 is greater than F table at  $\alpha = 0.05$  confidence level of 3.18, the level of education, marital status, level of wages and value added jointly significant effect on employment.*

*Keywords : Level of Education, Marital Status, Wage Rates, Value Added, Employment Opportunities*

## I. Pendahuluan

Angkatan kerja di Indonesia dari tahun ke tahun semakin bertambah sebagai akibat dari meningkatnya jumlah penduduk. Perkembangan ini mengakibatkan kesempatan kerja juga harus ditingkatkan untuk menyerap tambahan angkatan kerja tersebut (BPS, 2002). Perluasan dan pemerataan kesempatan kerja serta peningkatan mutu dan perlindungan terhadap tenaga kerja merupakan kebijakan pokok yang sifatnya menyeluruh disemua sektor. Kebijakan di bidang ketenagakerjaan ini juga diarahkan pada penyaluran, penyebaran dan pemanfaatan tenaga kerja yang ada.

Suatu negara yang sedang membangun akan mengalami proses perubahan struktur ekonomi yang ditandai dengan adanya kenaikan tingkat pertumbuhan ekonomi, peningkatan *income* perkapita masyarakat, dan terjadinya peralihan sektor, dari sektor pertanian ke sektor industri dan sektor jasa-jasa. Dalam kondisi normal, proses perubahan struktur ekonomi ini akan diikuti oleh perubahan dalam struktur kependudukan dan ketenagakerjaan, atau menurut Chenery dan Syrquin yang lebih di kenal sebagai proses demografi (Susanti, 2005). Salah satu dari proses demografi tersebut berupa berpindahnya angkatan kerja yang mengisi sektor pertanian ke sektor lain diluar pertanian. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Squire (2003) bahwa dalam sejarah perkembangan negara-negara maju di dapatkan pola bahwa sektor pertanian semakin menurun yang kemudian diimbangi oleh peningkatan peranan sektor industri dan jasa. Pada tahap selanjutnya sektor jasa semakin kuat untuk menggeser peranan sektor industri.

Kota Pekanbaru yang terdiri dari 12 kecamatan merupakan salah satu daerah dengan pertumbuhan penduduk yang masih setiap tahunnya. Menurut hasil Susenas 2010 jumlah penduduk Kota Pekanbaru tercatat sebanyak 897.768 jiwa. Sedangkan jumlah penduduk ditahun 2008 adalah sebanyak 864.467 Jiwa. Berarti dalam setahun penduduk Kota Pekanbaru mengalami laju pertumbuhan sebesar 1.57 persen. Hal di atas dapat dilihat pada tabel berikut :

### Perkembangan Jumlah Penduduk Kota Pekanbaru Tahun 2001- 2011

Tahun	Jumlah Penduduk	Perkembangan
2001	502.166	-
2002	561.612	11.84
2003	612.654	9.08
2004	691.251	12.83
2005	701.151	1.43
2006	751.333	7.16
2007	786.368	4.66
2008	813.642	3.47
2009	864.467	6.25
2010	897.768	3.81

Sumber : BPS Propinsi Riau, 2011

Berdasarkan diatas terlihat bahwa perkembangan penduduk Kota Pekanbaru selama 10 tahun terakhir menunjukkan peningkatan yang signifikan dari waktu ke waktu. Namun demikian perlu diperhatikan bagaimana peran wanita dalam menunjang perekonomian keluarga.

Peranan perempuan dalam mempercepat laju pembangunan yaitu dalam hal partisipasi mereka dalam ketenagakerjaan merupakan hal yang menarik. Dimana saat ini banyak perempuan ikut berpartisipasi dalam pembangunan, salah satunya banyak kaum perempuan yang bekerja di sektor jasa. Sektor jasa yang dimaksud adalah sektor perbankan, sektor perhotelan, sektor perdagangan dan lain sebagainya.

Penelitian ini berusaha untuk memfokuskan perhatian pada penyerapan tenaga kerja sektor perdagangan, khususnya perdagangan ritail. Dimana pada saat ini usaha di sektor ritel ini tumbuh pesat di Kota Pekanbaru, yang merupakan salah satu ciri dari tumbuh dan berkembangnya perekonomian daerah. Saat ini terdapat 3 unit mal dan 5 Plaza di Kota Pekanbaru. Sektor ritel ini sangat banyak menyerap tenaga kerja perempuan khususnya untuk pramuniaganya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

**Jumlah Tenaga Kerja Perempuan Di Sektor Ritel yang Bekerja Sebagai Pramuniaga Di Pekanbaru, Tahun 2011**

No	Nama Ritel	Jumlah Tenaga Kerja Perempuan
1	Mal SKA	402
2	Mal Pekanbaru	317
3	Mal Ciputra	428
4	Giant	206
5	Ramayana	312
6	Senapelan Plaza	169
7	Metro	187
8	Citra Plaza	105
<b>Jumlah</b>		<b>2.126</b>

**Sumber : Dinas Ketenaga Kerja Kota Pekanbaru**

Dari tabel di atas terlihat banyaknya tenaga kerja perempuan yang terjun ke sektor ritail. Oleh karena itu penulis ingin melihat kondisi ketenagakerjaan di sektor jasa dengan partisipasi angkatan kerja perempuan.

