

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik mencatat pengangguran terbuka di Indonesia dalam bulan Februari 2007 mencapai 10,55 juta orang atau 9,75 persen dari total angkatan kerja sebesar 108,13 juta orang. Jumlah pengangguran itu sudah menurun 10,40 persen bila dibandingkan dengan bulan februari 2006 yang tercatat sebanyak 11,10 juta orang (www.BPS.go.id).

Namun menurut Laporan dari Bank Pembangunan Asia (ADB), tingkat pertumbuhan pengangguran di Indonesia masih tergolong cukup tinggi untuk kawasan regional Asia Tenggara. Setelah krisis ekonomi pada pertengahan tahun 1997, tingkat pengangguran terbuka di Indonesia mencapai di atas 5 persen dari tahun 1998 hingga 2004, bahkan pada periode dari tahun 1999 hingga 2002, tingkat pengangguran terbuka telah mencapai di atas 8 persen per tahun.

Dalam pembangunan ekonomi di di negara-negara berkembang seperti di Indonesia, pengangguran yang semakin bertambah jumlahnya merupakan masalah yang rumit dan serius, sehingga dapat menimbulkan masalah dalam distribusi pendapatan di masyarakat. Keadaan-keadaan di negara-negara berkembang dalam beberapa dasawarsa ini menunjukkan bahwa pembangunan ekonomi yang telah tercipta tidak sanggup mengadakan kesempatan kerja yang lebih cepat dari pada pertumbuhan penduduk yang berlaku. Oleh karenanya, masalah pengangguran

yang mereka hadapi dari tahun ke tahun semakin bertambah serius (Tim Peneliti Universitas Gunadarma, 2010).

Hal yang hampir sama juga dikemukakan oleh Subroto, di mana pengangguran terjadi karena ketidakseimbangan antara daerah dalam penawaran dan permintaan tenaga kerja. Sebagian besar tenaga kerja berada di pulau Jawa sedangkan kebutuhan tenaga kerja untuk pembangunan berada di daerah-daerah luar Jawa (Soesastro, 2005:421).

Selain itu, pengangguran terjadi sebagai akibat dari kondisi dari kompetensi tenaga kerja saat ini masih relatif rendah, sehingga kurang bersaing di pasar kerja, baik di tingkat domestik maupun internasional. Salah satu penyebabnya adalah rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia. Indeks Kualitas SDM Indonesia hanya menduduki peringkat ke 112 dari 175 negara di dunia. Dari 60 negara yang disurvei IDM World Competitiveness tahun 2005 produktivitas Indonesia berada di peringkat ke-59, jauh dibawah Thailand (27), Malaysia (28), Korea Selatan (29), Cina (31) dan India (39) (Profil Sumber Daya Manusia, 2006).

Widiyanti (1987:131) mengemukakan bahwa bagi negara-negara yang sedang berkembang termasuk Indonesia, masalah rendahnya kualitas tenaga kerja merupakan salah satu hambatan bagi pembangunan ekonomi nasional. Masalah ini nampaknya, lebih muncul ke permukaan dibandingkan dengan penyediaan modal dan teknologi sekalipun. Kenyataan menunjukkan bahwa hanya sedikit negara-negara berkembang yang berhasil meningkatkan pembangunannya secara pesat walaupun didukung oleh dana bantuan, pinjaman maupun bantuan teknis

dari luar. Ketidakmampuan tersebut disebabkan oleh rendahnya kualitas tenaga kerja di negara bersangkutan.

Pendapat Widiyanti di atas didukung oleh Robiyatun, di mana rendahnya kualitas sumberdaya manusia menjadi penyebab kurangnya penciptaan lapangan pekerjaan dan kemampuan dalam meningkatkan laba atau keuntungan. Kondisi seperti ini yang selanjutnya semakin mendorong tingginya tingkat pengangguran terbuka di Indonesia (Robiyatun, 2007:2).

Berdasarkan paparan para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor penyebab meningkatnya jumlah pengangguran di Indonesia tercakup kurangnya kesempatan kerja dan kualitas tenaga kerja.

Menurut menteri tenaga kerja, untuk mengurangi jumlah pengangguran telah disiapkan sejumlah program seperti pencahangan proyek padat karya, pelatihan, pengiriman tenaga kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri, pemberdayaan usaha kecil dan menengah, serta sektor informal. Akan tetapi, upaya ini sama sekali tidak memadai, bahkan hanya bersifat sementara Satu-satunya jalan keluar terbaik serta bersifat permanen adalah percepatan pertumbuhan ekonomi yang mendorong penyerapan tenaga kerja (Kompas, 23 februari 2000).

Tingkat pengangguran di kota Yogyakarta relatif tidak berbeda dengan daerah-daerah yang ada di Indonesia. Berdasarkan hasil Survei Angkatan Kerja (Sakernas) 2003 yang dilakukan Badan Pusat Statistik (BPS) Daerah Istimewa Yogyakarta, pengangguran di kota Yogyakarta tercatat sebanyak 20.926 orang, bertambah 1.570 orang atau naik 7,50 persen jika dibandingkan dengan tahun 2002 yang tercatat sebanyak 19.356 orang (BPS, 2003)

Untuk menanggulangi masalah tersebut, Pemerintah Kota Yogyakarta melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kota Yogyakarta berupaya untuk membuka peluang kerja bagi pencari kerja, salah satu upayanya yaitu melalui Program Informasi Pasar Kerja. Melalui Program Informasi Pasar Kerja, Disnakertrans Kota Yogyakarta mencoba untuk mempertemukan antara pencari kerja dengan perusahaan-perusahaan atau pengguna tenaga kerja yang sedang membutuhkan tenaga kerja dan mempermudah pencari kerja dalam memperoleh informasi yang lengkap mengenai lowongan pekerjaan seperti : nama serta lokasi perusahaan-perusahaan atau pengguna tenaga kerja yang sedang membutuhkan tenaga kerja, jenis pekerjaan, dan persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi. Selain itu, pencari kerja juga dapat memilih atau menentukan sendiri pekerjaan yang diinginkan sesuai dengan pendidikan dan keterampilan yang dimilikinya.

Untuk meningkatkan efektifitas informasi pasar kerja, Disnakertrans kota Yogyakarta menyelenggarakan Identifikasi Kesempatan Kerja (*Job Canvassing*) di perusahaan atau pengguna tenaga kerja. Melalui kegiatan tersebut Disnakertrans Kota Yogyakarta mencoba menambah peluang kerja bagi pencari kerja dengan mencari lowongan-lowongan pekerjaan dengan cara mendatangi langsung perusahaan atau pengguna tenaga kerja.

Namun, upaya yang dilakukan tersebut tidak dapat mengatasi jumlah pencari kerja yang terus meningkat setiap tahunnya. Berdasarkan data yang diperoleh oleh Disnakertrans Kota Yogyakarta dari kegiatan pembuatan kartu kuning atau kartu pencari kerja pada tahun 2005 pencari kerja yang terdaftar

sebanyak 26.703 orang. Bila dibandingkan data yang diperoleh melalui kegiatan yang sama pada tahun 2004, jumlah pencari kerja sebanyak 9.363 orang, terdapat penambahan sebanyak 17.067 orang atau sekitar 63,9 persen.

Berdasarkan latar belakang di atas, dalam karya tulis ilmiah ini akan membahas kajian pustaka yang berkaitan dengan kekurangberhasilan upaya penurunan angka pengangguran. Secara khusus akan dikaji persoalan yang berkaitan dengan *apakah kekurangberhasilan upaya penurunan angka pencari kerja yang terdaftar pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kota Yogyakarta disebabkan oleh kurangnya kesempatan kerja atau kualitas (pendidikan) pencari kerja.*

B. Kerangka Pemikiran

B.1 Angkatan Kerja

Angkatan Kerja adalah penduduk usia kerja (berumur 15 tahun atau lebih) yang selama seminggu sebelum pencacahan bekerja atau punya pekerjaan atau sementara tidak bekerja tetapi sedang mencari pekerjaan (Disnakertrans kota Yogyakarta, 2005). Selain itu, menurut Erdiana (2004) angkatan kerja adalah bagian dari tenaga kerja yang yang sesungguhnya terlibat atau berusaha untuk terlibat dalam kegiatan produktif yaitu memproduksi barang dan jasa. Angkatan kerja terdiri dari orang yang telah bekerja dan angkatan kerja yang sedang mencari pekerjaan (pengangguran).

B.2 Penduduk Usia Kerja

Penduduk usia kerja adalah penduduk berumur 15 tahun ke atas yang telah dianggap mampu melaksanakan pekerjaan, mencari kerja, bersekolah, mengurus

rumah tangga dan kelompok lainnya seperti pensiunan (Disnakertrans kota Yogyakarta). Penduduk usia kerja ini biasanya dikelompokkan ke dalam angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Menurut Disnakertrans kota Yogyakarta, penduduk usia kerja juga tergolong sebagai tenaga kerja karena usia 15 tahun ke atas dianggap sudah dapat melakukan suatu pekerjaan, hal ini berdasarkan Undang-Undang No.20 Tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO No.138 mengenai usia minimum untuk diperbolehkan bekerja, di mana undang-undang atau peraturan nasional mengizinkan dipekerjakannya atau diterimannya orang yang berusia sekurang-kurangnya 15 tahun untuk bekerja.

B.3 Pengangguran

Pengangguran merupakan isu utama yang sering menjadi perdebatan dalam setiap penyusunan kebijakan ekonomi suatu negara. Permasalahan ini tidak hanya sering ditemui di negara-negara yang sedang berkembang atau dunia ketiga, akan tetapi juga menjadi permasalahan di negara-negara maju (Todaro, 1998:379). Pengangguran sebagai bagian dari persoalan ekonomi memiliki keterkaitan yang cukup luas dengan berbagai aspek sosial dan ekonomi seperti masalah kriminalitas, kesenjangan sosial, ketidakstabilan kondisi perekonomian, kemiskinan, dan dampak buruk lainnya.

Konferensi International Kedelapan Ahli Statistik Perburuhan yang diselenggarakan di Jenewa pada tahun 1954 yang dengan ringkas dinyatakan sebagai berikut : pengangguran adalah seseorang yang telah mencapai usia tertentu yang tidak memiliki pekerjaan dan sedang mencari pekerjaan agar memperoleh upah atau keuntungan.

Konsep atau definisi pengangguran dari Badan Pusat Statistik (BPS) merupakan konsep ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia sesuai dengan definisi ketenagakerjaan berdasarkan pendekatan ketenagakerjaan (*labor force approach*) yang diperkenalkan oleh *International Labor Organization* (ILO) (Dumairy, 1996 : 74). Pengangguran disebut juga pengangguran terbuka merupakan bagian dari definisi penduduk angkatan kerja yang bekerja atau mempunyai pekerjaan tetapi untuk sementara sedang tidak bekerja dan yang sedang mencari pekerjaan.

Selain itu dikemukakan oleh Menurut Nanga (Budiani, 2007:51) jenis pengangguran di negara-negara sedang berkembang dapat pula dibedakan sebagai berikut :

- a. Pengangguran Terselubung, pengangguran terselubung terjadi karena dalam suatu perekonomian jumlah tenaga kerja sangat berlebihan. Pengangguran jenis ini disebut juga pengangguran tidak kentara. Sebagai akibat kelebihan tenaga kerja tersebut, sebagian tenaga kerja dari kegiatan bersangkutan dialihkan ke kegiatan lain. Pengangguran terselubung banyak ditemukan di negara sedang berkembang, terutama di sektor pertanian.
- b. Pengangguran Musiman, pengangguran musiman banyak ditemukan di sektor pertanian di negara sedang berkembang. Pengangguran musiman adalah pengangguran yang terjadi pada waktu-waktu tertentu di dalam waktu 1 tahun.
- c. Setengah Pengangguran, kelebihan penduduk di sektor pertanian dan tingkat pertumbuhan penduduk yang tinggi, telah mempercepat proses urbanisasi. Kecepatan migrasi yang lebih tinggi dari kemampuan kota-kota di negara

sedang berkembang untuk menciptakan lapangan kerja baru akan menyebabkan tidak semua orang memperoleh pekerjaan di kota. Hal ini menyebabkan banyak diantara mereka yang menganggur dalam waktu yang cukup lama atau memperoleh kerja dengan waktu kerja yang lebih rendah dari jam kerja seharusnya. Pengangguran jenis ini disebut dengan setengah pengangguran.

