

**ANALISIS YURIDIS TERHADAP PERTANGGUNGJAWABAN KORPORASI
TENTANG FRAUD PENGGAJIAN TANPA KEBERADAAN STAF*****LEGAL ANALYSIS OF CORPORATE LIABILITY FOR PAYROLL FRAUD
INVOLVING GHOST EMPLOYEES*****Rindang Gici Oktavianti¹⁾, Aril Mulyono²⁾, Saiful Abror³⁾**^{1,2,3}Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Abdurachman Saleh Situbondo¹Email: rindanggici@unars.ac.id*Naskah diterima tanggal 20-04-2026, disetujui tanggal 21-05-2026, dipublikasikan tanggal 04-06-2026***ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pertanggungjawaban hukum korporasi terhadap praktik fraud penggajian berupa pembayaran gaji kepada pegawai fiktif (*ghost employee*). Fenomena ini merupakan salah satu bentuk kejahatan internal yang memanfaatkan kelemahan sistem pengendalian perusahaan, sehingga menimbulkan kerugian finansial dan merusak reputasi korporasi. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual, melalui analisis bahan hukum primer dan sekunder yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa korporasi sebagai subjek hukum dapat dimintai pertanggungjawaban pidana berdasarkan Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) terbaru dan Undang-Undang Tindak Pidana Korupsi, apabila terbukti terdapat keterlibatan pengurus atau adanya kelalaian dalam sistem pengawasan internal. Penerapan teori pertanggungjawaban seperti *vicarious liability*, *identification theory*, *aggregation theory*, dan *organization model theory* memperkuat dasar pembebanan tanggung jawab kepada korporasi. Selain sanksi pidana berupa denda, pencabutan izin usaha, dan kewajiban penggantian kerugian, praktik ini juga berdampak pada menurunnya kepercayaan publik, investor, dan mitra bisnis. Oleh karena itu, diperlukan penguatan sistem pengendalian internal dan penerapan prinsip *Good Corporate Governance* guna mencegah terjadinya *fraud* penggajian serta meningkatkan akuntabilitas korporasi.

Kata kunci: pertanggungjawaban korporasi; pegawai fiktif; *payroll fraud*; hukum pidana

ABSTRACT

This study aims to analyze corporate legal liability in cases of payroll fraud involving ghost employees. This phenomenon represents a form of internal corporate crime that exploits weaknesses in internal control systems, resulting in financial losses and reputational damage to the corporation. The research employs a normative legal method with statutory and conceptual approaches, analyzing relevant primary and secondary legal materials. The findings indicate that corporations, as legal subjects, can be held criminally liable under the latest

Criminal Code (KUHP) and Anti-Corruption Law, particularly when there is involvement of corporate management or negligence in internal control systems. The application of liability theories such as vicarious liability, identification theory, aggregation theory, and organization model theory strengthens the basis for attributing criminal responsibility to corporations. In addition to criminal sanctions, including fines, revocation of business licenses, and compensation obligations, such practices also lead to a decline in public trust, investor confidence, and business partnerships. Therefore, strengthening internal control systems and implementing Good Corporate Governance principles are essential to prevent payroll fraud and enhance corporate accountability.

Keywords: corporate liability; ghost employee; payroll fraud; criminal law

PENDAHULUAN

Negara Indonesia adalah negara hukum, berdasarkan pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Bahwa hukum berlaku untuk semua orang yang tinggal di wilayah tersebut, dan tidak ada yang dapat dibebaskan dari hukum. Segala tindakan harus dilakukan dengan alasan yang tepat dan akan memiliki konsekuensi yang sesuai dengan hukum dan perundang-undangan Negara Republik Indonesia. Di bagian ini dijelaskan bahwa sistem hukum Indonesia didasarkan pada nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila sebagai dasar negara, dan bahwa hukum yang berlaku menata kehidupan berbangsa, bermasyarakat, dan bernegara. Hukum berfungsi sebagai alat untuk menilai tindakan yang dilakukan oleh setiap warga negara berdasarkan peraturan-peraturan hukumnya. Karena itu, setiap warga negara diharapkan untuk menghormati hukum tersebut.

Globalisasi menjadi fenomena yang tidak dapat terpisahkan dari perkembangan kebutuhan manusia tersebut (Lestari & Achdiani, 2024). Korporasi dalam era ekonomi modern telah berkembang menjadi subjek hukum yang memiliki peran sentral dalam pembangunan nasional. Sebagai subjek hukum mandiri (*persona standi in iudicio*), korporasi tidak hanya memiliki hak-hak hukum, tetapi juga memikul tanggung jawab hukum atas segala tindakan yang dilakukan untuk dan atas nama korporasi tersebut. Namun, seiring dengan kompleksitas

operasionalnya, koporasi sering kali menjadi celah terjadinya berbagai tindak pidana, termasuk tindak pidana kerugian keuangan yang bersifat internal.

Perkembangan dua bisnis yang semakin kompetitif telah mendorong perusahaan untuk mengoptimalkan sistem sumber daya manusia, termasuk dalam proses administrasi penggajian. Namun, kemajuan teknologi dan kompleksitas kegiatan korporasi juga membuka celah terjadinya penyimpangan, salah satunya berupa *fraud* penggajian (*payroll fraud*). Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi mempermudah pelaku kejahatan dalam melakukan aksi kriminal, termasuk kejahatan dunia maya (*cybercrime*), pencucian uang, dan perdagangan narkoba (Choo, 2021; Grabosky, 2022). Salah satu bentuknya adalah praktik penggajian terhadap pegawai fiktif atau *ghost employee*, yaitu pembayaran gaji kepada individu yang tidak benar-benar bekerja di perusahaan atau bahkan tidak ada keberadaannya sama sekali.

Salah satu fenomena tindak pidana yang kini menjadi perhatian serius adalah *fraud* (kecurangan) dalam sistem penggajian, khususnya melalui modus operandi penggajian tanpa keberadaan staff atau yang secara teknis dikenal sebagai *ghost employee fraud*. Praktik ini melibatkan pencantuman nama seseorang dalam daftar gaji (*payroll*) yang pada kenyataannya tidak bekerja pada korporasi tersebut, atau bahkan merupakan identitas fiktif. Dana penggajian yang dialokasikan kemudian dialirkan untuk keuntungan pribadi pihak-pihak tertentu di dalam korporasi, yang seringkali melibatkan penyalahgunaan wewenang oleh jajaran manajemen atau departemen personalia.

Perkembangan hukum pidana modern mengakui bahwa korporasi bukan hanya dapat melakukan tindak pidana, tetapi juga harus memikul pertanggungjawaban pidana secara mandiri (*corporate criminal liability*) (Arief, 2020). Teori identifikasi (*identification theory*) menjadi dasar pertanggungjawaban tersebut, dimana perbuatan pengurus atau organ tertentu dianggap sebagai perbuatan korporasi itu sendiri, sehingga mensyaratkan adanya kesalahan (*mens rea*) dari pengurus yang dapat diatribusikan kepada korporasi (Remmelink, 1996). Dalam konteks korupsi pengadaan barang/jasa, modus seperti *mark-up*, kolusi, dan

suap seringkali melibatkan korporasi sebagai pemberi suap atau penerima manfaat dari proses yang curang (Komisi Pemberantasan Korupsi, 2021).

Secara yuridis, fenomena ini menimbulkan kompleksitas dalam penentuan pertanggungjawaban pidana. Meskipun regulasi di Indonesia, termasuk KUHP terbaru (UU No.1 Tahun 2023) dan Peraturan Mahkamah Agung (PERMA) No. 13 Tahun 2016, telah mengatur mengenai tata cara penanganan perkara tindak pidana oleh korporasi, penerapan hukum terhadap *fraud internal* seperti gaji fiktif seringkali masih menemui hambatan. Persoalan muncul Ketika harus menentukan apakah perbuatan tersebut merupakan murni perbuatan individu (*mens rea* orang perseorangan) atau dapat ditarik menjadi pertanggungjawaban korporasi karena adanya kegagalan korporasi dalam membangun sistem pengawasan (*internal control*) yang memadai.

Ketidajelasan Batasan antara tanggung jawab individu pengurus dengan tanggung jawab korporasi dalam kasus *fraud* penggajian dapat berakibat pada lemahnya penegakan hukum dan perlindungan terhadap aset korporasi maupun hak-hak pemegang saham. Terlebih lagi jika korporasi tersebut adalah BUMN atau perusahaan yang mengelola dana publik, maka *fraud* penggajian ini berdampak langsung pada kerugian keuangan negara dan pelanggaran terhadap prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG).

Berdasarkan uraian di atas, diperlukan sebuah kajian mendalam mengenai bagaimana kerangka hukum di Indonesia merespon praktik *ghost employee* ini. Pemahaman mengenai doktrin *vicarious liability* (pertanggungjawaban pengganti) dan doktrin *identification* menjadi krusial untuk membedah sejauh mana korporasi dapat dimintai pertanggungjawaban atas kecurangan sistemik yang terjadi di dalamnya. Oleh sebab itu, penelitian ini akan memfokuskan pada Analisis Yuridis Terhadap Pertanggungjawaban Korporasi Mengenai *Fraud* Penggajian Tanpa Keberadaan Staf.

METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan tipe penelitian yuridis normatif. Penelitian hukum normatif atau *doctrinal legal research* yaitu penelitian melalui bahan-bahan hukum baik bersifat primer maupun sekunder. Menurut Peter Mahmud Marzuki dalam bukunya yang berjudul penelitian hukum, penelitian hukum normatif adalah suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang di hadapi. Penulis menggunakan Bahan Hukum Primer yang terdiri dari beberapa Kitab Undang-Undang Hukum Pidana Nomor 1 tahun 2023 Selain itu penulis menggunakan Bahan Hukum Sekunder yang terdiri buku, artikel, jurnal hukum, berita online, dan pendapat ahli. Teknik pengumpulan bahan hukum dalam penelitian yuridis normatif ini dilakukan dengan meneliti semua bahan-bahan hukum baik primer maupun sekunder. Penelitian hukum ini dilakukan dengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum, dan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan isu tersebut.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Akibat Hukum dan Reputasi yang Timbul Bagi Korporasi Akibat Terjadinya Pembayaran Gaji Kepada Pegawai Fiktif

Peristiwa *ghost employment* di sektor publik negara Indonesia menunjukkan pola yang cukup konsisten, dimana individu yang tidak aktif atau bahkan ada tetap tercatat dalam payroll dan menerima gaji. Praktik ini tidak terbatas pada satu instansi, namun juga tersebar di berbagai tingkat pemerintahan, mulai dari kementerian hingga pemerintah daerah. Namun Praktik ini juga tidak terlepas dalam bentuk *private corporation*, *public corporation*, dan *quasi corporation*. Modus operandi yang biasanya dilakukan ialah pencatatan pegawai fiktif dalam sistem kepegawaian, pembuatan rekening palsu, dan pencairan gaji yang dikendalikan oleh oknum tertentu. Di samping itu, terdapat variasi yang lebih kompleks seperti pada pegawai pensiun yang tetap tercatat atau pegawai yang

dipinjam dari instansi lain untuk memperoleh gaji ganda (Oguzierem, U. A., & Sofiri, K-P, 2017).

Dalam pasal 46 ayat 2 Undang-Undang Republik Indonesia No. 7 Tahun 1992 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Republik Indonesia No. 10 Tahun 1998 salah satunya membahas tentang asas yang menyatakan bahwa korporasi (badan hukum) tidak dapat melakukan tindak pidana. Dalam suatu korporasi jika terjadi tindak pidana maka tindak pidana tersebut dianggap dilakukan oleh pengurus korporasi yang bersangkutan.

Pembayaran gaji (*salary*) kepada pegawai fiktif atau ghost employees merupakan salah satu bentuk penipuan (*fraud*) penggajian yang serius, dimana seorang karyawan atau pihak eksternal memanipulasi sistem Sumber Daya Manusia dalam penggajian untuk mengalihkan dana ke rekening yang tidak berhak. Maka terdapat akibat yang timbul bagi korporasi mencakup kerugian finansial langsung hingga konsekuensi hukum dan reputasi yang luas.

Pembayaran gaji pegawai fiktif dapat dikenai sanksi pidana berdasarkan Undang-Undang Tipikor yaitu Undang Nomor 31 Tahun 1999 jo. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 dimana korporasi sebagai subjek hukum bertanggung jawab atas perbuatan pengurus atau pemberi perintah demi keuntungan korporasi. Korporasi dapat dihukum denda, pembayaran uang pengganti kerugian, pencabutan izin usaha, atau pidana tambahan seperti pemulihan aset. Disamping itu, pada Pasal 392 KUHP atau pada Pasal 508 dalam KUHP Baru yang mengatur pidana bagi pengurus korporasi yang memalsukan neraca atau daftar keuangan dengan ancaman penjara hingga 1 tahun 6 bulan atau denda kategori III.

Praktik yang dilakukan ini tentunya merusak citra korporasi bagi pemangku kepentingan, termasuk investor, mitra bisnis, dan regulator sebab dianggap sebagai indikasi korupsi sistemik. Pada kasus sebuah korporasi seperti manager HRD yang merekrut 22 karyawan fiktif hingga rugi 38 miliar rupiah menunjukkan bagaimana pengungkapan melalui audit memicu perselisihan industrial, gugatan karyawan dan hilangnya kepercayaan publik. Akibatnya, korporasi berisiko untuk

kehilangan peluang bisnis, kesulitan mendapatkan pinjaman atau tender serta penurunan nilai saham (Oswaldo, I.G., 2025).

Penerapan Ketentuan Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) dan Peraturan Terkait Terhadap Pelaku Individu dan Korporasi dalam Kasus Fraud Penggajian

Praktik pembayaran gaji kepada pegawai fiktif (*ghost employee fraud*) merupakan salah satu bentuk kecurangan internal yang tidak hanya menimbulkan kerugian finansial bagi korporasi, tetapi berimplikasi serius terhadap aspek hukum dan reputasi perusahaan. Dalam perspektif hukum pidana, korporasi diakui sebagai subjek hukum yang dapat dimintai pertanggungjawaban atas tindak pidana yang terjadi dalam lingkup aktivitasnya. Hal ini sejalan dengan prinsip pertanggungjawaban pidana korporasi, dimana perbuatan pengurus atau pihak yang memiliki kewenangan dalam struktur organisasi dapat diatribusikan sebagai perbuatan korporasi itu sendiri.

Saat ini korporasi di Indonesia mengakui bahwa korporasi sebagai subjek hukum yang dapat mempertanggungjawabkan tindak pidana yang dilakukan pengurusnya pada Pasal 46 hingga 50 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP). Akan menjadi pengecualian bagi tindak pidana korupsi yang sejak dahulu tuntutan dan penjatuuhan pidana dapat dilakukan kepada korporasi atau pengurusnya (Sri Mulyani et al., 2024). Untuk mempertanggungjawabkan tindakan-tindakan yang dilakukan oleh pengurus atau direksi korporasi, dapat ditinjau melalui beberapa teori, yaitu:

1) *Vicarious Liability*

Vicarious Liability merupakan teori pertanggungjawaban korporasi dalam hukum pidana korporasi yang biasa dikenal dengan teori “hukum pengganti”. Makna hukum pengganti dalam hal ini adalah adanya konsep “atasan dan bawahan” atau struktural vertikal dalam suatu korporasi, sehingga perbuatan yang dilakukan masih dalam lingkup pekerjaan yang dilakukan atas tuntutan pekerjaan

tersebut (Mahmud, 2021). Akan tetapi, teori pertanggungjawaban ini memiliki syarat penting secara kumulatif yang harus terpenuhi, yaitu

- a) Harus adanya suatu hubungan, seperti hubungan pekerjaan antara atasan dan pegawai;
- b) Tindak pidana yang dilakukan oleh pengurus tersebut haruslah berkaitan dan masih berada di lingkup pekerjaannya.

2) *Identification Theory*

Identification theory merupakan salah satu teori pertanggungjawaban pidana pada korporasi yang membenarkan pembebanan pertanggungjawaban korporasi dengan menumpukan bahwa korporasi sangat mungkin dan dapat dibebankan pertanggungjawaban atas tindak pidana yang terjadi. Dalam teori pertanggungjawaban ini menekankan bahwa perbuatan yang dilakukan merupakan *intra vires* atau masih berada di dalam kewenangannya, sehingga penuntut umum harus mampu melakukan “identifikasi” atas perbuatan pidana atau *actus reus* yang dilakukan oleh pengurus yang menjadi pengendali atas tindak pidana tersebut (Sjahdeini, 2017).

3) *Aggregation Theory*

Teori agregasi menyatakan bahwa pertanggungjawaban pidana dapat dibebankan kepada korporasi apabila tindak pidana yang dilakukan oleh pengendali atau pengurus pada korporasi tersebut memenuhi unsur delik yang memiliki keterkaitan dan tidak berdiri sendiri-sendiri.

4) *Organization Model Theory*

Pada dasarnya teori ini merupakan teori penggabungan atas beberapa teori yang telah dijelaskan sebelumnya, yang mana dalam membebankan korporasi atas tindak pidana yang dilakukan pengurusnya melalui teori ini dapat diterapkan apabila memenuhi beberapa persyaratan sebagai berikut:

- a) Kebijakan korporasi yang secara inheren bersifat memaksa dalam melakukan tindak pidana yang dilakukan;
- b) Adanya pengaruh korporasi dalam melakukan tindakan ilegal (kultur);
- c) Adanya kegagalan dalam mencegah tindak pidana yang dilakukan; dan

- d) Tidak adanya tindakan korektif dan reaktif dari korporasi dalam menanggapi tindak pidana yang telah terjadi (Marbun, n.d.)

Kedudukan korporasi itu sendiri bahwa sebagai perusahaan yang memiliki kepentingan sama halnya dengan manusia, sehingga wajib ada pengaturan jelas agar tidak terjadi konflik kepentingan (*conflict of interest*) diantara korporasi dan pengurus-pengurusnya. Namun saat ini walaupun perkembangan hukum telah berubah, manusia yang menggerakkan korporasi masih kerap menimbulkan berbagai tindak pidana yang merugikan masyarakat luas, salah satunya adalah tindak pidana korupsi. Tindak pidana korupsi telah kita ketahui adalah tindak pidana yang tak kunjung usai bagi pemerintah Indonesia. Di samping lemahnya penegakan tindak pidana korupsi di Indonesia, masyarakat Indonesia juga tak kunjung memiliki kesadaran aktif untuk memerangi korupsi yang terus terjadi di setiap tahunnya. Korupsi sendiri di dalam Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Tipikor) merupakan kumpulan orang dan atau kekayaan yang terorganisasi baik merupakan badan hukum maupun bukan badan hukum. Penjelasan yang tercantum pada Undang-Undang Tindak Pidana Korupsi tidak secara eksplisit menjelaskan secara sistematis apa sebenarnya korupsi. Tindak pidana korupsi dapat diklasifikasikan menjadi beberapa jenis, yaitu diantaranya (Syahril & Rasji, 2021):

- 1) Suap

Suap menyuap merupakan salah satu jenis korupsi yang sering terjadi di Indonesia. Suap merupakan tindakan melawan hukum yang dilakukan dengan cara menyogok pihak berkepentingan guna mendapatkan keuntungan dari uang yang telah dikeluarkan tersebut. Tindak pidana suap menyalahgunakan wewenang kekuasaan yang dimiliki oleh penerima suap guna mendapatkan keuntungan diantara kedua pihak (Hamzah, 2024).

- 2) Penggelapan dalam Jabatan

Hal ini dengan suap yang mana melibatkan penyalahgunaan wewenang dan kekuasaan, penggelapan dalam jabatan juga turut melibatkan penyalahgunaan wewenang terhadap suatu posisi tertentu di perusahaan dalam upaya mengalihkan

atau menggunakan aset perusahaan untuk meraup keuntungan dan mempekaya pribadi orang-orang yang terlibat. Hal tersebut perlu digarisbawahi bahwa dalam tindak pidana penggelapan ini sebagaimana dalam Pasal 372 sampai dengan Pasal 377 KUHP adalah kesadaran atas kepercayaan yang diberikan seseorang kepada pelaku pengembal jabatan dalam menggunakan aset ataupun barang yang bukan dimiliki olehnya secara pribadi (Sutopo et al., 2024).

3) Tindak Pidana Lainnya

Berdasarkan Pasal 20 ayat (2) Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi jo. Pasal 48 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana, korporasi dapat dibebankan pertanggungjawaban pidana apabila tindak pidana tersebut dilakukan oleh orang-orang yang berada dalam lingkungan hubungan kerja dalam suatu korporasi yang dilakukan sendiri ataupun bersama-sama yang memberikan keuntungan, tidak melakukan pencegahan atas tindak pidana tersebut, dan melewatkan tindak pidana tersebut terlaksana.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa praktik fraud penggajian berupa pembayaran gaji kepada pegawai fiktif (*ghost employee*) merupakan bentuk kejahatan internal korporasi yang menimbulkan dampak serius, baik secara hukum maupun reputasi. Dari sisi hukum, perbuatan ini dapat dikualifikasikan sebagai tindak pidana korupsi, penggelapan, maupun pemalsuan data keuangan yang dapat menjerat tidak hanya individu pelaku, tetapi juga korporasi sebagai subjek hukum. Hal ini sejalan dengan ketentuan dalam KUHP terbaru, yaitu Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023, serta Undang-Undang Tindak Pidana Korupsi yang memungkinkan pembebanan pertanggungjawaban pidana kepada korporasi. Pertanggungjawaban korporasi dalam kasus ini dapat dianalisis melalui berbagai teori, seperti *vicarious liability*, *identification theory*, *aggregation theory*, dan *organization model theory*, yang pada prinsipnya menegaskan bahwa

tindakan pengurus atau pihak yang memiliki kewenangan dapat diatribusikan sebagai tindakan korporasi, terutama apabila terdapat hubungan kerja, kewenangan, serta kegagalan sistem pengawasan internal. Selain itu, praktik penggajian pegawai fiktif juga menimbulkan kerugian finansial yang signifikan serta merusak reputasi korporasi di mata publik, investor, dan pemangku kepentingan lainnya. Dampak reputasional tersebut dapat berujung pada hilangnya kepercayaan, penurunan nilai perusahaan, serta hambatan dalam memperoleh peluang bisnis di masa depan. Oleh karena itu, diperlukan penguatan sistem pengendalian internal, penerapan prinsip *Good Corporate Governance* (GCG), serta penegakan hukum yang tegas dan konsisten guna mencegah dan menindak praktik fraud penggajian, sekaligus memperjelas batas antara tanggung jawab individu dan korporasi agar efektivitas pertanggungjawaban pidana korporasi di Indonesia dapat terwujud secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Arief, B. N. (2020). *Kebijakan hukum pidana*. Kencana.
- Choo, K. K. R. (2021). Trends in cybercrime and criminal exploitation of information systems. *Computer Law & Security Review*, 40, 105528. <https://doi.org/10.1016/j.clsr.2020.105528>
- Grabosky, P. (2022). Transnational crime and global digital infrastructure: The dark web's challenge to policing. *Policing and Society*, 32(4), 427–441. <https://doi.org/10.1080/10439463.2021.1896519>
- Hamzah, D. P. F. (2024). Efektifitas Undang-Undang pemberantasan tindak pidana korupsi terhadap tindak pidana suap menyuap oleh pejabat negara. *Maleo Law Journal*, 8(1).
- Komisi Pemberantasan Korupsi. (2021). *Modus korupsi pengadaan barang/jasa*. KPK.
- Lestari, R. N., & Achdiani, Y. (2024). Pengaruh globalisasi terhadap gaya hidup individualisme masyarakat modern. *Sosietas: Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 14(2), 117–128.
- Marbun, A. N. (n.d.). *Pertanggungjawaban tindak pidana korporasi*. Masyarakat Pemantau Peradilan Indonesia, Fakultas Hukum Universitas Indonesia.

- Oguzierem, U. A., & Sofiri, J.-P. (2017). Ghost workers and related payroll fraud: The impact of unauthorized employment on local government areas & rural development areas in Bayelsa State. *IIARD International Journal of Economics and Business Management*, 3(8).
- Remmelink, J. (1996). *The criminal responsibility of corporate officers in the Netherlands*. Maklu.
- Sri Mulyani, et al. (2024). Pertanggungjawaban korporasi dalam KUHP baru. 4, 2549–2555.
- Sutopo, et al. (2024). Tindak pidana penggelapan dalam jabatan di perusahaan studi kasus Putusan PN No. 2206/Pid.B/2023/PN Sby. *Jurnal Hukum Indonesia*, 3(4).
- Syahril, S. N., & Rasji. (2021). Pemangkasan hukuman pidana terhadap pelaku tindak pidana korupsi berdasarkan gender dalam perspektif filsafat hukum. *Jurnal Serina*, 1(1).