



ABSTRAK

Pertumbuhan ekonomi merupakan salah satu indikator untuk melihat perkembangan pada suatu daerah. Pertumbuhan ekonomi Kabupaten Tuban mengalami kontraksi sebesar -5,85% akibat pandemi Covid-19 yang hingga saat ini belum kembali ke posisi awal sebelum pandemi Covid-19. Pertumbuhan ekonomi di suatu daerah berkaitan erat dengan faktor ketenagakerjaan seperti tingkat tenaga kerja, kesesuaian kompetensi tenaga kerja, upah, dan faktor lainnya. Dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi, maka dibutuhkan perencanaan tenaga kerja yang tepat yaitu dengan menyesuaikan kualifikasi tenaga kerja antara yang diminta (demand-side) oleh perusahaan/ lembaga pemerintahan dan yang ditawarkan (supply-side) oleh rumah tangga di pasar tenaga kerja. Oleh karena itu, teori perencanaan sumber daya manusia digunakan untuk menjadi dasar dalam melakukan analisis kesenjangan sumber daya manusia dengan membandingkan kebutuhan SDM sesuai perencanaan dengan ketersediaan SDM saat ini.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang dalam analisisnya berdasar pada data kualitatif dan kuantitatif, serta menggunakan statistik deskriptif. Data yang digunakan merupakan data sekunder dan primer dengan teknik pengambilan sampling menggunakan survei dengan metode snowball sampling kepada perusahaan skala mikro, kecil, menengah, dan besar dan juga Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Tuban.

Studi ini menghasilkan dua jenis aspek yaitu aspek makro dan mikro. Aspek makro menghasilkan bahwa status pekerjaan utama di Kabupaten Tuban didominasi oleh pekerja informal, sedangkan pengusaha paling banyak berada di pengusaha informal. Pendidikan di Kabupaten Tuban cenderung rendah, yaitu didominasi oleh SD hampir 55% yang mengakibatkan jabatan kerja di dominasi tenaga kasar-pendukung yang berdampak pada upah tenaga kerja Tuban yang rendah. Aspek mikro menghasilkan bahwa tingkat kesenjangan (Gap) tenaga kerja di Kabupaten Tuban didominasi oleh faktor usia, pengalaman, dan keahlian khusus untuk sektor manufaktur, konstruksi, dan perdagangan. Sementara itu, sektor penyedia makanan-minuman didominasi oleh faktor usia dan pengalaman. Adapun kesenjangan tersebut tidak lepas dari perencanaan SDM perusahaan yang kurang baik. Oleh karena itu, perlu dilakukan pelatihan khususnya dalam membuat perencanaan dan evaluasi SDM pada perusahaan di Kabupaten Tuban berdasarkan faktor yang menjadi kesenjangan, yakni keahlian khusus butuh pelatihan keterampilan sesuai sektoral & jabatan, pengalaman butuh pelatihan keterampilan sesuai sektoral & jabatan pada usia muda, dan berdasarkan usia butuh regenerasi/ usia muda dengan pelatihan keterampilan sesuai sektoral & jabatan.

Kata Kunci: Tenaga Kerja, Perencanaan Tenaga Kerja, Kesenjangan Tenaga Kerja