Besarnya tingkat pengangguran (*unemployment rate*) diterangkan sebagai persentase perbandingan antara jumlah pengangguran (*unemployment*) dan jumlah angkatan kerja (*labor force*). Hingga saat ini, tingkat pengangguran masih digunakan sebagai indikator sosial yang populer untuk memantau perkembangan ketenagakerjaan (Robiyatun, 2007:3).

B. 3 Kesempatan Kerja

Istilah kesempatan kerja mengandung pengertian lapangan pekerjaan atau kesempatan yang tersedia untuk bekerja sebagai akibat dari suatu kegiatan ekonomi (produksi). Dengan demikian pengertian kesempatan kerja adalah mencakup lapangan pekerjaan yang sudah diisi dan semua lapangan pekerjaan yang masih lowong (Disnakertrans Kota Yogyakarta, 2005).

Hermansah (2007) berpendapat pengangguran di Indonesia menjadi masalah yang tidak kunjung selesai bahkan sejak Indonesia merdeka. Fakta ini terjadi antara lain disebabkan oleh pertumbuhan penduduk dan peningkatan kesempatan kerja yang tidak seimbang. Sementara menurut Silalahi, Indonesia cukup berhasil dalam menurunkan angka kelahiran dan kematian secara cepat dari pertumbuhan penduduk secara keseluruhan. Fakta ini menunjukkan tekanan kuat dalam sisi penyediaan tenaga kerja. Di sisi lain pertumbuhan ekonomi secara

nasional masih terlalu rendah untuk dapat menyediakan lapangan kerja baru secara memadai. Akibatnya, banyak pengangguran yang terus meningkat (Silalahi dalam Tempo, 13 juni 2004)

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pengangguran di Indonesia terjadi karena tidak seimbangnya antara pertumbuhan penduduk (angkatan kerja) dengan peningkatan kesempatan kerja. Kecilnya kesempatan kerja yang tersedia membuat jumlah pengangguran semakin bertambah. Seperti halnya yang dikatakan Marius (2004) pada kenyataan ideal diharapkan besarnya kesempatan kerja sama dengan besarnya angkatan kerja, sehingga semua angkatan kerja akan mendapatkan pekerjaan. Pada kenyataannya keadaan tersebut sulit untuk dicapai. Umumnya kesempatan kerja lebih kecil dari pada angkatan kerja, sehingga tidak semua angkatan kerja akan mendapatkan pekerjaan, maka timbullah pengangguran.

B.4 Kualitas Tenaga Kerja

Menurut Sagir (1998) tenaga kerja yang berkualitas ditandai oleh keterampilan yang memadai, professional dan kreatif. Schultz (dalam Ancok, 1989) mengatakan ada beberapa faktor yang menentukan kualitas tenaga kerja yaitu tingkat kecerdasan, bakat, sifat kepribadian, tingkat pendidikan, kualitas fisik, etos (semangat kerja) dan disiplin kerja.

Subroto mengemukakan ketidakseimbangan penting lainnya yang terdapat dalam struktur pasaran tenaga kerja di Indonesia. Sistem pendidikan dan latihan tenaga kerja yang dipandang dari segi kebutuhan pembangunan kurang

memadai, baik dari segi jumlah maupun dari segi mutu keahlian dan keterampilan yang dibutuhkan dalam pembangunan. Sehingga di satu pihak dirasakan kekurangan tenaga-tenaga terdidik untuk bidang-bidang tertentu tetapi di lain pihak terdapat kelebihan tenaga kerja terdidik yang keterampilannya kurang sesuai dengan kebutuhan pembangunan (Soesastro, 2005:421).

Selain itu menurut Tarsidin (2009:213) perubahan *demand* dan *supply* tenaga kerja di *labour market* akibat adanya perubahan struktur perekonomian di Indonesia diyakini mengakibatkan terjadinya pengangguran, mengingat adanya *mismatch* dalam hal kemampuan atau keahlian tenaga kerja yang tersedia di pasar yang dibutuhkan oleh perusahaan sejalan dengan perkembangan sektor-sektor usaha tertentu. Sementara itu bagi tenaga kerja, perlu waktu untuk mengembangkan kemampuan dan keahlian yang dibutuhkan oleh perusahaan-perusahaan di sektor usaha yang membutuhkan kemampuan dan keahlian khusus atau tinggi.

Sedangkan menurut Sukadji Ranuwihardjo, pola investasi di kota yang padat-modal juga merupakan sebab penting dari besarnya tingkat pengangguran. Banyak industri di Indonesia menjalankan sistem "*internal training*" di mana untuk meningkatkan *skill* karyawannya diadakan latihan-latihan dan pendidikan-pendidikan khusus. Untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja dan industri besar, ternyata sebagian besar berasal dari pergeseran-pergeseran dan mutasi karyawannya dan hanya sedikit yang diambil dari luar (Bakir dan Chris Manning, 1984:94).

Berbagai pendapat di atas menekankan bahwa pengangguran di Indonesia terjadi dikarenakan oleh rendahnya kualitas tenaga kerja Indonesia. Rendahnya kualitas tenaga kerja Indonesia membuat mereka tidak dapat terserap ke dalam lapangan pekerjaan yang tersedia.

B. 5 Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya (Sailana, 2007:29). Sedangkan, menurut Widiyanti (1987:128) pendidikan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan menambah pengetahuan, baik yang secara langsung dan tidak langsung menyangkut pekerjaan, maupun mengenai cara dan teknik menyelesaikan suatu tugas kerja tersebut secara tepat guna. Sehingga pada dasarnya pendidikan dapat dipandang sebagai investasi yang imbalannya baru dapat dinikmati beberapa tahun kemudian dalam bentuk pertambahan, kemampuan dan ketrampilan kerja. Peningkatan pendidikan mengarah pada peningkatan produktivitas kerja.

Hubungan antara tingkat pengangguran dan tingkat pendidikan telah diungkapkan oleh beberapa penulis antara lain Standing, bahwasanya di beberapa negara berkembang yang sedang terjadi adalah mereka yang berpendidikan rendah mempunyai tingkat pengangguran tertinggi yang diikuti oleh mereka yang berpendidikan tinggi (kecuali mereka yang berpendidikan tertinggi dari segala tingkat pendidikan). Sedangkan mereka yang berpendidikan menengah menunjukkan tingkat pengangguran yang terendah (Effendi, 1996:416).

Namun berbeda dengan yang telah diajukan oleh Standing, menurut Effendi (1996:416) hubungan antara tingkat pengangguran terbuka dengan tingkat pendidikan menunjukkan hubungan yang positif sampai pendidikan SMTA, di mana semakin tinggi tingkat pendidikan tingkat pengangguran juga meningkat.

Selain itu, dikemukakan oleh Ediasuti (Haris dan Nyoman Adika, 2002:203) bahwa keberhasilan program pendidikan ikut andil sebagai penyebab tingginya angka pengangguran. Semakin meningkat tingkat pendidikan, terutama di kalangan pemuda (angkatan kerja terdidik) dapat menyebabkan berubahnya aspirasi angkatan kerja terdidik tersebut terhadap pekerjaan. Dapat dikatakan bahwa dengan tingkat pendidikan yang dimiliki angkatan kerja semakin tinggi, mereka semakin tidak mau atau sanggup bekerja seadanya, yang tidak sesuai dengan tingkat pendidikannya.

Pendapat Ediasuti di atas didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2005) yang menyatakan bahwa tingkat pengangguran pada kelompok yang berpendidikan ternyata lebih tinggi jika dibandingkan dengan yang kurang berpendidikan. Hal ini dimungkinkan oleh makin tingginya lulusan SLTA ke atas, namun tidak diimbangi oleh tersedianya kesempatan kerja bagi mereka. Ada kemungkinan pula, pengangguran yang berpendidikan lebih pilih-pilih jenis pekerjaan. Pekerjaan tergolong *white collar*, menjadi incaran mereka padahal kesempatan kerja yang tersedia tidak terlampau banyak. Sementara pendidikan mereka yang cukup baik, menyebabkan keenganan untuk memasuki dunia pekerjaan kasar atau *blue collar*.

Dikemukakan oleh Suryadi dari hasil analisis pendidikan dan ketenagakerjaan yang dilakukan pada tahun 1993 dikutip dari Depnaker (1995) bahwa pendidikan merupakan salah satu sebab terjadinya pengangguran. Disebutkan demikian karena sistem pendidikan di Indonesia cenderung lebih mengarah kepada perluasan program-program pendidikan (akademik) daripada pendidikan kejuruan atau keahlian professional, baik pada tingkat SMU maupun pendidikan tinggi (Haris dan Nyoman Adika, 2002:203).

Sejalan apa yang dikemukakan di atas, menurut Widiyanti (1987:121) di samping masalah keterbatasan kesempatan kerja, terdapat sejumlah lowongan kerja yang tidak diisi bersamaan dengan adanya tenaga-tenaga terdidik yang menganggur. Hal ini menunjukkan kurang adanya sinkronisasi antara sistem perencanaan pendidikan dan latihan dengan kebutuhan pembangunan, juga usaha-usaha pendidikan, latihan dan penyediaan tenaga kerja dilaksanakan tanpa perencanaan terpadu yang dikaitkan pada kegiatan-kegiatan pembangunan terpadu yang dikaitkan pada kegiatan-kegiatan pembangunan berikut kebutuhan akan tenaga kerja.

C. Metode Penelitian

C.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif menurut Burhan Bungin (2005:36) ialah bertujuan untuk menjelaskan, meringkas berbagai kondisi, berbagai situasi, atau variabel yang timbul di masyarakat yang menjadi objek

penelitian itu berdasarkan apa yang terjadi. Dari penelitian deskriptif kuantitatif ini diharapkan dapat memperoleh gambaran yang jelas dan mendalam mengenai faktor penyebab kurangberhasilan upaya penurunan jumlah pengangguran di kota Yogyakarta.

C. 2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis hanya menggunakan data sekunder. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari berbagai dokumentasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kota Yogyakarta dan beberapa kepustakaan lainnya yang berkaitan dengan persoalan pengangguran. Data dokumentasi Disnakertrans meliputi data jumlah pencari kerja yang terdaftar, kesempatan kerja yang disediakan dan pencari kerja yang ditempatkan melalui Disnakertrans kota Yogyakarta dalam kurun waktu yang sudah ditentukan sesuai prosedur. Kurun waktu data yang digunakan dalam penulisan ini adalah tahun 2001 sampai dengan 2005.

C. 3 Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah crosstabs. Data yang dikumpulkan, dibaca, diteliti secara mendalam, diurutkan, dikelompokkan berdasarkan jenisnya, diinventariskan, diedit, dan selanjutnya diambil sesuai dengan relevansi atau kebutuhan penelitian ini.

C.4. Definisi Konseptual

1. Pencari kerja (pengangguran terbuka) adalah mereka yang tidak bekerja dan mencari pekerjaan (tidak terbatas pada seminggu sebelum pencacahan), seperti mereka yang belum pernah bekerja dan sedang berusaha mencari pekerjaan atau yang sudah pernah bekerja karena suatu hal berhenti atau diberhentikan dan sedang berusaha mencari pekerjaan. Dalam penelitian ini penulis hanya membahas pencari kerja yang mencoba mencari pekerjaan melalui Disnakertrans kota Yogyakarta.
2. Kesempatan kerja adalah lapangan pekerjaan yang sudah diisi dan semua lapangan pekerjaan yang masih lowong. Dalam penelitian ini penulis akan membahas lowongan kerja yang disediakan atau ditawarkan melalui Disnakertrans Kota Yogyakarta.
3. Kualitas tenaga kerja adalah keterampilan atau keahlian yang di miliki tenaga kerja. Ada beberapa faktor yang menentukan kualitas tenaga kerja yaitu tingkat kecerdasan, bakat, sifat kepribadian, tingkat pendidikan, kualitas fisik, etos (semangat kerja) dan disiplin kerja. Dalam penelitian ini peneliti hanya membahas kualitas tenaga kerja yang dilihat dari tingkat pendidikan dan hanya ditujukan pada tingkat pendidikan tertentu.
4. Tingkat Pendidikan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya.
5. Karakteristik adalah ciri yang membedakan antara suatu objek dengan objek yang lain. Dalam penelitian ini yang dimaksud karakteristik kesempatan kerja adalah ciri dari kesempatan kerja yang dilihat dari jenis pekerjaan dan tingkat pendidikan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut.