

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan di atas terkait Peran Pelatihan Dinas Tenaga Kota Cirebon Dalam Meningkatkan Perlindungan Proses Pengadaan Tenaga Kerja Baru Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Cipta Kerja, maka dapat disimpulkan bahwa:

Pertama, Peran pelatihan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon dalam meningkatkan perlindungan calon tenaga kerja baru, melihat dari peraturan yang ada bisa dikatakan sudah sesuai seperti Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Cipta Kerja menerangkan secara umum pelatihan yang dilakukan pemerintah daerah wajib hukumnya, kemudian dirinci lagi pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 11 Tahun 2013 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Nasional Di Daerah yang menyatakan pengemabangan dan pelatihan harus melihat dari kompetensi para tenaga. Kemudian dalam pengawasannya Dinas tenaga kerja kota cirebon yang sudah ada susunan rencana pengawasan serta turut melakukan pengawasan pada tenaga kerja selain pemagangan sesuai dengan Undang-undang diatas yang dirinci pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan yang menyatakan kebolehan melakukan pengawasan diluar rencana pengawasan.

Kedua, Mekanisme Pelatihan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon mencakup tahapan sebelum pengadaan pelatihan tenaga kerja lebih dahulu melihat jenis kompetensi apa yang dikuasai oleh calon pekerja, sebagaimana kesesuaian dengan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Cipta Kerja yang menyatakan bahwa pelatihan kerja melihat dari kompetensi para tenaga kerja baru, dengan rincian yang didukung pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 11 Tahun 2013

Tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Nasional Di Daerah mengenai mekanisme sebelum sampai selesai tahapan mekanisme pelatihan.

B. Saran

Berdasarkan Kesimpulan sebelumnya, maka peneliti berpendapat bahwa terdapat beberapa saran terkait dengan penelitian ini sebagai berikut:

Pertama, Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon hendaknya meningkatkan pembinaan bersama Perusahaan-perusahaan dan para calon pekerja yang lebih intensif lagi mengenai peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pengadaan pelatihan. Serta meningkatkan pengawasan bukan hanya jumlah personil tetapi juga dengan pemahaman bagi para pengawas mengenai peraturan yang ada.

Kedua, Dalam mekanismenya Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon hendaknya tetap mengupayakan kendala-kendala seperti sarana prasarana, bisa saja dengan bekerja dengan Lembaga tertentu untuk peningkatan sarana dan prasarana agar lebih baik lagi selama proses pelatihan.

Ketiga, Dalam penelitian ini Batasan nya sendiri ialah pada pembahasannya yang berfokus pada Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon terutama pada pengawasan dan mekanisme pelatihan bagi calon karyawan baru, kemudian responden terlibat ialah staf atau pejabat Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon dan Lembaga pelatihan (UPT LTK).