



SWNIHAO

MAY 2025

HUMAN CAPITAL : COMPLIANCE

Cover Story : Lifestyle



Shan Shan
山山

Wei Wei
威威

Accounting for Employment Benefits
Regulation of Minimum Salary
Human Resources Information System
Withholding Tax for Employment Income
Green Human Capital

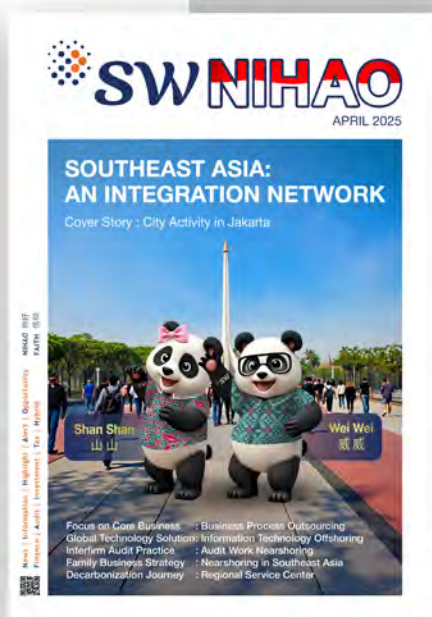
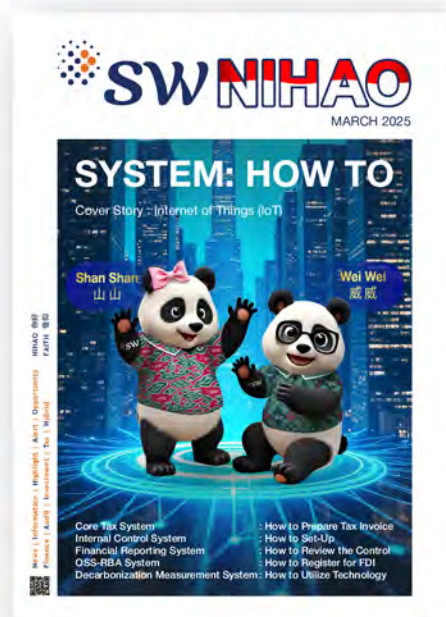
NIHAO 你好
FAITH 信仰

News | Information | Highlight | Alert | Opportunity
Finance | Audit | Investment | Tax | Hybrid



FOR YOUR COLLECTION

Free download:
sw-indonesia.com



MANAGING PARTNERS

Michell Lie
CEO SW INDONESIA

Agustinus Sugiharto
KAP Suharli, Sugiharto & Rekan

Vonny Huryawanto
SW Tax Consulting

Yuliana Setiawati
SW Business Advisory

Thomas Giam
SW Digital Solution

Agustinus Prajaka
SW Counselors at Law

Febryanti Simon
SW Sustainability Center

TEAM EDITORS

Regina Wen
Editor in Chief

Wayne Pakpahan
Editor for Audit

Fanny Yasha
Editor for Advisory

Bella Siboro
Editor for Law

Hartanto Wen
Editor for Chinese Articles

Cindy Huang
Editor for Chinese Articles

Ryan Fatah
Editor for Layout and Decision

CONTACT US

info@shinewing.id
sw-indonesia.com

Jakarta
UOB Plaza, 34th Floor
Jl. MH Thamrin Kav.8-10
Jakarta Pusat 10230
(+62 21) 2993 2162

Tangerang
Unity Building, 3rd Floor
Jl. Boulevard Gading Serpong M5/21
Tangerang 15810
(+62 21) 2222 0200

Surabaya
Spazio Building, 5th Floor
Jl. Mayjend Yono Suwoyo Kav.3
Surabaya 60226
(+62 31) 9914 1222

f SW Indonesia
in SW Indonesia
@ @shinewing.indonesia

HUMAN CAPITAL : COMPLIANCE

Accounting for Employment Benefits

员工福利会计

Akutansi untuk Imbalan Kerja



Human Resources Information System

人力资源信息系统

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia



Green Human Capital

绿色人力资源

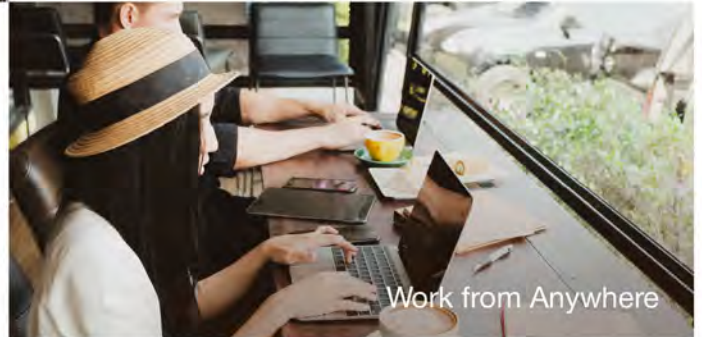
Sumber Daya Manusia Hijau



Regulation of Minimum Salary

最低工资规定

Regulasi Upah Minimum



Withholding Tax for Employment Income

员工所得税

Pemotongan Pajak Penghasilan Karyawan





Accounting for Employment Benefits

ARTICLE BY Marry Ann

EMAIL mary.gomboc@shinewing.id

This paper discusses PSAK 219, the Indonesian Financial Accounting Standard for employee benefits, which covers post-employment, termination, and short-term benefits. PSAK 219 introduces more accurate actuarial methods for valuing employee benefit obligations, emphasizing realistic economic and demographic assumptions. The standard classifies benefits into four categories: short-term, other long-term, post-employment, and termination benefits. It enhances recognition, measurement, and disclosure requirements to improve transparency and reliability of financial statements. Companies must now provide detailed disclosures and collaborate with actuarial experts. PSAK 219 also stresses risk management practices. This aligns with Indonesia's employment laws, ensuring accurate reporting of employee benefit obligations.



