

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

1. Penegakan Hukum Tindak Pidana Kekerasan Seksual di tempat kerja Dihubungkan Dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 Tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual dapat dipergunakan untuk menjerat pelaku kejahatan kekerasan seksual di tempat kerja karena dari segi substansi, Undang-Undang Tindak Pidana Kekerasan Seksual ini memiliki beberapa keunggulan yaitu Keadilan Korektif adalah untuk menghukum Pelaku, Keadilan Restoratif lebih menekankan pada pemulihan korban, sementara keadilan Rehabilitatif ditujukan baik kepada korban maupun pelaku. Selain menjatuhkan pidana penjara dan/atau denda terhadap pelaku, hakim juga wajib menetapkan besarnya restitusi yang harus dibayarkan pelaku terhadap korban. Sejak ditetapkan sebagai tersangka, harta pelaku bisa disita penyidik sebagai jaminan untuk membayar restitusi. Bilamana harta kekayaan pelaku tak mencukupi untuk menutup besarnya restitusi yang ditetapkan hakim, kekurangannya akan dikompensasi oleh negara melalui dana bantuan korban (DBK), sementara pelaku diganjar hukuman pengganti yang tak melebihi ancaman pidana pokok dari pasal yang dilanggar. DBK adalah semacam *Victim trust fund* yang dihimpun dari para filantropi, masyarakat, individu, tanggung jawab sosial perusahaan, serta sumber lain yang sah dan tak mengikat.

2. Hambatan Penegakan Hukum Tindak Pidana Kekerasan Seksual di tempat Kerja Dihubungkan Dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 Tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual, masih memiliki kelemahan diantaranya yaitu Aparat Penegak Hukum dalam Penanganan kasus kekerasan seksual belum menyentuh urgensi pemulihan pada korban, dengan banyaknya kasus yang terjadi seringkali korban terabaikan hak-haknya untuk mendapatkan keadilan dan terpenuhinya hak-hak korban.

## **B. Saran**

1. Membentuk segera sistem pendukung (*support system*) di dalam tempat kerja atau terjalinnya koordinasi antara perusahaan dengan lembaga pendamping agar pekerja yang mengalami tindak pidana kekerasan seksual dapat merasa aman untuk melaporkan kekerasan yang dialami. Misalnya mengaktifkan Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan di tempat kerja sebagaimana Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak No. 1 tahun 2020 tentang Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan (RP3) di Tempat Kerja.
2. Menerbitkan aturan penghapusan kekerasan seksual di tempat kerja baik melalui perjanjian kerja, peraturan perusahaan ataupun perjanjian kerja bersama.