BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia adalah negara hukum (*rechtstaat*), sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Sebagai konsekuensi dari negara hukum, maka semua tindakan yang dilakukan baik oleh penyelenggara negara maupun oleh warga negara harus didasarkan pada ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku. Apabila terjadi pelanggaran hukum, hukum harus ditegakkan dengan menindak pelaku sesuai dengan ketentuan hukum pula.

Pelanggaran hukum bidang ketenagakerjaan berkaitan erat dengan pengupahan yang tidak sesuai peraturan perundang-undangan. Saat ini telah ada perundang-undnagan terbaru yang mengatur tentang pengupahan di Indonesia yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Pasal 23 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 secara tegas mengatur bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Kemudian Pasal 88 A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menegaskan bahwa hak pekerja/buruh atas upah timbul pada saat

terjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja.

Sistem pengupahan merupakan masalah yang krusial dan berpotensi tinggi memicu perselisihan serta mendorong aksi mogok kerja/unjuk rasa oleh para pekerja/buruh. Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, disebutkan bahwa upah adalah:

*“Hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atau suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.*¹

Penentuan upah oleh perusahaan/korporasi wajib mengikuti kebijakan pemerintah terkait dengan Upah Minimum, meskipun terdapat perjanjian kerja yang mengatur tentang sistem pengupahan pada tiap-tiap korporasi namun tidak boleh bertentangan dengan perundang-undangan.² Upah minimum merupakan standar minimal pengupahan oleh pengusaha kepada seluruh buruh berdasarkan pada ketetapan di suatu daerah tertentu, Upah minimum yang dimaksud memiliki wujud kesesuaian antara kebutuhan hidup

¹ Hendri. Pertanggungjawaban Pidana Terhadap Pelaku Tindak Pidana Membayar Upah di bawah Upah Minimum (Studi Putusan No. 1661/Pid.B/2015/PN. Lubuk Pakam), *Unes Journal Of Swara Justisia*, Vol 4 (2), 2020, hlm.148

² Jeremy Nicholas & Ade Adhari. Pidanaan Terhadap Delik Pembayaran Upah di Bawah Upah Minimum dalam Rangka Mencapai Tujuan Pidanaan di Indonesia. *Jurnal Hukum Adigama*, Vol 4 (2), 2021, hlm. 1089

layak dengan memperhatikan produktivitas dan kebutuhan ekonomi³ sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang pengupahan.

Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan melalui penerbitan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang pengupahan, salah satunya adalah untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Kebijakan pengupahan tersebut antara lain mencakup kebijakan penetapan Upah minimum oleh gubernur setiap tahun dan kebijakan penyusunan dan penerapan struktur dan skala Upah di Perusahaan. Pasal 24 Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 menyebutkan bahwa upah minimum berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan. Pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun memiliki kualifikasi yang disyaratkan dalam jabatan dapat diberikan upah lebih besar dari upah minimum.

Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur bipartite, jalur tripartite, arbitrase, dan jalur pengadilan hubungan industrial. *Bipartite* adalah proses perundingan antara pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, seperti yang telah diterangkan dalam undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Kemudian juga dapat dilakukan melalui proses tripartit. *Tripartit* adalah

³ Jon Nedi Piliang; Suhaidi; & Mustamam. Pertanggungjawaban Pidana Terhadap Pengusaha Yang Membayar Upah Lebih Rendah Dari Upah Minimum (Studi Kasus Putusan Nomor 1662/PID.B/2015/PN.LBP). *Jurnal Hukum Kaidah: Media Komunikasi dan Informasi Hukum dan Masyarakat*, vol 17 (2), 2018, hlm. 151

perundingan antara pengusaha dan pekerja/karyawan, dimana pihak ketiga ikut serta dalam penyelesaian perselisihan tersebut. Dalam PHI, proses tripartit sendiri dibagi menjadi tiga bagian, yaitu mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Terakhir, *arbitrase* adalah penyelesaian sengketa di luar pengadilan perburuhan, sehingga para pihak yang bersengketa mencapai kesepakatan untuk menyerahkan penyelesaian sengketa tersebut kepada arbiter yang putusannya bersifat mengikat dan final (*final and binding*) bagi para pihak.⁴

Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara non litigasi dilaksanakan melalui: Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, dan Arbitrase setelah dikaji lebih dalam ternyata masih kurang sesuai dengan konsep dan teori hukum yang berlaku pada umumnya. Regulator peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan masih menyisahkan persoalan pada konsentrasi untuk menuntaskan berbagai perselisihan hubungan industrial yang terjadi di Indonesia. Kenyataannya peraturan tersebut dalam pelaksanaannya tidak efektif disebabkan masih belum lengkapnya peraturan yang mengatur secara mendetail tentang proses penyelesaian perselisihan secara non litigasi, sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum yang berlaku.⁵

Perselisihan antara pekerja dan pengusaha/perusahaan yang disebabkan oleh pembayaran upah pekerja di bawah upah minimum dapat digolongkan

⁴ Mariana, Gaudensia & Wahyoeno, Dipo. Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, vol 3 (1), 2023, hlm. 676

⁵ Mashari. Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Non Litigasi Berbasis Nilai Keadilan Sosial. *Jurnal MMH*, vol 41 (4), 2012, hlm.550

sebagai perselisihan hak. Perselisihan ini muncul karena adanya pelanggaran terhadap hak yang diakibatkan oleh perbedaan dalam penerapan atau penafsiran terhadap peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Hukum ketenagakerjaan mengatur mengenai perselisihan dalam hubungan industrial, termasuk perselisihan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja di dalam suatu perusahaan. Perselisihan hubungan industrial ini diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang merupakan *lex specialist* dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Untuk perselisihan hak, penyelesaiannya dapat dilakukan melalui jalur perdata maupun pidana, baik secara berurutan, diawali perdata atau pidana, maupun bersamaan. Namun, karena Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 secara normatif menetapkan bahwa pembayaran upah di bawah upah minimum adalah tindakan pidana, maka pelakunya harus diproses secara pidana. Hal ini menjadi dasar untuk penyelesaian kasus korporasi yang melanggar aturan pembayaran upah melalui jalur litigasi.

Contoh kasus korporasi yang membayar di bawah upah minimum dan diselesaikan secara litigasi yang **pertama yaitu PT. Karunia Makmur** melalui Putusan Nomor 1661/Pid.B/2015/PN.Lbp, dimana perusahaan melakukan pembayaran upah dengan cara menentukan sendiri besarnya pembayaran upah pekerja/buruh di PT. Karunia Makmur berdasarkan *skill* sehingga bertentangan dengan upah minimum sektoral Kabupaten Deli

Serdang. Oleh karena itu, Hakim pengadilan menjatuhkan pidana penjara selama 2 (dua) tahun penjara dan denda Rp. 200.000.000 (dua ratus juta rupiah).

Kedua, PT. Rakuda Furniture pada tahun 2022 melalui Putusan PN Surabaya Nomor 714/Pid.Sus/2022/PN Sby yang menetapkan Wibowo Pratiknyo Prawita Bin Soesanto Prawito terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah melakukan tindak pidana telah membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang berlaku di Kota Surabaya pada tahun 2016; dan menjatuhkan pidana kepada Terdakwa tersebut dengan pidana penjara selama 1 (satu) tahun dan 6 (enam) bulan dan denda sebesar Rp.100.000.000,- (seratus juta rupiah) bila tidak dibayar maka diganti dengan pidana kurungan selama 3 (tiga) bulan. Kemudian kasus diajukan Banding dengan putusan PT Surabaya Nomor 1135/PID.Sus/2022/PT SBY, Dimana hakim memutuskan mengubah putusan pengadilan sebelumnya dari 1 (satu) tahun penjara menjadi 8 (delapan) bulan penjara.⁶

Ketiga, PT Intan Kreasi Jaya pada tahun 2023 melalui Putusan PN Cibinong Nomor 31/Pid.Sus/2023/PN Cbi. Hakim pengadilan menyatakan terdakwa Moon Kap Lee alias Lee Moon Kap, telah terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah melakukan Tindak Pidana berupa membayar Upah Lebih Rendah Dari Upah Minimum Pada Wilayah Kabupaten/Kota Bogor. Oleh karena itu, hakim kemudian menjatuhkan pidana kepada Terdakwa

⁶<https://putusan3.mahkamahagung.go.id/direktori/putusan/zaed49f8b9ccd496b2fc313334303133.html>

Moon Kap Lee alias Lee Moon Kap dengan pidana penjara selama 1 (satu) tahun dan pidana denda sebesar Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah).⁷

Berdasarkan ketiga kasus perusahaan yang membayar upah di bawah upah minimum di atas, sudah seharusnya pengusaha mendapatkan sanksi yang dapat menimbulkan efek jera dan dapat dijadikan sebagai pelajaran bagi perusahaan-perusahaan lain agar tidak melakukan tindak pidana yang sama, namun nyatanya ketiga putusan pengadilan menjatuhkan pidana penjara maupun denda dengan jumlah paling sedikit (minimal). Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 81 angka 63 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bahwa pengusaha yang membayar upah lebih rendah dari upah minimum dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp.400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

Pentingnya tuntutan pertanggungjawaban pidana terhadap korporasi ini antara lain karena misalnya dalam delik-delik ekonomi dan fiskal, keuntungan yang diperoleh korporasi atau kerugian yang diderita pekerja/buruh dapat demikian besarnya, sehingga tak akan mungkin seimbang bilamana pidana hanya dijatuhkan kepada pengurus korporasi saja. Selain itu, adanya penilaian bahwa dengan hanya memidana para pengurus/Direktur pada korporasi tersebut belum menjamin bahwa korporasi tidak akan mengulang tindak pidana pembayaran upah di bawah ketentuan upah minimum. Oleh karena itu,

⁷<https://putusan3.mahkamahagung.go.id/direktori/putusan/zaedd43a5e834be88760313231373437.html>

penting untuk menuntut pertanggungjawaban pidana terhadap korporasi dengan jenis dan tingkat sanksi yang sesuai dengan karakteristik korporasi tersebut.⁸ Hal ini diharapkan dapat memaksa perusahaan mematuhi peraturan yang berlaku, terutama terkait kewajiban memberikan upah minimum kepada pekerjanya.

Kasus-kasus perusahaan yang membayar upah pekerja di bawah upah minimum ini menunjukkan adanya ketidakadilan bagi pekerja yang telah memberikan kontribusinya bagi perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting untuk dilakukan kajian pertanggungjawaban pidana bagi korporasi yang mampu memberikan keadilan bagi pekerja dan bagi korporasi itu sendiri. Nilai keadilan yang diharapkan adalah yang berlandaskan pada Sila ke 2 Pancasila atau yang disebut dengan keadilan bermartabat yaitu keadilan yang menyeimbangkan antara hak dan kewajiban sehingga meskipun seseorang atau korporasi yang bersalah secara hukum tetap harus diperlakukan sebagai manusia begitu juga para pekerja harus diperlakukan sebagai manusia dengan hak menerima upah sesuai ketentuan.⁹ Bahkan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menyebutkan bahwa model penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara non litigasi yang ideal adalah berkeadilan yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila. Idealisasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial termasuk pada kasus-kasus pembayaran upah di bawah ketentuan upah minimum tersebut yaitu berbasis nilai keadilan melalui campur tangan

⁸ Dwija Priyatno, *Kebijakan Legislasi Tentang Sistem Pertanggungjawaban Pidana Korporasi di Indonesia*. (Bandung: CV Utomo, Bandung), hlm.27

⁹ Teguh Prasetyo. *Keadilan Bermartabat, Perspektif Teori Hukum*. (Bandung: Nusamedia, 2021), hlm. 109

pemerintah sebagai regulator di bidang ketenagakerjaan untuk keseimbangan posisi tawar (*bargaining position*) antara pekerja dan pengusaha yang dapat menciptakan ketenangan kerja dan kelangsungan usaha (*industrial harmony and economic development*).¹⁰

Pekerja yang menerima upah di bawah ketentuan upah minimum tidak cukup untuk memenuhi hidup yang layak, berarti besaran upah tersebut belum mencerminkan nilai keadilan bagi pekerja sesuai teori keadilan hukum Aristoteles, bahwa dilihat dari keadilan distributif, upah yang rendah bagi pekerja tidak mencerminkan keseimbangan antara besarnya penghasilan atau keuntungan perusahaan dan besaran upah yang layak untuk kehidupan bagi pekerja.¹¹ Disisi lain, pemilihan model penyelesaian kasus perusahaan yang membayar upah di bawah ketentuan upah minimum melalui jalur litigasi (pengadilan pidana) seperti pada ketiga kasus di atas, menunjukkan belum adanya nilai keadilan bagi perusahaan maupun pekerja lain yang masih bekerja pada perusahaan tersebut. Hal ini dikarenakan, perusahaan akan sulit melanjutkan usaha karena pengusaha menjalani pidana penjara padahal masih banyak pekerja yang menggantungkan penghidupannya dari perusahaan tersebut. Oleh karena itu, putusan hakim pengadilan yang menjatuhkan pidana penjara bagi pengusaha akan menghambat operasionalisasi perusahaan yang pada akhirnya akan menimbulkan PHK massal.

¹⁰ Mashari. 2012, *Op Cit*, hlm. 555

¹¹ Lamijan dan Mohamad Tohari. Rekonstruksi Pengaturan Pengupahan Bagi Pekerja Perusahaan Berbasis Nilai Keadilan. *Jurnal Kosmik Hukum*. Vol. 18 (2), 2018, hlm.125

Berdasarkan latar belakang di atas, maka pengaturan tindak pidana bagi korporasi yang membayar di bawah upah minimum dalam regulasi atau peraturan perundang-undangan yang ada harus direkonstruksi berbasis nilai keadilan bagi pihak perusahaan, pekerja yang menerima upah di bawah ketentuan upah minimum dan pekerja lain yang masih bekerja pada perusahaan tersebut. Oleh karena itu, dalam penelitian hukum Disertasi ini penulis mengambil judul **“Urgensi Pertanggungjawaban Pidana Bagi Korporasi yang Membayar Upah di Bawah Upah Minimum Berbasis Nilai Keadilan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaturan mengenai pertanggungjawaban pidana korporasi yang membayar upah di bawah upah minimum di Indonesia saat ini?
2. Bagaimana implementasi pertanggungjawaban pidana korporasi yang membayar upah di bawah upah minimum?
3. Bagaimana pengaturan ideal mengenai pertanggungjawaban pidana korporasi yang membayar upah di bawah upah minimum berbasis nilai keadilan di Indonesia pada masa mendatang?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan-tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengkaji dan menganalisis norma-norma peraturan perundang-undangan mengenai pertanggungjawaban pidana korporasi yang membayar upah di bawah upah minimum di Indonesia saat ini.
2. Untuk mengkaji dan menganalisis implementasi pertanggungjawaban pidana korporasi yang membayar upah di bawah upah minimum.
3. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaturan ideal mengenai pertanggungjawaban pidana korporasi yang membayar upah di bawah upah minimum berbasis nilai keadilan di Indonesia pada masa mendatang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoretis

Penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat bermanfaat bagi para akademisi untuk menambah kajian mengenai tindak pidana pembayaran upah di bawah ketentuan upah minimum khususnya dapat memberikan kontribusi dalam pembaharuan hukum, terkait rekonstruksi pengaturan yang ideal pada pertanggungjawaban pidana korporasi yang membayar upah di bawah upah minimum berbasis nilai-nilai keadilan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi pemerintah dan DPR RI, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk menyusun kerangka pembaharuan undang-undang, maupun peraturan pemerintah yang akan datang, khususnya terkait dengan tindak pidana korporasi yang membayar di bawah upah minimum.

2. Bagi Lembaga Peradilan, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran komprehensif tentang kasus-kasus korporasi yang membayar di bawah upah minimum sehingga dapat menjatuhkan sanksi pidana terhadap korporasi yang membayar di bawah upah minimum berdasarkan nilai keadilan bermartabat. Sedangkan bagi masyarakat, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan untuk meningkatkan kesadaran terhadap upah yang diterima dan upaya-upaya hukum yang dapat dilakukan apabila menerima upah dibawah ketentuan upah minimum.
3. Bagi Perusahaan, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai evaluasi terhadap mekanisme pembayaran upah yang sesuai dengan ketentuan perundang-undangan dan meningkatkan kepatuhan hukum. Selain itu, hasil penelitian dapat digunakan sebagai acuan untuk mengembangkan kebijakan internal yang lebih baik dalam mengelola pembayaran upah, termasuk prosedur pelaporan dan pengawasan pengupahan.
4. Bagi Pekerja/Buruh, hasil penelitian Disertasi ini diharapkan dari memberikan wawasan tentang hak-hak pekerja dan memberikan gambaran upaya hukum yang dapat dilakukan oleh para pekerja yang mendapatkan upah di bawah ketentuan upah minimum.

1.4.3 Manfaat Bagi Pengusaha

Bagi pengusaha, hasil penelitian ini diharapkan dapat menyadarkan semua pengusaha atau pemberi kerja supaya tidak membayar upah pekerja di bawah ketentuan upah minimum yang berlaku.

1.5 Originalitas/Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian atau orisinilitas penelitian ini merupakan pembaruan pada penelitian-penelitian terdahulu dengan adanya perbedaan pada fokus permasalahan yang diteliti, metode dan jenis data yang digunakan. Fokus penelitian ini yang menjadi kebaruan karena belum pernah dilakukan pada penelitian sebelumnya yaitu urgensi pertanggungjawaban pidana terhadap korporasi yang membayar upah di bawah upah minimum berbasis nilai-nilai keadilan.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan berkenaan dengan pertanggungjawaban pidana terhadap korporasi antara lain dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1 Orisinalitas Penelitian

No	Penelitian Terdahulu	Orisinalitas
1.	<p>Dadang Abdullah (2022)</p> <p>“Rekonstruksi Pengaturan Pertanggungjawaban Pidana Korporasi di Bidang Lingkungan Hidup yang Berbasis Nilai Keadilan”.</p> <p>Disertasi: Program Doktor Ilmu Hukum, Universitas Islam Sultan Agung</p>	<p>Persamaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sama-sama memiliki topik tentang Pertanggungjawaban Pidana Korporasi berbasis nilai keadilan 2. Sama-sama menggunakan pendekatan yuridis normatif <p>Perbedaan:</p> <p>Penelitian terdahulu secara khusus mengkaji pertanggungjawaban pidana korporasi di Bidang Lingkungan Hidup sedangkan penulis secara khusus pada pertanggungjawaban pidana bagi</p>

	Semarang	korporasi yang membayar di bawah upah minimum.
2.	<p>Anis Rifai (2019)</p> <p>“Rekonstruksi Model Hukum Pertanggungjawaban Pidana Korporasi Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Dalam Tindak Pidana Korupsi Di Indonesia”.</p> <p>Disertasi: Program Doktor Ilmu Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta</p>	<p>Persamaan:</p> <p>Sama-sama memiliki topik tentang Pertanggungjawaban pidana korporasi</p> <p>Perbedaan:</p> <p>Penelitian terdahulu secara khusus mengkaji pertanggungjawaban pidana korporasi yang melakukan korupsi sedangkan penulis secara khusus pada pertanggungjawaban pidana bagi korporasi yang membayar di bawah upah minimum. Perbedaan lain yaitu pendekatan penelitian terdahulu yaitu yuridis empiris sedangkan penulis menggunakan pendekatan yuridis normatif</p>
3.	<p>Hariman Satria Samandi (2018)</p> <p>“Politik Hukum Pertanggungjawaban Pidana Korporasi Dalam Tindak Pidana Di Bidang Sumber Daya Alam Di Indonesia”</p> <p>Disertasi: Program Doktor Ilmu Hukum Universitas Gajah Mada</p>	<p>Persamaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sama-sama memiliki topik tentang Pertanggungjawaban Pidana Korporasi 2. Sama-sama menggunakan pendekatan yuridis normatif <p>Perbedaan:</p> <p>Penelitian terdahulu secara khusus mengkaji pertanggungjawaban pidana korporasi di bidang sumberdaya alam sedangkan penulis secara khusus pada pertanggungjawaban pidana bagi korporasi yang membayar di bawah upah minimum</p>
4.	<p>H. Djamal (2017)</p> <p>“Rekonstruksi Pertanggungjawaban Pidana Korporasi Dalam Tindak Pidana Korupsi Yang Berbasis Nilai Keadilan”</p> <p>Disertasi: Program Doktor Ilmu Hukum, Universitas Islam Sultan Agung Semarang</p>	<p>Persamaan:</p> <p>Sama-sama memiliki topik tentang pertanggungjawaban pidana korporasi</p> <p>Perbedaan:</p> <p>Penelitian terdahulu secara khusus mengkaji pertanggungjawaban pidana korporasi yang melakukan korupsi sedangkan penulis secara khusus pada pertanggungjawaban pidana bagi korporasi yang membayar di bawah upah minimum. Perbedaan lain yaitu pendekatan penelitian terdahulu yaitu yuridis sosiologis sedangkan penulis menggunakan pendekatan yuridis normatif</p>

Berdasarkan keempat judul penelitian Disertasi di atas, masalah yang diangkat serta kesimpulan dari masing-masing penelitian terdahulu berbeda dengan masalah pokok yang akan dijadikan objek kajian oleh penulis. Penulis mengambil masalah pokok pada urgensi pertanggungjawaban pidana bagi korporasi yang membayar upah di bawah upah minimum berbasis nilai keadilan dan memiliki tujuan penelitian secara komprehensif mulai dari menganalisis norma-norma peraturan perundang-undangan mengenai pertanggungjawaban pidana korporasi yang membayar upah di bawah upah minimum di Indonesia saat ini; menganalisis implementasi pertanggungjawaban pidana korporasi yang membayar upah di bawah upah minimum; dan menganalisis pengaturan ideal mengenai pertanggungjawaban pidana korporasi yang membayar upah di bawah upah minimum berbasis nilai keadilan di Indonesia pada masa mendatang.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini terdiri dari 5 (lima) bab, dimana masing-masing bab memiliki keterkaitan antara yang satu dengan yang lain. Gambaran yang lebih jelas mengenai penulisan hukum ini diuraikan dalam sistematika sebagai berikut.

BAB I Pendahuluan

Dalam bab ini dibahas tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka

Dalam bab ini dijelaskan mengenai landasan teori dan landasan konseptual. Landasan teori terdiri dari teori pemidanaan, teori sistem hukum Lawrence M. Friedman dan teori keadilan bermartabat. Landasan konseptual mengenai hukum pidana, kejahatan korporasi, pertanggungjawaban hukum, hukum ketenagakerjaan dan pengupahan serta pertimbangan hakim dalam menjatuhkan pidana.

BAB III Metode Penelitian

Pada bab ini diuraikan metode pendekatan, bahan hukum, teknik pengumpulan data, jenis data, dan analisa data.

BAB IV Pembahasan dan Analisa

Bab ini berisi tentang hasil analisis terkait dengan permasalahan penelitian: (1) pengaturan mengenai pertanggungjawaban pidana korporasi yang membayar upah di bawah upah minimum di Indonesia saat ini. (2) Implementasi pertanggungjawaban pidana korporasi yang membayar upah di bawah upah minimum. (3) Pengaturan ideal mengenai pertanggungjawaban pidana korporasi yang membayar upah di bawah upah minimum berbasis nilai keadilan di Indonesia pada masa mendatang.

BAB V Penutup

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran.