PUNGGAWA
GLOBAL RESEARCH:
JURNAL MULTIDISIPLIN

Punggawa Global Research: Jurnal Multidisiplin
Volume 1, Nomor 6, 2026
E-ISSN: 3164-0117
Open Access: punggawajournal.com/pgr

Rekonstruksi Pertanggungjawaban Pidana Korporasi dalam Pembaruan Hukum Pidana Indonesia: Dari Mens Rea Individual Menuju Corporate Culture Model

Fatia Rania Fahrana[1], Nur Fadhilah Mappaselleng[2]
[1] Program Studi Magister Ilmu Hukum, Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia, Makassar, Indonesia
[2] Program Studi Magister Ilmu Hukum, Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia, Makassar, Indonesia
Korespondensi: fatiaraniafahrana28@gmail.com

Informasi Artikel
Riwayat artikel:
Received Sept 30th, 2026
Revised Nov 4th, 2026
Accepted Nov 18th, 2026

Keyword:
Corporate criminal liability; Individual mens rea; Corporate culture model; Deferred prosecution agreement; Judicial scrutiny.

ABSTRAK
Pembaruan hukum pidana Indonesia melalui pemberlakuan Kitab Undang-Undang Hukum Pidana nasional telah memperluas cakupan subjek delik dengan menempatkan korporasi sebagai pelaku tindak pidana secara umum. Kendati demikian, proses pembuktian unsur kesalahan korporasi dalam praktik peradilan pidana masih bertumpu pada doktrin identifikasi klasik yang mensyaratkan pembuktian kesalahan pengurus secara perorangan, sehingga berpotensi memicu impunitas korporasi. Studi ini mengkaji urgensi rekonstruksi model pertanggungjawaban pidana korporasi dalam pembaruan hukum pidana nasional menuju corporate culture model sekaligus merumuskan parameter pengujian yudisial dalam penerapan perjanjian penundaan penuntutan. Penelitian ini menggunakan metode hukum normatif melalui pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, dan pendekatan perbandingan hukum terhadap kodifikasi hukum pidana materiil dan formil terbaru. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pembaruan sistem hukum pidana menuntut penguatan indikator kesalahan organisasional sebagai dasar atribusi maupun alasan penghapus pidana pada aspek substansi, standarisasi uji kelayakan yudisial pada aspek struktur peradilan, serta pergeseran orientasi penegak hukum dari pembalasan perorangan menuju pemulihan kerugian sistemik.

© 2026 The Authors. Published by Punggawa Legacy Center. This is an open access article under the CC BY license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

PENDAHULUAN

Pembaruan hukum pidana (criminal law reform) pada hakikatnya merupakan ikhtiar sistematis untuk menata ulang serta menyelaraskan nilai-nilai fundamental dalam sistem hukum pidana agar responsif terhadap dinamika sosial dan kompleksitas kejahatan kontemporer. Di Indonesia, capaian historis pembaruan hukum pidana nasional ditandai dengan berlakunya secara penuh Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP Nasional) yang diperkuat oleh Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2026 tentang Penyesuaian Pidana. Salah satu perombakan doktrinal yang paling krusial dalam kodifikasi tersebut adalah pengakuan korporasi sebagai subjek tindak pidana umum sebagaimana diatur dalam Pasal 45 hingga Pasal 50 KUHP Nasional, yang sekaligus mengakhiri dominasi adagium klasik societas delinquere non potest warisan hukum pidana kolonial.

Walaupun demikian, penempatan korporasi sebagai subjek hukum pidana dalam KUHP Nasional masih menyisakan problematika dogmatis ketika dihadapkan pada proses pembuktian unsur kesalahan (mens rea). Dalam praktik peradilan pidana, konstruksi pertanggungjawaban pidana korporasi di Indonesia cenderung masih terikat pada doktrin identifikasi tradisional (identification theory) yang mensyaratkan jaksa penuntut umum membuktikan adanya kesengajaan atau kelalaian pada diri

pengurus puncak (directing mind and will) secara perorangan. Akibatnya, korporasi modern dengan struktur manajemen yang terdesentralisasi sering kali terhindar dari pemidanaan karena sulitnya mengisolasi satu aktor intelektual tunggal di balik kebijakan perusahaan yang menimbulkan kerugian masif bagi publik maupun keuangan negara.

Fenomena kejahatan korporasi di Indonesia menunjukkan peningkatan yang cukup signifikan, terutama pada sektor lingkungan hidup, perpajakan, perbankan, dan pengadaan barang dan jasa. Dalam banyak kasus, kerugian yang ditimbulkan tidak hanya bersifat ekonomis, tetapi juga merusak lingkungan dan merugikan masyarakat luas. Meskipun demikian, penegakan hukum terhadap korporasi sering kali tidak berjalan optimal karena sulitnya membuktikan siapa yang paling bertanggung jawab di dalam struktur korporasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa persoalan utama bukan hanya pada ada tidaknya aturan, melainkan pada model pertanggungjawaban yang digunakan. Apabila model yang digunakan masih bertumpu pada kesalahan individu, maka korporasi akan selalu memiliki ruang untuk menghindar dengan alasan bahwa perbuatan tersebut dilakukan oleh oknum. Oleh karena itu, diperlukan pembaruan paradigma yang lebih mampu menjangkau kesalahan korporasi sebagai suatu kesatuan organisasi.

Untuk mengatasi kebuntuan dogmatika hukum pidana klasik tersebut, arah pembaruan hukum pidana kontemporer mulai mengadopsi corporate culture model (model budaya korporasi) sebagai pijakan atribusi kesalahan organisasi. Pendekatan ini menilai kesalahan pidana korporasi bukan semata-mata bersumber dari niat jahat pengurus secara individual, melainkan dari kebijakan internal, kelemahan sistem pengawasan, atau budaya organisasi yang mendorong maupun membiarkan terjadinya tindak pidana di lingkungan perusahaan. Sejalan dengan itu, pembaruan hukum acara pidana melalui pemberlakuan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2025 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana (KUHAP Baru) yang memuat mekanisme Deferred Prosecution Agreement (DPA) pada Pasal 328 serta pedoman pelaksanaannya melalui Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2026 membuka ruang penyelesaian perkara korporasi yang berorientasi pada pemulihan kerugian dan reformasi kepatuhan internal (corporate compliance).

Dinamika pertanggungjawaban pidana korporasi di Indonesia menunjukkan tantangan implementasi meliputi kesulitan pembuktian kesalahan korporasi, disharmonisasi dengan hukum sektoral, kompleksitas struktur korporasi, keterbatasan aparat penegak hukum, dan dominasi pendekatan individual (Nurohim, 2026). Selain itu, terdapat inkonsistensi antara Pasal 49 KUHP Nasional dan Pasal 326 KUHAP Baru mengenai entitas pertanggungjawaban pidana korporasi, yang bisa menjadi titik simpang siur bagi penegak hukum (Annafira, 2026). Namun, studi komprehensif yang mengintegrasikan rekonstruksi doktrin corporate culture model di ranah hukum pidana materiil dengan standarisasi uji kelayakan yudisial (judicial scrutiny) dalam pelaksanaan DPA di ranah hukum pidana formil ke dalam kerangka pembaruan sistem hukum pidana secara utuh masih sangat terbatas. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk merekonstruksi pertanggungjawaban pidana korporasi menuju corporate culture model dan merumuskan parameter uji kelayakan hakim dalam Deferred Prosecution Agreement (DPA).

METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif (*doctrinal legal research*) yang diarahkan untuk merumuskan konstruksi dogmatika dan kebijakan formulasi pembaruan hukum pidana (*ius constituendum*). Pendekatan penelitian mencakup pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dengan menelaah Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 tentang KUHP, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2025 tentang KUHAP, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2026 tentang Penyesuaian Pidana, Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2026, serta Peraturan Mahkamah Agung Nomor 13 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penanganan Perkara Tindak Pidana oleh Korporasi. Selain itu, penelitian ini menggunakan pendekatan konseptual (conceptual approach) melalui analisis teori kebijakan hukum pidana (penal policy), teori sistem hukum yang meliputi substansi, struktur, dan budaya hukum, serta doktrin corporate culture model, yang dipadukan dengan pendekatan perbandingan hukum (*comparative approach*) terhadap pengaturan kesalahan organisasional di yurisdiksi persemakmuran. Bahan hukum primer dan sekunder yang terkumpul dianalisis secara preskriptif-analitis guna membangun kerangka rekonstruksi sistem hukum pidana nasional (Marzuki, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembaruan substansi hukum pidana mencakup penataan ulang kaidah materiil yang menetapkan perbuatan terlarang (*actus reus*), pertanggungjawaban pidana (*mens rea*), dan jenis sanksi pidana dalam sistem kodifikasi nasional. Dalam kerangka pembaruan hukum pidana Indonesia, Pasal 48 KUHP Nasional sebenarnya telah memperluas tolok ukur atribusi tindak pidana korporasi, mencakup tindakan dalam lingkup usaha, perolehan manfaat secara melawan hukum, penerimaan sebagai kebijakan badan usaha, hingga kelalaian melakukan pencegahan dan memastikan kepatuhan hukum (Miraj et al., 2025). Pertanggungjawaban korporasi dalam Buku Kesatu mulai dari Pasal 45 sampai dengan Pasal 50 merupakan perluasan pertanggungjawaban korporasi, termasuk untuk tindak pidana korupsi (Miraj et al., 2025). Kendati demikian, rumusan norma tersebut belum menegaskan secara eksplisit kedudukan corporate culture model sebagai parameter penilaian kesalahan organisasional maupun sebagai alasan penghapus pidana apabila korporasi terbukti telah mengoperasikan sistem kepatuhan (compliance program) yang efektif dan terukur.

Corporate culture model adalah teori yang menilai kesalahan korporasi berdasarkan kebijakan korporasi yang mendorong, membiarkan, atau tidak mencegah terjadinya tindak pidana dalam lingkup korporasi (Brouwer, 2025). Masalahnya, syarat c, d, dan e dalam Pasal 48 yang bertalian dengan corporate culture model tidak menjadi syarat mutlak atribusi kesalahan terhadap korporasi. Maka, sebaik apapun corporate culture yang dibentuk oleh korporasi, selama perbuatan dilakukan dalam lingkup korporasi, maka korporasi dapat dimintakan pertanggungjawaban pidana (Brouwer, 2025). Hal ini berbeda dengan Australian Criminal Code Act 1995 yang telah mengatur secara tegas corporate culture model sebagai alasan penghapus pidana (Brouwer, 2025). Pembaruan substansi hukum pidana ke depan perlu mempertegas pergeseran doktrin asas tiada pidana tanpa kesalahan (*geen straf zonder schuld*) dari kesalahan psikologis manusia menuju kesalahan struktural organisasi (*organizational fault*). Melalui penerapan corporate culture model secara komprehensif, korporasi dapat dimintai pertanggungjawaban pidana secara mandiri apabila budaya kerja, kebijakan insentif, atau target bisnisnya terbukti menoleransi pelanggaran hukum, sekaligus memberikan perlindungan hukum yang adil bagi korporasi yang sungguh-sungguh menjalankan fungsi pencegahan. Di samping itu, pembaruan sanksi bagi korporasi wajib memaksimalkan sistem pemidanaan dua jalur (double track system) dengan menempatkan pidana tambahan dan tindakan (*maatregelen*) berupa pemulihan kerusakan akibat tindak pidana, perampasan keuntungan ilegal, serta pengambilalihan manajemen sebagai instrumen pokok dibandingkan sekadar pidana denda konvensional yang kerap dianggap sebagai biaya operasional biasa oleh korporasi besar.

Selain itu, corporate culture model juga memberikan dasar yang lebih kuat dalam menentukan jenis sanksi yang tepat bagi korporasi. Sanksi terhadap korporasi tidak seharusnya hanya berupa denda, karena denda sering kali hanya dianggap sebagai biaya usaha dan tidak menimbulkan efek jera. Melalui pendekatan budaya korporasi, sanksi dapat diarahkan pada perbaikan sistem internal, seperti kewajiban untuk membentuk program kepatuhan, melakukan pengawasan independen, memperbaiki tata kelola, serta mempublikasikan putusan pengadilan sebagai bentuk sanksi moral. Sanksi yang demikian tidak hanya menghukum, tetapi juga mencegah terulangnya perbuatan yang sama di masa depan. Dengan demikian, pemidanaan terhadap korporasi dapat memiliki fungsi yang lebih konstruktif, yaitu mendorong korporasi untuk membangun budaya yang patuh terhadap hukum dan bertanggung jawab secara sosial. Penerapan corporate culture model tentu tidak tanpa tantangan. Hakim perlu memiliki pemahaman yang memadai mengenai tata kelola korporasi, sistem pengawasan internal, serta budaya organisasi yang berlaku di dalamnya. Tanpa pemahaman tersebut, penilaian terhadap budaya korporasi berpotensi menjadi subjektif dan menimbulkan ketidakpastian hukum. Oleh karena itu, diperlukan pedoman penafsiran yang jelas, baik melalui peraturan pelaksana maupun melalui yurisprudensi, agar penerapan model ini dapat berjalan secara konsisten dan tidak bergantung pada penafsiran masing-masing hakim.

Keterbatasan identification theory semakin nyata ketika dihadapkan pada struktur korporasi modern yang bersifat desentralisasi. Dalam korporasi besar, keputusan sering kali tidak lahir dari satu perintah pimpinan puncak, melainkan dari akumulasi kebijakan, prosedur, dan praktik yang berlangsung dalam jangka waktu panjang. Akibatnya, perbuatan yang merugikan masyarakat atau negara sering kali tidak dapat ditelusuri kepada satu individu tertentu, meskipun kerugian tersebut jelas merupakan hasil dari cara korporasi itu bekerja. Dalam kondisi seperti ini, apabila pertanggungjawaban pidana tetap dipaksakan harus menemukan mens rea individual, maka korporasi berpotensi lolos dari

jerat pidana meskipun secara substansial ia memperoleh keuntungan dari perbuatan melawan hukum tersebut. Di sinilah corporate culture model menawarkan jalan keluar yang lebih rasional, karena kesalahan tidak lagi dicari pada niat satu orang, melainkan pada budaya organisasi yang membiarkan, mendorong, atau bahkan menormalisasi pelanggaran. Budaya yang dimaksud dapat dilihat dari ada tidaknya sistem kepatuhan, pengawasan internal, mekanisme pelaporan pelanggaran, sanksi internal terhadap pegawai yang melanggar, serta komitmen pimpinan dalam menegakkan tata kelola yang baik. Apabila korporasi terbukti tidak memiliki sistem tersebut atau sengaja membiarkan sistem yang buruk, maka sudah sepatutnya korporasi itu dinyatakan bersalah. Pendekatan ini tidak hanya lebih adil, tetapi juga lebih efektif dalam mencegah kejahatan korporasi, karena mendorong korporasi untuk memperbaiki sistemnya, bukan sekadar mencari kambing hitam di tingkat bawah.

Tabel 1. Perbandingan Paradigma Lama dan Paradigma Pembaruan Pertanggungjawaban Pidana Korporasi

Dimensi Sistem Hukum	**Paradigma Lama (Identification Theory)**	**Paradigma Pembaruan (Corporate Culture Model)**
Substansi Hukum (Mens Rea dan Sanksi)	Kesalahan korporasi bergantung pada pembuktian niat jahat individu pengurus puncak; sanksi dominan pidana denda.	Kesalahan dinilai dari budaya organisasi dan sistem pengawasan internal (organizational fault); sanksi mengutamakan pemulihan melalui double track system.
Struktur Peradilan Pidana	Pembuktian kausalitas berlapis dan berlarut-larut; minim instrumen penyelesaian di luar persidangan konvensional.	Penerapan pembalikan beban pembuktian terbatas terkait kepatuhan dan mekanisme Deferred Prosecution Agreement (DPA) dengan uji kelayakan hakim.
Budaya Hukum Penegakan	Berorientasi pada pembalasan perorangan (retributive individualism) yang berhenti pada pemidanaan pengurus lapangan.	Berorientasi pada pemulihan kerugian negara maupun korban secara sistemik serta reformasi tata kelola korporasi yang berintegritas.
Dampak Keadilan	Berisiko melahirkan impunitas korporasi besar yang memiliki struktur birokrasi terdesentralisasi.	Mewujudkan keadilan substantif, kepastian hukum kepatuhan, dan perlindungan stabilitas ekonomi publik.

Sebagaimana pada Tabel 1, pembaruan substansi pertanggungjawaban korporasi dalam KUHP Nasional memerlukan topangan rekonstruksi struktur hukum acara pidana yang adaptif agar proses penyelesaian perkara tidak berlarut-larut dan tetap menjaga stabilitas perekonomian publik. Pengakomodasian mekanisme Deferred Prosecution Agreement (DPA) dalam Pasal 328 KUHAP Baru beserta petunjuk pelaksanaannya dalam Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2026 menjadi terobosan signifikan dalam pembaruan struktur peradilan pidana korporasi di Indonesia. Melalui instrumen DPA, penuntut umum memiliki kewenangan untuk menangguhkan penuntutan terhadap korporasi dengan syarat korporasi mengakui perbuatannya, melunasi restitusi atau pemulihan kerugian secara penuh, bekerja sama mengungkap pelaku intelektual, serta merombak tata kelola kepatuhan internalnya di bawah pengawasan peradilan.

Penerapan Deferred Prosecution Agreement (DPA) dalam konteks corporate culture model juga perlu dipahami sebagai instrumen pembinaan, bukan sekadar cara untuk menghindari pemidanaan. Melalui DPA, korporasi diberikan kesempatan untuk memperbaiki tata kelolanya dengan syarat-syarat yang tegas, seperti membayar ganti kerugian, memperbaiki sistem kepatuhan, melakukan audit independen, dan bekerja sama dengan penegak hukum untuk mengungkap pihak yang paling bertanggung jawab. Apabila syarat-syarat tersebut tidak dipenuhi, maka penuntutan dapat dilanjutkan kembali. Mekanisme ini sangat relevan dengan kondisi Indonesia, karena proses peradilan pidana yang panjang sering kali justru menimbulkan kerugian lanjutan bagi karyawan, pemegang saham, dan

masyarakat, tanpa menjamin pulihnya kerugian negara. Dengan DPA, negara tetap memperoleh pemulihan kerugian secara cepat, korban memperoleh kepastian, dan korporasi terdorong untuk melakukan reformasi internal secara sungguh-sungguh. Namun demikian, DPA tidak boleh diterapkan tanpa pengawasan yang ketat, karena berpotensi menimbulkan kesan bahwa korporasi besar dapat membeli keadilan. Oleh karena itu, DPA harus dibatasi hanya untuk korporasi yang menunjukkan itikad baik, mengakui kelemahan sistemnya, dan bersedia diawasi. Hakim atau jaksa harus memiliki pedoman yang jelas mengenai kapan DPA dapat ditawarkan, apa saja kewajibannya, dan bagaimana menilai keberhasilan pelaksanaannya, agar tidak terjadi disparitas dan penyalahgunaan wewenang.

DPA memiliki potensi untuk mempercepat pemulihan kerugian negara, mengurangi beban peradilan, dan mendorong reformasi tata kelola korporasi, namun penerapannya membutuhkan regulasi yang jelas dan mekanisme pengawasan ketat agar transparansi dan akuntabilitas tetap terjaga (Alaydrus, 2025). Implementasi konsep DPA dalam Pasal 328 KUHAP Baru merupakan upaya pencegahan korupsi oleh korporasi (Wahyuni et al., 2026). Namun, implementasi DPA menghadapi tantangan utama berupa ketiadaan regulasi spesifik yang mengatur tata cara, kewenangan jaksa, peran pengadilan, dan mekanisme pengawasan untuk mencegah penyalahgunaan kewenangan (Alaydrus, 2025). Akan tetapi, guna mencegah potensi penyalahgunaan wewenang dan risiko impunitas korporasi (*corporate impunity*), struktur peradilan pidana wajib memberlakukan standar pengujian yudisial yang terukur (*structured judicial scrutiny*) sebelum mengesahkan kesepakatan DPA. Hakim harus menguji secara ketat aspek legalitas kesepakatan, proporsionalitas sanksi finansial dibandingkan keuntungan ilegal yang diperoleh korporasi, kelayakan dampak pemulihan bagi korban dan masyarakat, serta keseriusan rencana reformasi tata kelola korporasi sehingga DPA benar-benar bekerja sebagai sarana keadilan substantif. Selain itu, struktur pembuktian di persidangan perlu menerapkan mekanisme pembalikan beban pembuktian terbatas (*reversed burden of proof*) mengenai standar kepatuhan internal (*corporate compliance program*), di mana korporasi wajib membuktikan bahwa mereka telah menjalankan sistem pencegahan tindak pidana secara memadai.

Selanjutnya, pada tataran budaya hukum pidana, seluruh regulasi progresif tersebut akan kehilangan efektivitasnya apabila cara pandang aparatur penegak hukum masih terperangkap pada paradigma pembalasan individual (*retributive individualism*). Selama ini, proses penyidikan dan penuntutan kerap berhenti hanya pada pemidanaan pengurus lapangan tanpa menjangkau entitas korporasi sebagai penikmat manfaat utama kejahatan. Pembaruan budaya hukum pidana di Indonesia menuntut transformasi pola pikir aparat penegak hukum mulai dari kepolisian, kejaksaan, hingga kehakiman untuk memandang kejahatan korporasi sebagai tindak pidana sistemik yang membutuhkan pemulihan menyeluruh. Aparatur peradilan pidana perlu diperkuat kapasitasnya di bidang audit tata kelola perusahaan dan forensik keuangan agar mampu mengevaluasi kualitas budaya kepatuhan suatu korporasi secara objektif, sehingga pembaruan hukum pidana nasional mampu mewujudkan efek jera sekaligus membangun ekosistem usaha yang berintegritas.

Pengertian korporasi dalam hukum pidana sendiri memiliki cakupan yang lebih luas daripada hukum perdata. Dalam hukum perdata korporasi hanya terbatas pada badan hukum semata, sedangkan dalam hukum pidana mencakup baik yang berbadan hukum maupun tidak berbadan hukum, bahkan meliputi kumpulan orang yang terorganisasi dan harta kekayaan (Syafrinaldi et al., 2024). Keluasan ini menegaskan bahwa parameter kesalahan korporasi tidak dapat disamakan dengan kesalahan manusia alamiah, melainkan harus dinilai dari budaya organisasinya. Hal ini sejalan dengan temuan Sulaiman et al. (2026) bahwa korporasi kini diakui sebagai subjek hukum pidana, sehingga doktrin lama societas delinquere non potest sudah ditinggalkan. Dengan demikian, corporate culture model tidak hanya menilai perbuatan individual, tetapi juga menilai apakah korporasi telah membangun sistem yang mencegah terjadinya tindak pidana secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Pembaruan sistem hukum pidana Indonesia pasca-berlakunya KUHP Nasional, KUHAP Baru, dan Undang-Undang Penyesuaian Pidana menuntut rekonstruksi mendasar pada paradigma pertanggungjawaban pidana korporasi agar hukum pidana efektif menanggulangi kejahatan korporasi kontemporer. Rekonstruksi tersebut dijalankan secara terpadu melalui pengintegrasian corporate culture model sebagai parameter kesalahan organisasional sekaligus alasan penghapus pidana pada aspek substansi hukum materiil, penguatan standar uji kelayakan yudisial (*structured judicial scrutiny*) dalam pelaksanaan Deferred Prosecution Agreement (DPA) serta pembalikan beban pembuktian

terbatas pada aspek struktur peradilan pidana, dan pergeseran budaya hukum aparat penegak hukum dari pembalasan perorangan menuju pemulihan kerugian sistemik. Sinergi ketiga elemen pembaruan tersebut akan melahirkan sistem hukum pidana nasional yang modern, berkeadilan substantif, dan memiliki daya tangkal tinggi terhadap kejahatan korporasi.

DAFTAR PUSTAKA

Referensi dari buku:

Marzuki, P. M. (2021). *Penelitian hukum* (Edisi revisi). Kencana.

Prasetyo, T., & Barkatullah, A. H. (2012). *Politik hukum pidana: Kajian kebijakan kriminalisasi dan dekriminalisasi*. Pustaka Pelajar.

Referensi dari jurnal ilmiah:

Alaydrus, H. (2025). *Penerapan Deferred Prosecution Agreement (DPA) sebagai alternatif penegakan hukum pada tindak pidana korporasi di Indonesia*. Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum, 3(5), 8035-8050.

Annafira, Z. (2026). *Pertanggungjawaban pidana korporasi setelah berlakunya KUHP Nasional (Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023) dan KUHAP Baru (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2025).* Jurnal Sosial dan Teknologi (SOSTECH), 6(6), 2365-2374.

Brouwer, D. E. (2025). *Corporate culture model sebagai alasan penghapus pidana korporasi: Justifikasi teoretis pemidanaan korporasi dalam KUHP*. Tanjungpura Law Journal, 9(1), 33-59.

Miraj, S. O., Asphianto, A., & Ridwan, R. (2025). *Perluasan tindak pidana korupsi yang dilakukan oleh korporasi dalam KUHP baru*. PAMPAS: Journal of Criminal Law, 6(3), 422-434.

Nurohim, M. (2026). *Analisis yuridis tindak pidana korporasi berdasarkan UU Nomor 1 Tahun 2023 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana dan tantangan implementasinya*. Birokrasi: Jurnal Ilmu Hukum dan Tata Negara, 4(1), 212-226.

Sulaiman, A., Darmawan, I., & Handoyo, S. D. P. (2026). *Korporasi dan pertanggungjawaban pidana dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana.* Andrew Law Journal, 5(1), 375-383.

Syafrinaldi, Hardiago, D., & Indaryanto, W. (2024). *Korporasi sebagai subjek dalam tindak pidana paten*. Jurnal Legislasi Indonesia, 21(4), 548-561.

Wahyuni, S., Daipon, D., & Rizki, A. (2026). *Implementasi konsep deferred prosecution agreement (DPA) dalam Pasal 328 KUHAP baru sebagai upaya pencegahan korupsi oleh korporasi*. Jurnal Hukum Lex Generalis, 7(2), 95-114.

Referensi Peraturan Perundang-Undangan :

Peraturan Mahkamah Agung Nomor 13 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penanganan Perkara Tindak Pidana oleh Korporasi.

Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2026 tentang Pedoman Implementasi KUHP 2023 dan KUHAP 2025.

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2025 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana.

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2026 tentang Penyesuaian Pidana.