## II. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat lima variabel yang terdiri dari satu variabel terikat dan empat variabel bebas. Variabel terikatnya adalah kesempatan kerja perempuan pada sektor jasa (Y). Sedangkan variabel bebasnya adalah jumlah pekerja perempuan yang berpendidikan SLTP ke atas (X1), jumlah perempuan yang telah berumah tangga (X2), tingkat upah (X3) dan nilai tambah (X4).

Pengumpulan data menggunakan angket mengenai tingkat pendidikan, status perkawinan, tingkatan upah, nilai tambah dan kesempatan kerja. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan sampel dari tenaga kerja perempuan yang bekerja disetor ritail di Kota Pekanbaru berjumlah sebanyak 96 pramuniaga dan pengambilan sampel dilakukan dengan metode *purposive random sampling* yaitu mengambil sampel secara acak yang dianggap bisa mewakili seluruh pramuniaga. Teknik pengukuran penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus regresi linear berganda, pada teknik analisis data, data yang didapat diproses menggunakan *SPSS 19*.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, yang mana data dari responden dengan menggunakan teori statistik sebagai alat pemecahan masalah yang dihadapi sehingga metode ini akan memberikan kepastian dalam mengambil keputusan. Sedangkan jenis penyajian data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu dari perubahan yang dapat dinyatakan dalam angka (Sony, 2004:267).

## 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Dengan melakukan analisis data terhadap data yang dikumpulkan, penulis menggunakan metode analisis kuantitatif, yaitu analisis regresi linear berganda dengan persamaan linear sebagai berikut: (Umar, 2005: 188)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + \varepsilon$$

Dimana :

Y	=	Kesempatan Kerja
X <sub>1</sub>	=	Tingkat Pendidikan
X <sub>2</sub>	=	Status Perkawinan
X <sub>3</sub>	=	Tingkat Upah
X <sub>4</sub>	=	Nilai Tambah
a	=	Konstanta
b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub> , b <sub>3</sub> , b <sub>4</sub>	=	Koefisien Regresi (nilai peningkatan atau penurunan)
ε	=	Standar error

## 2. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat uji statistik parametrik, yaitu untuk penggunaan berikut:

- a. Untuk menguji signifikansi pengaruh variabel tingkat pendidikan, status perkawinan, tingkat upah, nilai tambah terhadap kesempatan kerja, digunakan uji F statistik dengan rumus: (Priyatno, 2009:81)

$$F = \frac{R^2/(k-1)}{(1-R^2)/(n-k)}$$

Dimana:

$R^2$  = Koefisien Determinasi Berganda

$n$  = Jumlah Sampel/data

$k$  = Jumlah Parameter (variabel independen)

Dengan menggunakan  $\alpha = 0,05$  hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$ , artinya tingkat pendidikan, status perkawinan, tingkat upah, nilai tambah secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kesempatan kerja.

$H_a : \beta \neq 0$ , artinya tingkat pendidikan, status perkawinan, tingkat upah, nilai tambah secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesempatan kerja.

Kriteria pengujian:

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Untuk mengetahui besarnya proporsi variabel tingkat pendidikan, status perkawinan, tingkat upah, nilai tambah yang mempengaruhi variabel kesempatan kerja dengan menghitung besarnya koefisien determinasi (*Coefficient of Determination*) dengan menggunakan rumus:

$$R^2 = \frac{ESS}{TSS}$$

Dimana :

ESS = Explained Sum Squares (jumlah kuadrat yang dijelaskan)

TSS = Total Sum of Squares (total jumlah kuadrat)

Dari perhitungan dengan uji-F statistik akan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  untuk dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  pada taraf nyata (*level of significant*), dimana ketentuan pengujiannya adalah apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  berarti ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya apabila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

- b. Untuk menguji pengaruh secara parsial dari variabel tingkat pendidikan, status perkawinan, tingkat upah, nilai tambah terhadap kesempatan kerja, digunakan uji t-statistik dengan rumus: (Priyatno, 2009:84)

$$t_i = \frac{b_i}{sb_i}$$

Dimana :

$t_i$  =  $t_{hitung}$  masing-masing variabel bebas  $X_i$

$b_i$  = Koefisien Regresi Variabel bebas  $X_i$

$sb_i$  = Standar error variabel bebas  $X_i$

Dengan menggunakan  $\alpha = 0,05$  hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut:

- a. Tingkat Pendidikan terhadap Kesempatan Kerja  
 $H_0 : \beta = 0$ , artinya tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kesempatan kerja.  
 $H_a : \beta \neq 0$ , artinya tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kesempatan kerja.
- b. Status Perkawinan terhadap Kesempatan Kerja  
 $H_0 : \beta = 0$ , artinya status perkawinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kesempatan kerja.  
 $H_a : \beta \neq 0$ , artinya status perkawinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kesempatan kerja.
- c. Tingkat Upah terhadap Kesempatan Kerja  
 $H_0 : \beta = 0$ , artinya tingkat upah tidak berpengaruh signifikan terhadap kesempatan kerja.  
 $H_a : \beta \neq 0$ , artinya tingkat upah secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kesempatan kerja.
- d. Nilai Tambah terhadap Kesempatan Kerja  
 $H_0 : \beta = 0$ , artinya nilai tambah tidak berpengaruh signifikan terhadap kesempatan kerja.  
 $H_a : \beta \neq 0$ , artinya nilai tambah secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kesempatan kerja.

Kriteria pengujian:

Jika  $-t_{tabel} > t_{hitung}$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak

Jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung}$  atau  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima

- e. Apabila hasil perbandingan menunjukkan bahwa keempat variabel bebas berpengaruh signifikan, maka nilai signifikansi keempat variabel diperbandingkan secara absolut untuk mengetahui variabel bebas mana yang paling berpengaruh signifikan dan dominan terhadap variabel terikat.

### III. Hasil Penelitian

#### 1. Data Deskriptif

##### a) Tingkat Pendidikan

Pada dasarnya, terjunnya perempuan dalam lapangan kerja ditentukan oleh banyak faktor, baik yang berasal dari dalam diri perempuan maupun yang berasal dari luar dirinya. Faktor dari dalam diri perempuan itu meliputi usaha peningkatan pendapatan keluarga, tingkat pendidikan, dan lain-lain. Sedangkan dari luar diri perempuan itu meliputi terbukanya kesempatan kerja perempuan yang ditandai dengan berkurangnya diskriminasi antara perempuan dan laki-laki. Faktor-faktor tersebut membawa pengaruh terhadap peningkatan tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan.

Tinggi rendahnya produktivitas manusia tidak hanya dipengaruhi oleh peralatan yang di gunakan baik fisik yang dimiliki tetapi juga ditentukan oleh latar belakang pendidikan yang pernah diperolehnya. Pendidikan merupakan salah satu ukuran yang turut menentukan kualitas sumberdaya manusia. Melalui pendidikan diharapkan akan dapat meningkatkan kesejahteraan dari sumber manusia itu sendiri.

Dalam penelitian yang dilakukan telah diambil suatu batasan pendidikan responden yaitu dari tingkat pendidikan terendah sampai pada tingkat tertinggi. Yang terendah adalah tingkat SLTA/SMK ( Sekolah Lanjutan Tingkat Atas ) sederajat, tingkat D I/DIII dan Sarjana. Untuk melihat tingkat pendidikan pada tenaga kerja perempuan di sektor retail dapat dilihat pada tabel berikut ini :

#### **Distribusi Tingkat Pendidikan Formal Tenaga Kerja Perempuan Pada Sektor Retail Yang Bekerja Pada Pusat Perbelanjaan Kota Pekanbaru Tahun 2012**

No	Tingkat Pendidikan	Responden	Persentase (%)
1	SLTA	52	54,2
2	DI/DIII	31	32,3
3	Sarjana	13	13,5
	<b>Jumlah</b>	<b>96</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2012

Dari tabel diatas tergambar jelas bahwa tingkat pendidikan tenaga kerja pada sektor retail tergolong pada tingkat menengah karena rata-rata jumlah responden berpendidikan SLTA yaitu sebesar 54.2% atau sebanyak 52 orang. Untuk tingkat pendidikan DI/DIII sebesar 32.3% atau sebanyak 31 orang dan untuk yang berpendidikan Sarjana sebesar 13.5% atau sebanyak 13 orang.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan tenaga kerja perempuan yang bekerja di sektor retail yang latarbelakang tamatan SLTA, karena



responden dalam penelitian ini adalah perempuan yang bekerja sebagai pramuniaga, dimana pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pramuniaga hanya melayani konsumen yang berbelanja dan pada umumnya pemilik unit usaha yang ada di pusat perbelanjaan tersebut lebih sering memperkerjakan pramuniaga yang tamatan SLTA dan sangat jarang sekali memperkerjakan seorang Sarjana.

#### **b) Status Perkawinan**

Status perkawinan dalam kesempatan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja serta kualitas seseorang dalam menghasilkan barang dan jasa. Demikian pula pada sektor ritel, biasanya tenaga kerja yang bekerja pada sektor ritel adalah tenaga kerja yang masih belum menikah ini dikarenakan permintaan dari pasar tenaga kerja itu sendiri. Untuk melihat status perkawinan pada tenaga kerja perempuan di sektor ritel dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Distribusi Jumlah Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Status Perkawinan Pada Sektor Ritel Yang Ada Di Kota Pekanbaru Tahun 2012**

Status Perkawinan	Responden	Persentase(%)
Kawin	13	13,5
Belum Kawin	83	86,5
<b>Jumlah</b>	<b>96</b>	<b>100</b>

**Sumber : Data Olahan Penelitian, 2012**

Tabel diatas menjelaskan bahwa 86.5% responden atau sebanyak 83 orang memiliki status belum kawin atau belum menikah. Selanjutnya 13.3 % atau 13 orang responden memiliki status kawin atau sudah menikah. Dari tabel diatas diketahui bahwa lebih banyak tenaga kerja perempuan pada sektor ritel yang belum menikah.

#### **c) Tingkat Upah**

Tujuan setiap orang melakukan suatu pekerjaan untuk mendapatkan balas jasa dari usaha yang dilakukannya. Demikian pula tenaga kerja perempuan pada sektor ritel melakukan suatu pekerjaan agar memperoleh penghasilan atau pendapatan. Besar kecilnya penghasilan tersebut mempengaruhi penawaran serta permintaan tenaga kerja itu sendiri. Tingkat upah mempengaruhi juga pada kesejahteraan dari tenaga kerja tersebut. Untuk melihat tingkat upah pada tenaga kerja perempuan di sektor ritel dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Distribusi Tenaga Kerja Perempuan Pada Sektor Ritel Di Kota Pekanbaru Berdasarkan Tingkat Upah Pada Tahun 2012**

No	Tingkat Upah	Responden	Persentase (%)
1	<1000.000	46	47,9
2	1.500.000-2.000.000	38	39,6
3	>2.500.000	12	12,5
	<b>Jumlah</b>	<b>96</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2012

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tenaga kerja perempuan pada sektor ritel yang bekerja dengan tingkat upah, paling banyak pada tingkat upah 1.000.000 yaitu sebanyak 46 orang atau sebesar 47.9% sedangkan responden dengan tingkat upah 1.500.000-2.000.000 sebanyak 38 orang atau sebesar 39.6% dan tenaga kerja dengan tingkat upah diatas dari >2.000.000 sebanyak 12 orang atau hanya sekitar 12.5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja wanita pada sektor ritel banyak yang bekerja dengan tingkat upah dibawah 1.000.000.

**d) Nilai Tambah**

Didalam nilai tambahterkandung biaya tenaga kerja, biaya penyusutan barang-barang modal dan keuntungan produsen.Wujud dari nilai tambah adalah upah dan gaji, surplus usaha, penyusutan barang modal dan pajak tak langsung. Untuk melihat hasil nilai tambah pada tenaga kerja perempuan di sektor retail dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Distribusi Tenaga Kerja Perempuan Pada Sektor Ritel Di Kota Pekanbaru Berdasarkan Nilai Tambah Pada Tahun 2012**

No	Nilai Tambah	Responden	Persentase (%)
1	60.000 s/d 100.000	48	50,0
2	110.000 s/d 200.000	37	38,5
3	>200.000	11	11,5
	<b>Jumlah</b>	<b>96</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2012

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tenaga kerja perempuan pada sektor ritel yang bekerja dengan mendapatkan nilai tambah, paling banyak pada nilai 60.000 s/d 100.000 yaitu sebanyak 48 orang atau sebesar 50.0% sedangkan

responden yang menanggapi nilai tambah 110.000 s/d 200.000 sebanyak 37 orang atau sebesar 38.5% dan tenaga kerja dengan pendapatan nilai tambah diatas dari >200.000 sebanyak 11 orang atau hanya sekitar 11.5%.

**e) Kesempatan Kerja**

Didalam konsep Santoso (2003:79) mengatakan bahwa orang dikatakan bekerja bila selama satu minggu sebelum pencacahan melakukan kegiatan untuk memperoleh penghasilan paling sedikit selama satu jam berturut-turut. Dalam konsep tersebut lebih lanjut diuraikan bahwa seseorang yang membantu melakukan kegiatan untuk memperoleh penghasilan juga termasuk orang yang bekerja, walaupun orang tersebut tidak mendapatkan upah. Orang atau kelompok orang inilah yang termasuk kedalam status pekerja keluarga. Jadi, orang atau kelompok yang termasuk kedalam kelompok penduduk bekerja tidak selalu harus mendapatkan penghasilan bagi dirinya, tetapi untuk membantu penghasilan tambahan bagi keluarganya juga termasuk kategori kelompok bekerja. Untuk melihat kesempatan kerja pada tenaga kerja perempuan di sektor retail dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Distribusi Tenaga Kerja Perempuan Pada Sektor Ritel Di Kota Pekanbaru Berdasarkan Kesempatan Kerja Pada Tahun 2012**

No	Nilai Tambah	Responden	Persentase (%)
1	1 s/d 3 orang	47	49,0
2	4 s/d 6 orang	39	40,6
3	>7 orang	10	10,4
	<b>Jumlah</b>	<b>96</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2012

Tabel diatas menjelaskan bahwa 49,0% responden atau sebanyak 47 orang mengatakan bahwa pemilik unit usaha menambahkan 1 s/d 3 orang karyawan/pramuria setiap bulannya, dengan alasan untuk ditempatkan di unit usaha yang lainnya. Selanjutnya 40,6 responden atau sebanyak 39 orang yang mengatakan bahwa pemilik unit usaha menambahkan 4 s/d 6 orang karyawan/pramuria setiap bulannya dan 10,4 % atau sebanyak 10 orang yang mengatakan pemilik unit usaha menambah tenaga kerja diatas 7 orang pada setiap bulannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kesempatan untuk tenaga kerja perempuan yang mau bekerja di sektor retail pada pusat perbelanjaan yang ada di kota pekanbaru masih sangat tinggi dan memberikan peluang untuk dapat bekerja di unit usaha tersebut.

## 2. Pengujian Hipotesis

### a) Pengujian Secara Parsial

Uji signifikansi untuk Tingkat Pendidikan ( $X_1$ ), Status Perkawinan ( $X_2$ ), Tingkat Upah ( $X_3$ ) dan Nilai Tambah ( $X_4$ ) dengan Kesempatan Kerja ( $Y$ ) ditunjukkan oleh tabel di bawah ini:

#### *Correlations*

		Y	X1	X2	X3	X4
Pearson Correlation	Kesempatankerja_Y	1,000	,411	,327	-,070	,348
	Tingkatpendidikan_X1	,411	1,000	,123	,138	,256
	Statusperkawinan_X2	,327	,123	1,000	,296	,115
	Tingkatupah_X3	-,070	,138	,296	1,000	,055
	Nilaitambah_X4	,348	,256	,115	,055	1,000
Sig. (1-tailed)	Kesempatankerja_y	.	,000	,001	,249	,000
	Tingkatpendidikan_x1	,000	.	,116	,090	,006
	Statusperkawinan_x2	,001	,116	.	,002	,132
	Tingkatupah_x3	,249	,090	,002	.	,296
	Nilaitambah_x4	,000	,006	,132	,296	.
N	Kesempatankerja_y	96	96	96	96	96
	Tingkatpendidikan_x1	96	96	96	96	96
	Statusperkawinan_x2	96	96	96	96	96
	Tingkatupah_x3	96	96	96	96	96
	Nilaitambah_x4	96	96	96	96	96

Berdasarkan hasil *correlations* diatas nilai yang diperoleh untuk Tingkat Pendidikan ( $X_1$ ) dengan Kesempatan Kerja ( $Y$ ) sebesar 0,411, berarti terdapat hubungan yang cukup kuat antara Tingkat Pendidikan ( $X_1$ ) dengan Kesempatan Kerja ( $Y$ ). Kemudian untuk Status Perkawinan ( $X_2$ ) dengan Kesempatan Kerja ( $Y$ ) sebesar 0,327, berarti terdapat hubungan dengan tingkat sedang antara Status

Perkawinan ( $X_2$ ) dengan Kesempatan Kerja (Y). Selanjutnya untuk Tingkat Upah ( $X_3$ ) dengan Kesempatan Kerja (Y) sebesar -0,070, berarti terdapat hubungan yang lemah antara Tingkat Upah ( $X_3$ ) dengan Kesempatan Kerja (Y), sedangkan untuk Nilai Tambah ( $X_4$ ) dengan Tenaga Kerja (Y) sebesar 0,348, berarti terdapat hubungan yang sedang antara Nilai Tambah ( $X_4$ ) dengan Tenaga Kerja (Y).

Berdasarkan Tabel 5.6 diketahui bahwa korelasi tingkat pendidikan lebih besar dibandingkan dengan status perkawinan, tingkat upah dan nilai tambah. Atau dengan kata lain di duga pengaruh tingkat pendidikan lebih tinggi dibandingkan dengan status perkawinan, tingkat upah dan nilai tambah.

Untuk mengetahui atau menguji hipotesis parsial yaitu Tingkat Pendidikan ( $X_1$ ), Status Perkawinan ( $X_2$ ), Tingkat Upah ( $X_3$ ) dan Nilai Tambah ( $X_4$ ) dengan Kesempatan Kerja (Y) secara rinci dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

### Coefficients

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,337	,260		5,150	,000
	Tingkatpendidikan_X1	,339	,088	,342	3,854	,000
	Statusperkawinan_X2	,529	,146	,324	3,624	,000
	Tingkatupah_X3	-,257	,102	-,226	-2,530	,013
	Nilaitambah_X4	,283	,106	,235	2,670	,009

a. Dependent Variable: Kesempatankerja\_Y

Dari tabel di atas diketahui, bahwa pengaruh parsial dari masing-masing pengujian lainnya dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai *sig* dengan nilai alpha ( $\alpha$ ) dengan kriteria apabila nilai *sig* lebih besar dari nilai alpha, maka korelasi tersebut tidak signifikan. Sebaliknya jika nilai *sig* kecil dari nilai alpha, maka korelasi tersebut dikatakan signifikan.

Berdasarkan hasil perhitungan seperti yang ditampilkan Tabel 5.7 menyatakan bahwa nilai  $t_{hitung}$  tingkat pendidikan sebesar 3,854 lebih besar dari  $t_{tabel} (\alpha/2, df95)$  2,000, maka hipotesis alternatif diterima; artinya ada pengaruh antara tingkat pendidikan dengan kesempatan kerja. Selanjutnya untuk status perkawinan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,624 lebih besar dari  $t_{tabel} (\alpha/2, df95)$  2,000, maka hipotesis alternatif diterima; artinya ada pengaruh positif antara status perkawinan dengan kesempatan kerja. Selanjutnya untuk tingkat upah diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar -2,530 lebih besar dari  $t_{tabel} (\alpha/2, df95)$  2,000 dikarenakan bertanda negatif artinya tidak ada pengaruh antara tingkat upah dengan kesempatan kerja, sedangkan untuk nilai tambah diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,670 lebih besar dari  $t$

tabel ( $\alpha/2, df_{95}$ ) 2,000 maka hipotesis alternatif diterima; artinya ada pengaruh antara nilai tambah dengan kesempatan kerja di sektor retail pusat perbelanjaan Kota Pekanbaru.

Kalau dinilai dari angka signifikansi (*sig*), maka variabel tingkat pendidikan menyatakan nilai *sig* nya yang 0,000 lebih kecil dari nilai  $\alpha/2$  (0,05) artinya variabel tingkat pendidikan berpengaruh dan signifikan terhadap kesempatan kerja, selanjutnya variabel status perkawinan menyatakan nilai *sig* nya yang 0,000 lebih kecil dari nilai  $\alpha/2$  (0,05) artinya variabel status perkawinan berpengaruh dan signifikan terhadap kesempatan kerja. Selanjutnya untuk variabel tingkat upah menyatakan nilai *sig* nya yang 0,013 lebih kecil dari nilai  $\alpha/2$  (0,05) artinya variabel tingkat upah berpengaruh dan signifikan terhadap kesempatan kerja sedangkan untuk variabel nilai tambah menyatakan nilai *sig* nya yang 0,009 lebih kecil dari nilai  $\alpha/2$  (0,05) artinya variabel nilai tambah berpengaruh dan signifikan terhadap kesempatan kerja.

Hasil pengujian coefficients seperti yang disajikan pada Tabel 5.7 di atas menunjukkan, bahwa nilai persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan adalah :  $\hat{Y} = 1,337 + 0,339 X_1 + 0,529 X_2 + 0,257 X_3 + 0,283 X_4$

Dimana:

$\hat{Y}$  = Kesempatan Kerja  
 $X_1$  = Tingkat Pendidikan  
 $X_2$  = Status Perkawinan  
 $X_3$  = Tingkat Upah  
 $X_4$  = Nilai Tambah

Pengertian dari persamaan ini adalah:

- a. Konstanta sebesar 1,337 menyatakan, bahwa jika tidak ada tingkat pendidikan, status perkawinan, tingkat upah dan nilai tambah, maka kesempatan kerja adalah 1,337 satuan.
- b. Koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,339 menyatakan, bahwa setiap penambahan tingkat pendidikan satu satuan akan meningkatkan (karena tandanya +) kesempatan kerja sebesar 0,339 satuan.
- c. Koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,529 menyatakan, bahwa setiap peningkatan status perkawinan satu satuan akan meningkatkan (karena tandanya +) kesempatan kerja sebesar 0,529.
- d. Koefisien regresi  $X_3$  sebesar 0,257 menyatakan, bahwa setiap penurunan tingkat upah satu satuan akan mengurangi (karena tandanya -) kesempatan kerja sebesar 0,257 satuan.
- e. Koefisien regresi  $X_4$  sebesar 0,283 menyatakan, bahwa setiap peningkatan nilai tambah satu satuan akan meningkatkan (karena tandanya +) kesempatan kerja sebesar 0,283.

## b) Pengujian Secara Simultan

Hasil uji ANOVA atau *F test* dari Tabel 5.8 diperoleh F hitung lebih besar dibandingkan dengan F tabel ( $2, 95; \alpha=0,05$ ), yaitu  $11,936 > 3,18$  dengan tingkat signifikan 0,000. Uji anova ini menyatakan bahwa hipotesis yaitu pernyataan tentang pengaruh secara simultan atau pengaruh secara bersama-sama variabel tingkat pendidikan, status perkawinan, tingkat upah dan nilai tambahternyata berpengaruh dan signifikan terhadap kesempatan kerja, karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05. Artinya hipotesis terbukti, yaitu faktor yang mempengaruhi kesempatan kerja wanita pada sektor khususnya perdagangan ritail adalah tingkat pendidikan, status perkawinan, tingkat upah dan nilai tambah.

### Anova

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17,374	4	4,344	11,936	,000 <sup>a</sup>
	Residual	33,115	91	,364		
	Total	50,490	95			

a. Predictors: (Constant), NILAITAMBAH\_X4, TINGKATUPAH\_X3, TINGKATPENDIDIKAN\_X1, STATUSPERKAWINAN\_X2

b. Dependent Variable: KESEMPATANKERJA\_Y

## c) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan kontribusi variabel tingkat pendidikan, status perkawinan, tingkat upah dan nilai tambah terhadap kesempatan kerja. Tabel 5.9 menginformasikan besarnya koefisien determinasi yang dinyatakan dengan nilai *Rsquare* sebesar 0,344; hal ini berarti, 34,4% dari variabel kesempatan kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel tingkat pendidikan, status perkawinan, tingkat upah dan nilai tambah. Atau, pernyataan ini menyatakan bahwa kemampuan variabel bebas mempengaruhi kesempatan kerjanya 34,4% sedangkan sisanya ( $100\% - 34,4\% = 65,6\%$ ) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,587 <sup>a</sup>	,344	,315	,60324	,344	11,936	4	91	,000

a. Predictors: (Constant), Nilaitambah\_X4, Tingkatupah\_X3, Tingkatpendidikan\_X1, Statusperkawinan\_X2

b. Dependent Variable: Kesempatankerja\_Y

### A. Pembahasan

#### 1. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kesempatan Kerja Di Perusahaan Ritel Kota Pekanbaru

Hasil deskripsi data tingkat pendidikan menunjukkan bahwa persentase tertinggi adalah tingkat pendidikan yang latar belakang tamatan SLTA yaitu sebesar 54.2% atau sebanyak 52 orang.

Hasil uji hipotesis pertama dengan melihat nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai  $t_{hitung}$  tingkat pendidikan sebesar 3,854 lebih besar dari  $t_{tabel} (\alpha/2, df94) 2,000$ , Hal ini berarti tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kesempatan kerja. Artinya semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi kesempatan kerja. Sebaliknya semakin rendah tingkat pendidikan maka semakin rendah kesempatan kerja tersebut.

#### 2. Pengaruh Status Perkawinan Terhadap Kesempatan Kerja Di Perusahaan Ritel Kota Pekanbaru

Hasil deskripsi data status perkawinan menunjukkan bahwa 86.5% responden atau sebanyak 83 orang memiliki status belum kawin atau belum menikah. Jadi, lebih banyak tenaga kerja perempuan pada sektor ritel yang belum menikah.

Hasil uji hipotesis kedua dengan melihat nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai  $t_{hitung}$  status perkawinan sebesar 3,624 lebih besar dari  $t_{tabel} (\alpha/2, df94) 2,000$ , Hal ini berarti status perkawinan berpengaruh terhadap kesempatan kerja. Artinya semakin rendah tingkat belum menikah maka semakin tinggi kesempatan kerja. Sebaliknya semakin tinggi tingkat sudah menikah maka semakin rendah kesempatan kerja tersebut.



### **3. Pengaruh Tingkat Upah Terhadap Kesempatan Kerja Di Perusahaan Ritel Kota Pekanbaru**

Hasil deskripsi data tingkat upah menunjukkan bahwa paling banyak pada tingkat upah 1.000.000 yaitu sebanyak 46 orang atau sebesar 47.9%. Jadi dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja wanita pada sektor ritel banyak yang bekerja dengan tingkat upah dibawah 1.000.000.

Hasil uji hipotesis ketiga dengan melihat nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai  $t_{hitung}$  tingkat upah sebesar 2,530 lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $\alpha/2, df_{94}$ ) 2,000, Hal ini berarti tingkat upah berpengaruh terhadap kesempatan kerja. Artinya semakin tinggi tingkat upah maka semakin tinggi kesempatan kerja. Sebaliknya semakin rendah tingkat upah maka semakin rendah kesempatan kerja tersebut.

### **4. Pengaruh Nilai Tambah Terhadap Kesempatan Kerja Di Perusahaan Ritel Kota Pekanbaru**

Hasil deskripsi data tingkat upah menunjukkan bahwa tenaga kerja perempuan pada sektor ritel yang bekerja dengan mendapatkan nilai tambah, paling banyak pada nilai 60.000 s/d 100.000 yaitu sebanyak 48 orang atau sebesar 50.0%

Hasil uji hipotesis keempat dengan melihat nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai  $t_{hitung}$  tingkat upah sebesar 2,670 lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $\alpha/2, df_{94}$ ) 2,000, Hal ini berarti nilai tambah berpengaruh terhadap kesempatan kerja. Artinya semakin tinggi nilai tambah maka semakin tinggi kesempatan kerja. Sebaliknya semakin rendah nilai tambah maka semakin rendah kesempatan kerja tersebut.

### **5. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Status Perkawinan, Tingkat Upah dan Nilai Tambah secara bersama-sama terhadap Kesempatan Kerja Di Perusahaan Ritel Kota Pekanbaru**

Pengujian hipotesis secara simultan atau secara bersama-sama dengan uji F memperoleh F hitung sebesar 11,963 lebih besar dari F tabel pada tingkat kepercayaan  $\alpha = 0,05$  sebesar 3,18, maka tingkat pendidikan, status perkawinan, tingkat upah dan nilai tambah secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kesempatan kerja. Hal ini berarti tingkat pendidikan, status perkawinan, tingkat upah dan nilai tambah merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kesempatan kerja.

Dengan adanya penggabungan tingkat pendidikan, status perkawinan, tingkat upah dan nilai tambah, seorang pramuria atau calon tenaga kerja perempuan yang berkeinginan bekerja di sektor ritel Kota Pekanbaru akan dapat kesempatan bekerja. Namun hal tersebut tergantung tinggi atau rendahnya tingkat pendidikan, status perkawinan yang dimiliki tenaga kerja tersebut. Kesimpulannya secara teoritis kedua variabel tersebut secara

bersama-sama telah terbukti dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kesempatan kerja di perusahaan retail di Kota Pekanbaru.

#### **IV. Kesimpulan dan Saran**

Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: tingkat pendidikan, status perkawinan, tingkat upah dan nilai tambah merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kesempatan kerja.

Hal di atas telah terbukti dengan pengujian hipotesis secara simultan atau secara bersama-sama dengan uji F memperoleh F hitung sebesar 11,963 lebih besar dari F tabel pada tingkat kepercayaan  $\alpha = 0,05$  sebesar 3,18, maka tingkat pendidikan, status perkawinan, tingkat upah dan nilai tambah secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kesempatan kerja.

Saran penelitian ini adalah :

- 1) Ditujukan kepada pemilik unit usaha retail agar dapat membayar upah karyawannya sesuai dengan standar Upah Minimum Regional Kota Pekanbaru. Dengan diberlakukannya standarisasi penggajian tersebut maka diharapkan kepada karyawan akan dapat bekerja lebih maksimal sehingga akan dapat meningkatkan pendapatan perusahaan. Karena bagaimanapun ujung tombak keberhasilan suatu perusahaan itu tergantung kepada karyawan yang memiliki motivasi kerja, dengan jalan memberikan penghargaan seperti itu merupakan salah satu upaya agar unit usaha akan dapat terus berjalan dengan lancar.
- 2) Ditujukan kepada tenaga kerja perempuan khususnya pramuria di beberapa Mall atau pusat perbelanjaan terbesar di Kota Pekanbaru ditempat penulis meneliti. Diharapkan dapat meningkatkan pendidikannya dengan membagi paruh waktu untuk melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi. Karena semakin tinggi tingkat pendidikan akan mempermudah memperoleh kesempatan kerja di sektor perusahaan ataupun instansi pemerintahan.

#### **V. Ucapan Terima Kasih**

Jurnal ini ditujukan untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar sarjana S-1 dalam bidang Ilmu Ekonomi. Dalam penulisan ini, penulis sangat menyadari bahwa tidak akan dapat menyelesaikan Jurnal ini tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak baik moral maupun materil. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada :

1. Bapak Drs. H. M. Rasuli, M. Si, Ak, selaku Ketua Program Fakultas Ekonomi Universitas Riau yang telah banyak memberikan motivasi, kepada penulis selama menjalani perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Riau
2. Ibu Dra. Hj. Toti Indrawati, SE, M.Si, selaku Ketua Bidang Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Riau yang telah memberikan bantuan, dorongan, serta motivasi kepada penulis selama menjalani perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Riau
3. Bapak Drs. Tri Sukirno Putro, M.Si, selaku pembimbing I dan Bapak Drs. Syapsan, M.E selaku pembimbing II yang telah memberikan banyak pengarahan, masukan dan bimbingan serta saran yang bermanfaat kepada penulis dalam melakukan penelitian skripsi ini .
4. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi terutama Dosen Ilmu Ekonomi yang telah memberikan ilmunya dengan sabar kepada penulis selama masa perkuliahan
5. Kedua orangtua penulis yang tercinta yakni “Ayahanda Ismardi dan Ibu Desmawati yang telah membesarkan, mendidik, dan mendoakan dengan tulus, sehingga ananda bisa mempersembahkan skripsi ini sebagai tanda terima kasih dan tanda bakti Ananda atas segala apa yang Ayahanda dan Ibunda berikan demi kebaikan dan keberhasilan Ananda. Semoga Ananda mampu membuat Ayahanda dan Ibunda menjadi bahagia dan bangga”
6. Semua pihak yang telah memberikan bantuan selama penulisan skripsi ini yang belum penulis sebutkan

Semoga dukungan bantuan dan doa yang telah diberikan kepada penulis dapat menjadi amal baik dan mendapatkan balasan dari Allah SWT. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembacanya .....

## **VI. Daftar Pustaka**

Ahir. Y. 2003. *Kedudukan Perempuan Dulu, Kini dan yang Akan Datang*, Makalah pada Pelatihan Peningkatan Peran Perempuan, 13-14 Oktober 1997.

Badan Pusat Statistik 2003, *Profit Kesejahteraan Rakyat* : Ringkasan Eksekutif, Badan Pusat Statistik, Sumatera Barat.

\_\_\_\_\_ 2005, *Indikator Sosial Perempuan Indonesia*, Badan Pusat Statistik, Jakarta.

\_\_\_\_\_ 2000, *Survei Penduduk Antar Sensus*, Badan Pusat Statistik, Jakarta.

\_\_\_\_\_ 2002, *Informasi Ketenagakerjaan* : Ringkasan Eksekutif, Badan Pusat Statistik, Sumatera Barat.

\_\_\_\_\_ 2003, *Tinjauan Ekonomi Sumatera Barat 2000-2003* : Ringkasan Eksekutif, Badan Pusat Statistik, Sumatera Barat.

- Chan. 2006, “*Gender and Urban Production*”, Dalam *Buku Perempuan Kerja dan Perubahan Sosial*, Jakarta.
- Elfindri dan Nasri Bachtiar. 2004, *Ekonomi Ketenagakerjaan*, Fakultas Ekonomi Universitas Andalas Padang, Padang.
- Gujarati. D. 2005, *Ekonometrika Dasar*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Lisa Kartika Dewi. 2002, *Partisipasi Perempuan Dalam Sektor Informal*. Padang.
- Makmur. 1A 2003, *Method Analizing Labour Force on Economic Actifity of Population a Term Paper*, Universsity of Philippines.
- Riana Yayasananti. 2003, *Analisa Kesempatan Kerja Perempuan Pada Sektor Jasa*. Padang.
- Sadono Sukirno. 2003, *Pengantar Ekonomi Makro*, Erlangga, Jakarta.
- Simanjuntak P.J. 2003, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi universitas Indonesia, Jakarta.
- Squire Iyin. 2001, *Employment Policy in Developing Countries : a Survey of Issues and Avidence*, New York Oxford Univercity press, Dalam profil Kesejahteraan Rakyat, Biro Pusat Statistik, Jakarta.
- Supranto J. 2003, *Ekonometrika* : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Hera Susanti. 2005, *Indikator-indikator Makro Ekonomi*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indinesia, Jakarta