PSAK 219 is the Indonesian Financial Accounting Standard that governs employee benefits, encompassing post-employment benefits, termination benefits, and short-term employee benefits. It outlines how companies should recognize, measure, and present employee benefit obligations in their financial statements.

PSAK 219 represents a significant update to employee benefits accounting in Indonesia. This new accounting standard places greater emphasis on the use of realistic assumptions regarding economic and demographic factors that influence the measurement of post-employment benefits.

This standard requires companies to use more advanced actuarial techniques in estimating the present value of future obligations. The objective is to enhance the recognition, measurement, and disclosure of employee benefits, particularly post-employment benefits such as pensions and severance payments.

PSAK 219 classifies employee benefits into four types:

- **Short-term employee benefits** are expected to be settled within twelve months after the end of the annual reporting period in which the employee renders the related service, include: wages, salaries, and social security contributions, paid annual leave and paid sick leave, profit-sharing and bonuses, non-monetary benefits.
- **Other long-term employee benefits** are expected to be settled more than twelve months after the end of the annual reporting period in which the employee renders the related service, include: long-term paid absences, long-service benefits, long-term disability benefits, profit-sharing and bonuses, and deferred remuneration.
- **Post-employment benefits** encompass retirement benefits such as pensions and other post-employment benefits.
- **Termination benefits** are distinct from other employee benefits because they arise from the employer's decision to end the employment relationship, rather than from the employee's length of service or contractual entitlements.

Several significant guidelines in PSAK 219 that assist companies in enhancing the transparency and reliability of their financial statements include:

a. Recognition and Measurement of Liabilities

PSAK 219 introduces a more precise approach to measuring employee benefit obligations. Companies are required to consider various assumptions when determining the present value of future obligations. These assumptions must be based on relevant economic and demographic data to ensure accuracy.

b. Enhanced Disclosure Requirements

This standard enhances disclosure requirements for employee benefits. Companies are now obligated to provide more detailed information about the characteristics of their employee benefit plans, including the assumptions used in actuarial calculations. This increased transparency enables stakeholders to better understand the financial impact of these programs.

c. Risk Management

PSAK 219 emphasizes the importance of a more comprehensive approach to risk management in employee benefit programs. Companies are expected to be more proactive in identifying, assessing, and managing risks associated with these programs, including market, credit, and operational risks. Effective risk management helps reduce volatility in financial statements and optimize employee benefit costs.

Additionally, companies are required to establish closer collaboration with actuarial experts to ensure the accuracy of calculations in the recognition and measurement of employee benefits, as well as detailed disclosures in financial statements.

In Indonesia, employee benefits are governed by Law No. 6 of 2023 concerning Job Creation, which encompasses minimum wages, employment social security (BPJS Ketenagakerjaan), health insurance (BPJS Kesehatan), overtime pay, paid annual leave, sick leave and maternity leave, religious holiday allowances (THR), severance pay, and pensions. PSAK 219 Employee Benefits provides guidelines on how companies should recognize various types of employee benefits and the eligibility for their presentation and disclosure in financial statements.

SW



Regulation of Minimum Salary

ARTICLE BY Fanny

EMAIL fanny.fanny@shinewing.id

This article discusses the latest minimum wage regulations in Indonesia, especially after the issuance of the Minister of Manpower Regulation Number 16 of 2024, which sets a 6.5% increase in the national minimum wage in 2025. This policy is a follow-up to the Constitutional Court Decision No. 168/PUU-XXI/2023, which emphasizes the importance of calculating wages based on decent living needs and the contribution of workers to economic growth. This article outlines the differences between Provincial Minimum Wage, District Minimum Wage, and Sectoral Minimum Wage, as well as how each is determined based on economic conditions and the recommendations of the wage council. The application example in DKI Jakarta shows that the increase in UMP and UMS follows the official formula set by the central government. This adjustment in the minimum wage demands employers to reassess their internal wage structure and scale in a fairer and more measured manner. The increase in wages should not be viewed solely as a burden but also as an opportunity to build a more prosperous workforce.



May 1st is commemorated as International Labor Day, which has its roots in the labor movement in the United States in 1886, demanding humane working hours. In Indonesia, Labor Day has been designated as a national holiday since May 1st, 2014, through Presidential Decree No. 24 of 2013. This commemoration is not merely an annual event but also a moment to appreciate the contributions of workers to economic and social progress. It serves as a reminder to reflect on employment issues that remain relevant to the world of business and investment, including fair wages and industrial relations.

The Indonesian government, through Minister of Manpower Regulation No. 16 of 2024, has set a 6.5% increase in the national minimum wage for 2025. This increase is a follow-up to the Constitutional Court Decision No. 168/PUU-XXI/2023, which emphasizes the need to calculate minimum wages based on decent living needs and the contribution of workers to economic growth.

The regulation also affirms that the determination of minimum wages must take into account economic growth, inflation, and certain indices that reflect a balance between the interests of workers and businesses. It is important to understand the distinction between the Provincial Minimum Wage (UMP) and the Regency/Municipal Minimum Wage (UMK).

UMP is the minimum wage set by the governor for the entire province as the lowest wage threshold. In contrast, UMK is set more specifically for each regency or city and must be higher than the UMP. The UMK is determined by considering economic conditions, decent living needs, and recommendations from the local wage council.

In addition to UMP and UMK, the regulation also mandates the determination of sectoral minimum wages (UMS) for certain sectors that have specific characteristics. This is especially important for companies operating in labor-intensive sectors, high-risk industries, or those subject to specific business classifications (KBLI).

For businesses, this adjustment requires careful planning. Employers are expected to evaluate their internal wage structures and scales by considering factors such as job position, length of service, education, and competencies, as mandated by the Constitutional Court's decision.

This approach is not only a form of regulatory compliance but also a manifestation of corporate responsibility. More importantly, businesses should not view the increase in minimum wage solely as a burden, but as an opportunity to foster a loyal, productive, and prosperous workforce. The welfare of workers has a direct impact on the long-term stability and operational quality of a company.

Labor Day reminds us that economic progress can be achieved when workers, employers, and the government work together to build a fair, healthy, and productive work environment. With the right regulations and shared awareness, Labor Day 2025 can become a key moment to maintain the balance between employee welfare and business sustainability.

As an illustration, through Governor of DKI Jakarta Decree No. 829 of 2024, the Provincial Government of DKI Jakarta has set a 6.5% increase in the Provincial Minimum Wage (UMP), from IDR 5,067,381 to IDR 5,396,791. This increase strictly follows the formula set out in Minister of Manpower Regulation No. 16 of 2024, in which the current year's UMP is increased by a fixed rate of 6.5%.

In addition, the Provincial Government also sets Sectoral Minimum Wage (UMS) for certain sectors that are considered to have specific job characteristics, such as higher risk levels or certain technical skill demands.

At our law firm, SW Counselors at Law, employment regulations are one of the key aspects that can become game-changers for investors. Our legal counsel provides advice on company policies and transactions in corporate actions, which also take into account aspects of corporate finance, taxation, accounting, digital matters, and sustainability initiatives.



Human Resources Information System

ARTICLE BY Adrian

EMAIL adrian.adrian@shinewing.id

Information and digital technology respond to the development of Organizations to transform Human Resource (HR) management by offering a Human Resource Information System (HRIS) as a solution to improve the efficiency and effectiveness of HR management functions such as integrating real-time HR data, performing predictive analysis, and managing employee life cycles. SW Digital Solution has helped many company managements to implement HRIS and anticipate the challenges that often arise. Future trends point towards the integration of HRIS with artificial intelligence (AI) technology, people analytics, and performance management systems powered by machine learning so that the role of HR management personnel is not only as an administrative function, but as a strategic business partner.



Organizations that aim to stay relevant in the evolving world of business and investment are required to transform their Human Resource (HR) management. Information and digital technology offer the Human Resource Information System (HRIS) as a solution to enhance the overall efficiency and effectiveness of HR management functions.

HRIS is not merely an administrative software, but a strategic management system that enables companies to integrate HR data in real-time, perform predictive analysis, and manage the entire employee lifecycle. By automating manual processes and providing data-driven intelligence, HRIS serves as a foundation for companies to build human-centered competitive advantages. HRIS is defined as an information technology-based system designed to support the collection, storage, processing, and reporting of HR data. This system integrates key HR management functions into a single unified platform.

Key Components of HRIS

- **Employee Data Management:** Employee profiles, job history, contracts, and other important documents.
- **Recruitment and Onboarding:** Digitalization of the entire process, from hiring to fully integrating new employees.
- **Payroll and Benefits:** Automation of payroll, taxes, social security (BPJS), and other benefits.
- **Performance and KPI Management:** Performance evaluations, succession planning, and career development.
- **Learning & Development:** Training, e-learning, and competency development tracking.
- **Self-Service Portal:** Self-service features for leave requests, reimbursements, and pay slips.
- **Analytics and Reporting:** Dashboards for strategic HR performance monitoring.

Company management is encouraged to develop literacy, awareness, and the capability to optimally utilize HRIS. This is especially important as the majority of employees now come from the millennial and Gen Z generations, where HRIS can help companies transform into sustainably growing organizations.

The benefits of HRIS in organizational transformation include:

- **Operational Efficiency and Cost Reduction**
Digitalizing HR processes reduces reliance on manual work and minimizes administrative errors.
- **Data-Driven Strategic Decision Making**
HRIS enables HR departments to make decisions based on metrics and trends, such as turnover rates, engagement levels, and productivity.
- **Improved Employee Experience**
Employees have direct control and access to their information, enhancing job satisfaction.
- **Regulatory Compliance**
HRIS helps organizations meet legal obligations related to employment, audits, and taxation.

- Flexibility and Scalability
Modern cloud-based systems dynamically support the needs of both small- and large-scale companies.

In addition to literacy and awareness of HRIS benefits, company management must anticipate the challenges of implementation. The SW Digital Solution team has frequently assisted with HRIS implementations, during which several common challenges often arise.

The first challenge is the consideration of initial implementation costs, including licensing, training, and data migration. The next challenge is organizational culture change, which requires HR personnel to adapt to the new system and demands strong commitment from top management. Additionally, there are challenges related to data security and privacy – HR information is sensitive and must be protected in accordance with cybersecurity standards. Lastly, there is the challenge of aligning the system with business processes, as HRIS must be customized to meet the unique needs of each company.

Business owners and investors in Indonesia are increasingly recognizing the importance of utilizing HRIS to enhance competitiveness. Several local platforms such as Talenta, LinovHR, and Gadjian offer cloud-based HRIS solutions with comprehensive features. Meanwhile, large corporations like Bank Mandiri, Telkom Indonesia, and Gojek have implemented global HRIS systems such as SAP SuccessFactors or Oracle HCM Cloud.

Future trends point toward the integration of HRIS with artificial intelligence (AI), people analytics, and performance management systems powered by machine learning. This shift encourages HR professionals to move beyond administrative functions and take on the role of strategic business partners.

From the explanation above, it is clear that HRIS is not merely an administrative system, but a core driver of HR digitalization that helps organizations build adaptive, productive, and future-oriented workplaces. In an increasingly dynamic business landscape, companies that strategically integrate HRIS will gain an advantage in managing talent, fostering a modern work culture, and sustainably improving productivity.

SW



Withholding Tax for Employment Income

ARTICLE BY Alicia Natalie

EMAIL alicia.natalie@shinewing.id

Tax regulations in Indonesia regulate the withholding of Income Tax Article 21 on income received or obtained by domestic individual taxpayers in connection with work, services, or activities. Based on Government Regulation Number 58 Year 2023 and Minister of Finance Regulation Number 168 Year 2023 (effect on January 1, 2024), the Directorate General of Taxes ("DGT") changed the procedure for withholding Income Tax Article 21 monthly using the Average Effective Rate. The Average Effective Rate method can simplify the process of calculating monthly Income Tax Article 21 and minimize errors in calculating taxes payable and result in tax penalties. SW Tax Consulting has experience in assisting clients in calculating Income Tax Article 21 using the TER method correctly and in accordance with the applicable tax provisions in Indonesia.



Tax regulations in Indonesia regulate the withholding of Income Tax Article 21 for income received by employees. Income Tax Article 21 is a tax withheld from income in connection with work, services, or activities by name and in any form received or obtained by domestic individual taxpayers.

Income Tax Article 21 deductions must be made by the employer, government treasurer, pension fund, agency, company, and activity organizer. Employees who work for a company can receive income in the form of salaries, bonuses, holiday allowances, benefits in kind, and other benefits. The company will deduct Income Tax Article 21 on the income received by employees every month.

The Directorate General of Taxes (“DGT”) issued regulations implementing the withholding of Income Tax Article 21, namely Government Regulation Number 58 Year 2023 (“PP 58/2023”) and Minister of Finance Regulation Number 168 Year 2023 (“MoF 168/2023”) which came into effect on January 1, 2024. In these regulations, the DGT has changed the procedure for withholding Income Tax Article 21 on a monthly basis for employees using the Average Effective Rate based on the amount of Non-Taxable Income according to the marital status and number of dependents of the employee at the beginning of the tax year.

Prior to the enactment of PP 58/2023 and MoF 168/2023, the calculation of monthly Income Tax Article 21 was carried out by simulating the monthly income received by employees, into 1 (one) full year income by taking into account Non-Taxable Income and income deductions. Such deductions include office expenses and contributions related to pension programs paid by the employee through the company. This simulation method creates complexity for both the company and the employee.

In accordance with PP 58/2023 and MoF 168/2023, Average Effective Rate for the calculation of monthly Income Tax Article 21 is divided into 3 (three) categories, namely:

1. Average Effective Rate Category A is applied to the gross monthly income of employees with Non-Taxable Income status:
 - Unmarried without dependents (TK/0)
 - Unmarried with 1 dependent (TK/1)
 - Married without dependents (K/0)
2. Average Effective Rate Category B is applied to the gross monthly income of employees with Non-Taxable Income status:
 - Unmarried with 2 dependents (TK/2)
 - Unmarried with 3 dependents (TK/3)
 - Married with 1 dependent (K/1)
 - Married with 2 dependents (K/2)
3. Average Effective Rate Category C is applied to the gross monthly income of employees with Non-Taxable Income status:
 - Married with 3 dependents (K/3)

The following is an illustration of the calculation of Income Tax Article 21 using Average Effective Rate.

Mr. A works for PT XYZ and gets a monthly salary of IDR 10.000.000 and pays a pension contribution of IDR 100.000 per month. Mr. A is married and has no dependents (K/0). In accordance with Mr. A's Non-Taxable Income status (K/0), the monthly Income Tax Article 21 deduction will fall into the Average Effective Rate category A.

Employee Name	Non-Taxable Income Status	Average Effective Rate category	Income per Month (IDR)	Rate	Monthly Income Tax Article 21 (IDR)
Mr. A	K/0	TER A	10.000.000	2%	200.000

Assuming Mr. A works for one full year (January - December), the calculation of Income Tax Article 21 for the last tax period (December) is as follows:

Description	Total (IDR)
Gross Income for The Year	120.000.000
Deduction:	
1. Occupational Expenses (5% x IDR 120.000.000) *max IDR 6.000.000/year	(6.000.000)
2. Pension Contributions (12 x Rp 100.000)	(1.200.000)
Net Income for The Year	112.800.000
Non-Taxable Income (K/0)	(58.500.000)
Taxable Income	54.300.000
Income Tax Article 21 Payable for The Year 5% x IDR 54.300.000	2.715.000
Income Tax Article 21 that has been deducted up to November (11 x Rp 200.000)	(2.200.000)
Income Tax Article 21 that must be withheld in December	515.000

In accordance with the illustration above, the application of Average Effective Rate for employees is only used in calculating Income Tax Article 21 for Tax Periods other than the Last Tax Period, while the calculation of Income Tax Article 21 for the Year in the Last Tax Period still uses the rate of Article 17 paragraph (1) letter (a) of the Income Tax Law.

Monthly Income Tax Article 21 withholding using the Average Effective Rate method is expected to simplify the process of calculating monthly Income Tax Article 21 and avoid errors in calculating taxes payable which can result in tax penalties in the future. In addition, it can provide convenience for the Company in calculating and deducting monthly Income Tax Article 21 on employee income.

Tax Consultant can assist the Company to calculate Income Tax Article 21 using the Average Effective Rate method. SW Tax Consulting is experienced in assisting clients to calculate Income Tax Article 21 correctly and in accordance with the prevailing tax regulations in Indonesia. Proper and measurable compliance improves our clients' focus on their core business.



Green Human Capital

ARTICLE BY Febryanti Simon

EMAIL febryanti.simon@shinewing.id

This article highlights the urgent need to develop Green Human Capital as a strategic enabler for ESG performance. Green human resource encompasses skills and attitudes that support environmental innovation and sustainability goals. The emergence of green jobs across multiple sectors reflects a global shift towards sustainable growth. Education plays a foundational role in shaping future-ready green talents. Collaboration among government, industry, and academia is essential in building a green workforce ecosystem. National regulations support the legal basis for this transition. SW Sustainability Center emerges as a key partner in delivering ESG-focused capacity building. Investing in green human resource is a strategic necessity, not an option.



Gardening

In the era of modern business that is increasingly focused on sustainability, the role of human capital cannot be ignored. The concept of Human Resource Sustainability is no longer just about employee welfare, but also how organizations build Green Human Capital, namely Human Resources (HR) who have the knowledge, skills, and work attitudes that support environmental protection and green innovation.

Green Human Resources encompasses a set of capabilities related to environmental conservation and sustainable transformation. They are the main drivers in ensuring that companies are not only profit-oriented, but also planet and people-oriented; the three elements of the triple bottom line that are the foundation of ESG (Environmental, Social, Governance).

One of the real manifestations of HR sustainability is the emergence of green jobs, namely jobs that directly contribute to environmental preservation or restoration. Green jobs are present in various sectors, ranging from renewable energy, waste management, sustainable agriculture, to the development of environmentally friendly cities.

Several national regulations that provide legal protection for green jobs, as well as green human capital development, include:

1. **UU No. 13 of 2003** concerning Employment – although it does not specifically discuss green jobs, this law opens up space for protecting workers in new, sustainable industries.
2. **UU No. 32 of 2009** on Environmental Protection and Management which is the main legal basis for environmental policy in Indonesia.
3. **Presidential Regulation No. 61 of 2011** concerning the National Action Plan for Reducing Greenhouse Gas Emissions, which encourages the industrial sector to be greener and opens up opportunities for green jobs.
4. **RPJMN 2020–2024** (National Medium-Term Development Plan) which targets low-carbon development as a priority, creating new job demand in renewable energy, clean transport and waste management.
5. **The Ministry of Manpower through the Green Productivity Specialist Program**, in collaboration with the **Asian Productivity Organization (APO)** and training institutions, is developing human resources to be able to compete in the green sector.
6. **Ministerial Regulation on Labour No. 5 of 2018** concerning Environmental K3, as part of increasing environmental competence and awareness in the workplace.
7. **Presidential Regulation No. 111 of 2022** concerning Gender Mainstreaming in National Development – supports inclusion in the sustainable world of work, including for the green sector.

For the company itself, the existence of green human capital is an enabler in improving overall ESG performance. This includes: (1) Improving stakeholder reputation and trust (2) Ensuring long-term sustainability through environmentally friendly innovation (3) Attracting investors who care about sustainable business practices (4) Reducing long-term costs through efficiency and environmental risk management.

Facing the future, organizations can no longer focus solely on developing conventional talent, they must cultivate qualified green talents. These individuals are key to achieving superior ESG performance while also addressing global challenges such as climate change, environmental degradation, and increasing demands for transparency from society.

However, the development of green human capital cannot happen instantly in the workplace. The foundation must be built from the early stages of education. Therefore, education is the root of green human capital.

This can be started either through school curriculum, extracurricular activities, or independent campus programs integrated with green industry practices. Continuous training is an important bridge between the world of education and the world of work.

Universities, training institutions, and industry players must collaborate in developing training modules that align with future needs, such as:

1. Energy efficiency and waste management training
2. Green productivity certification
3. ESG and sustainability reporting workshops
4. Green industry internships for students

In realizing this, the government has a central and strategic role in creating an ecosystem that supports the emergence and development of green human capital and green jobs. Through the Ministry of Education and Culture and the Ministry of Manpower, the government promotes the integration of environmental topics, renewable energy, and the green economy into formal and vocational education curriculum.

A curriculum that is adaptive to the needs of the green economy will produce graduates who are ready to work and ready to contribute to low-carbon development. In addition, the Government must be a bridge between the business sector, educational institutions, civil society, and international partners to build centers of excellence in the fields of green jobs and green skills.

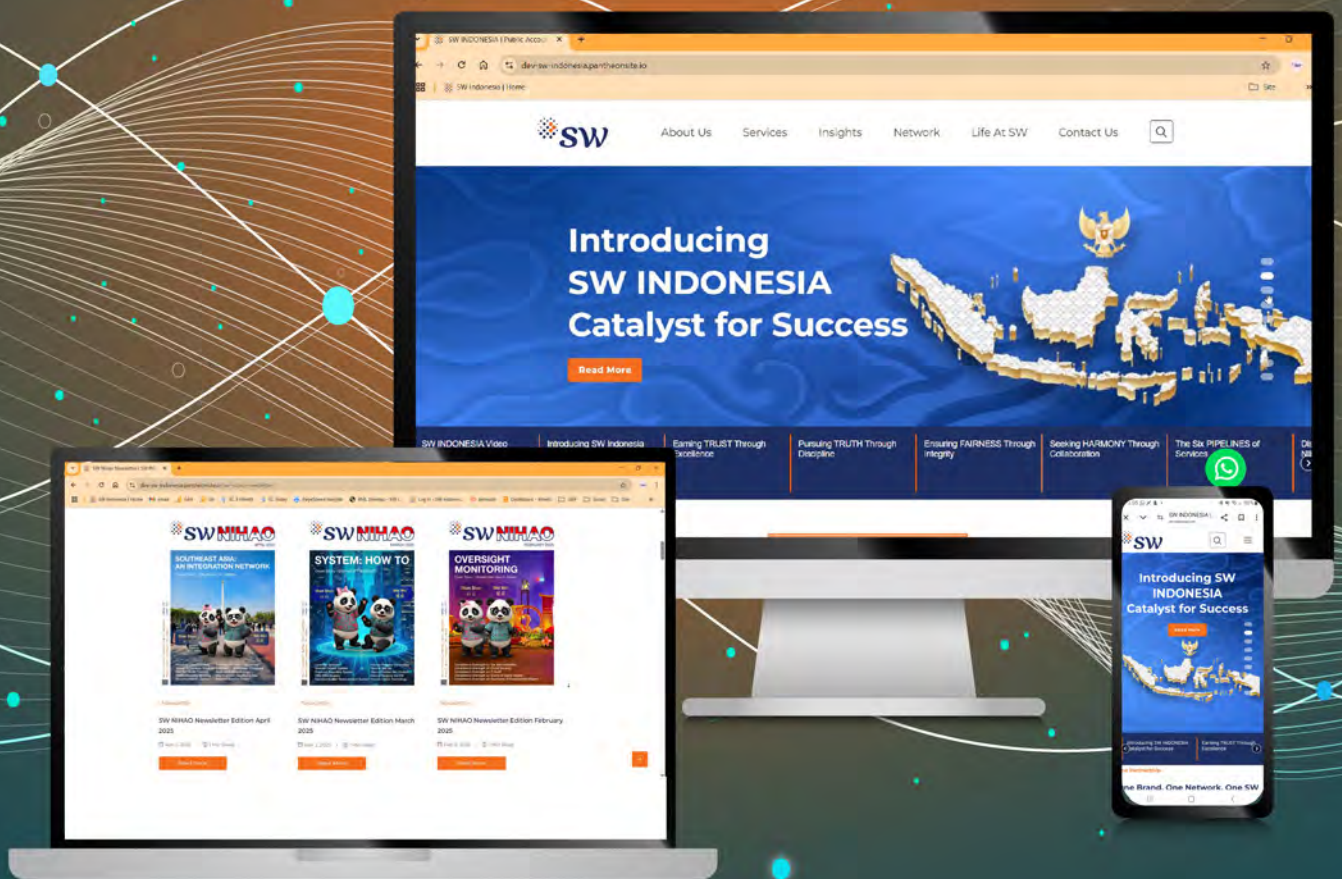
To build a greener and more sustainable future, investing in green human capital and the development of green jobs is no longer an option, but a strategic necessity. This transformation requires active collaboration between the education sector, industry, government, and professional training institutions.






The role of our sustainability practitioners recognizes that the role of the SW Sustainability Center is becoming increasingly relevant, as a trusted partner in providing comprehensive learning, awareness, capacity building and advisory programs related to ESG. Through sustainable training and education initiatives, we not only produce a workforce that is ready to face the challenges of the green transition, but also form a generation that is able to lead change for the sustainability of the earth and business. Sustainability Greetings!



Welcome to the New Facelift Website 2.0!

 sw-indonesia.com



   SW Indonesia  @shinewing.indonesia  sw-indonesia.com

KAP Suharli, Sugiharto & Rekan | SW Tax Consulting | SW Business Advisory | SW Digital Solution | SW Counselors at Law | SW Sustainability Center



员工福利会计

作者 Mary Ann

邮箱 mary.gomboc@shinewing.id

本文探讨了 PSAK 219，一项关于员工福利的印尼财务会计准则，该准则涵盖离职后福利、辞退福利和短期福利。PSAK 219引入了更精确的精算方法来计量雇员福利义务，强调采用符合实际经济和人口统计假设。该标准将福利划分为四大类：短期福利、其他长期福利、离职后福利以及辞退福利。通过强化确认、计量和披露要求，提升了财务报告的透明度与可靠性。企业现在必须提供详细的披露信息，并与精算专家开展合作。PSAK 219还着重强调了风险管理，这与印尼劳动法保持协调，确保雇员福利义务的准确报告。



PSAK 219 是一项关于员工福利的财务会计准则（SAK），涵盖了包括离职后福利、退休补助和短期员工福利在内的内容。PSAK 219 规定了企业在财务报表中如何确认、计量和列示与员工福利相关的负债。

PSAK 219 是印度尼西亚员工福利会计的重大更新。这项新会计准则更加重视对影响离职后福利计量的经济和人口因素的现实假设。

在当今全球化商业环境中，效率与专注力是成功的关键。BPO作为一种特定形式的外包，指企业将特定业务流程外包给第三方来处理。如今，许多企业选择通过业务流程外包（BPO）模式将其部分业务流程外包。

PSAK 219 将员工福利分为：

- 短期员工福利，预计在年度报告期结束后十二个月内结算，包括工资、薪金及社会保障缴款、带薪年假和病假、利润分享和奖金以及其他非货币性福利。
- 其他长期员工福利，预计将在年度报告期结束后十二个月以上结算，包括长期服务假等带薪长期休假、永久性残疾福利、利润分享和长期奖金以及递延薪酬。
- 离职后福利包括退休福利和其他离职后福利。
- 解除雇佣关系福利 与其他员工福利分开，因为该义务是由于雇主主动解除雇佣关系而产生，而非基于员工的服务年限。

PSAK 219 中的一些重要指南可帮助公司提高财务报告的透明度和可靠性，其中包括：

a. 负债的确认与计量

PSAK 219 引入了更为精确的方法来计量员工福利义务。公司在确定未来义务的现值时，必须考虑多种假设。这些假设应依据相关的经济和人口统计数据，以确保其准确性。

b. 加强披露要求

该准则加强了员工福利的披露要求。公司必须提供更为详尽的信息，说明其员工福利计划的具体特征，包括在精算计算中所采用的各项假设。这种提升的透明度，使利益相关方能够更清楚地了解这些计划所带来的财务影响。

c. 风险管理

PSAK 219 强调了员工福利计划中更全面的风险管理的重要性。预计公司将更加积极主动地识别、评估和管理与员工福利计划相关的风险，包括市场风险、信用风险和运营风险。有效的风险管理有助于减少财务报表的波动性并优化员工福利成本。

公司需要与精算专家更紧密地合作，以确保确认和计量员工福利的计算准确性以及财务报表的详细披露。

在印度尼西亚，员工福利受2023年第6号关于创造就业的法律的管制，其中包括最低工资、就业社会保障（BPJS Ketenagakerjaan）、健康保险（BPJS Kesehatan）、加班费、带薪年假、病假和产假、假日津贴（THR）、遣散费和养老金。PSAK 219 员工福利为公司如何确认各种类型的员工福利以及在财务报表中列报和披露的适当性提供指导。



最低工资规定

作者 Fanny

邮箱 fanny.fanny@shinewing.id

本文探讨印尼最新最低工资规定，重点解读2024年第16号人力部长条例所确定的2025年全国最低工资6.5%的涨幅标准。该政策是宪法法院第168/PUU-XXI/2023号裁决的后续实施，强调工资计算必须综合考虑劳动者体面生活需求及其对经济增长的贡献。文章详细解析省级最低工资、城市/区级最低工资与行业最低工资的差异化定位，以及三者如何根据各地区经济状况和工资委员会建议分别制定标准。以雅加达特区为例，其UMP与UMS的调整均严格遵循中央政府制定的官方计算公式。此次最低工资调整要求雇主以更公平、更精准的方式重新评估内部薪酬体系。增加工资不应仅仅被视为一种负担，而应被视为建设更繁荣劳动力队伍的机遇。



确定5月1日为国际劳动节，其起源可以追溯到1886年美国工人为争取人道工作时间而进行的斗争。在印度尼西亚，自2014年5月1日起，依据《2013年第24号总统令》，劳动节被正式确定为国家法定假日。

这一纪念举动并非单纯的年度庆祝，更是为了表彰工人对经济和社会进步做出的贡献，提醒人们反思与商业和投资领域持续相关的就业问题，包括公平工资和劳资关系。

印尼政府通过《2024年第16号人力部长条例》规定，2025年国家最低工资标准将提高6.5%。此次上调是对宪法法院第168/PUU-XXI/2023号判决的后续，该判决强调最低工资的计算需要与体面生活需求和工人对经济增长的贡献挂钩。

该条例还强调，确定最低工资必须考虑经济增长、通货膨胀以及反映劳动者和企业利益平衡的某些指数。弄清楚省最低工资（UMP）和县/市最低工资（UMK）的差异，至关重要。

省最低工资（UMP）是由省长为全省范围内设定的最低工资标准。而县/市最低工资（UMK）是针对各个县/市设定的具体标准，UMK必须高于UMP。UMK的设定需要考虑当地的经济状况、体面生活需求，以及当地工资委员会的建议。

除了UMP和UMK之外，该《人力部长条例》还要求在某些具有特殊性的特定行业设定行业最低工资。该规定对从事劳动密集型产业、高风险行业，或是受特定企业分类（KLBI）管辖的公司尤为重要。

对于企业而言，此次调整需要进行周密的规划。雇主应评估公司内部的工资结构与薪资等级，考虑职位、工龄、学历及能力等因素——正如宪法法院判决中所规定的。

以上举措不仅体现了合规性，更是企业责任的体现。更重要的是，企业应避免将最低工资的上调仅仅视为一种负担，而应将其视为打造忠诚、高效、繁荣劳动力队伍的契机。员工福祉直接影响企业的长期稳定和经营质量。

劳动节提醒我们，只有劳动者、雇主与政府协力合作、共同营造公平、健康且高效的工作环境，才能实现经济发展。拥有了适当的法规，拥有了共同的认识，2025年的劳动节定能成为使员工福祉与企业可持续发展保持平衡的重要契机。

例如，根据《2024年第829号雅加达特区省长决定》，雅加达省政府将省最低工资（UMP）上调6.5%，由原本的 Rp 5,067,381调整为 Rp 5,396,791。此次上调完全依据《2024年第16号人力部长条例》中规定的公式，即在本年UMP的基础上加上6.5%的固定增幅。

此外，省政府也为某些被认为具有特殊工作特征的行业设定了行业最低工资（UMS），例如风险水平较高或需要特定技术专长的行业。

在我们SW Counselors At Law律所，就业法规是能对投资者产生关键影响的重要因素之一。我们的法律咨询服务不仅为企业政策与公司行为涉及的交易提供法律意见，同时也将企业财务、税务、会计、数字化发展，以及可持续发展举措纳入整体考量。



人力资源信息系统

作者 Adrian

邮箱 adrian.adrian@shinewing.id

信息与数字技术通过提供人力资源信息系统（HRIS）来推动组织的人力资源管理转型，该系统能有效提升人力资源管理职能效率与效能，具体体现在整合实时人力资源数据、实施预测性分析、管理员工全生命周期等功能。信永中和数字化解决方案团队已协助多家企业管理层成功实施HRIS，并有效应对实施过程中常见的挑战。未来趋势聚焦于HRIS与人工智能（AI）、人力分析及机器学习驱动的绩效管理系统的整合，这一转变将推动人力资源从业者超越传统行政职能，转型成为企业的战略业务伙伴。



如果要适应不断发展的商业和投资环境，企业就必须在人力资源（HR）管理方面实现转型。信息和数字技术提供了“人力资源信息系统”（HRIS），作为全面提升人力资源管理职能效率与效能的解决方案。

HRIS不仅仅是一个行政性的软件系统，更是管理层的战略性系统，使企业能够实时整合人力资源数据、执行预测性分析，并全面管理员工生命周期。通过自动化手动流程并引入基于数据的智能，HRIS成为企业打造以人为核心的竞争优势的基础。

HRIS被定义为一种基于信息技术的系统，旨在支持人力资源数据的收集、存储、处理与报告。该系统将人力资源管理的核心职能整合到一个统一的平台中。

HRIS的主要组成部分：

- 员工数据管理： 员工档案、职位历史、合同及其他重要文件。
- 招聘与入职： 招聘流程的数字化及新员工整合。
- 薪资与福利： 薪资、税务、BPJS（印尼社会保障）及其他福利的自动化管理。
- 绩效与KPI管理： 绩效评估、继任计划与职业发展。
- 学习与发展： 培训、电子学习与技能发展追踪。
- 自助服务门户： 员工自主管理休假、报销和工资单的功能。
- 分析与报告： 用于战略性监控人力资源绩效的仪表盘。

企业管理层需要具备充分的知识素养、意识及能力，以最优化的方式运用HRIS。尤其当企业员工以千禧一代和Z世代为主力时，HRIS能有效推动企业向可持续发展组织转型。

HRIS为组织转型带来的好处包括：

- 运营效率提升与成本优化
人力资源流程数字化可显著减少人工操作依赖，降低行政差错率。
- 数据驱动的战略决策
HRIS 使人力资源部能够根据指标和趋势做出决策，例如员工流失率、参与度和生产力。
- 员工体验升级
员工拥有对信息的直接控制和访问权限，从而提高了工作满意度。
- 合规性管理
HRIS帮助组织满足劳动、审计及税务的法定义务。
- 灵活性与可扩展性
基于云的现代化系统可动态支持不同规模企业的需求。

除需认知HRIS价值外，企业管理层还须预判实施过程中的挑战。信永中和数字化解决方案团队在多次HRIS部署实践中，总结出以下典型实施难点：

第一个挑战在于初始投入成本的考量，涉及软件许可证、人员培训及数据迁移。其次是组织文化转型要求员工适应新系统运作模式，更需要高层管理者的承诺。此外，还有数据安全和隐私保护的相关挑战。人力资源信息属于敏感信息，必须按照网络安全标准进行保护。最后一个挑战是与业务流程的适配性问题，HRIS必须经过定制化开发才能匹配企业独特需求。

印尼企业家与投资者日益认识到HRIS对提升竞争力的重要性。本土平台如Talenta、LinovHR和Gadjian已提供功能完善的云端HRIS解决方案，而大型企业如Mandiri银行、印尼电信（Telkom Indonesia）和Gojek则采用了SAP SuccessFactors或Oracle HCM Cloud等全球性HRIS系统。

未来趋势将聚焦于HRIS与人工智能（AI）、人力分析及基于机器学习的绩效管理系统进行整合。这推动人力资源管理人员的角色不仅仅是行政职能，而是成为业务战略合作伙伴。

通过上述分析可以理解，HRIS不仅是一个行政管理系统，更是人力资源数字化转型的核心枢纽，能够帮助组织构建具有适应性、高效生产力且面向未来的工作环境。在日益动态变化的商业环境中，那些以战略眼光整合HRIS的企业将在人才管理、建设现代职场文化以及持续提升生产力方面获得显著竞争优势。

SW



员工所得税

作者 Alicia Natalie

邮箱 alicia.natalie@shinewing.id

印尼税收法规对境内个人纳税人因从事工作、服务或活动所获得的收入征收第21条所得税（PPh 21）作出明确规定。根据2023年第58号政府条例和2023年第168号财政部长条例（自2024年1月1日起生效），印尼税务总局（DJP）修订了月度PPh 21预扣税计算程序，采用平均有效税率（TER）新方法。该TER计算方法能够简化月度PPh 21计算过程，最大限度地减少因应交税费计算错误而产生后续税务处罚。SW税务咨询拥有丰富经验，可协助客户准确运用TER方法计算PPh 21，确保完全符合印尼现行税收法规要求。



印尼税收法规《所得税第21条》（“PPh 21”）规定了针对员工收入的预扣制度。PPh 21是指对印尼境内个人纳税人因从事工作、服务或以任何形式和名义的活动所获得收入进行的税收预扣。

PPh 21的预扣义务由雇主、政府财务人员、养老基金、代理、公司以及活动组织者承担。受雇于某家公司的员工可能会获得各种形式的收入，如工资、奖金、节日津贴、实物福利以及其他津贴。公司每月将对员工所获得的收入进行PPh 21预扣。

印尼税务总局（“DJP”）颁布了有关 PPh 21预扣的执行规定，即2023年第58号政府条例（“PP58/2023”）和2023年第168号财政部长条例（“PMK 168/2023”），自2024年1月1日起生效。根据这些规定，DJP对员工PPh21的月度预扣方式进行了调整，采用了“平均有效税率（TER）”方法。该方法基于员工婚姻状况及抚养人数确定的年初免税收入额（PTKP）。

在 PP 58/2023 和 PMK 168/2023 生效之前，PPh 21的月度计算采用模拟方式，将员工月收入换算为全年收入，同时需考虑免税收入额及各项收入扣除。这些扣除项包括办公费用和员工通过公司自行缴纳的养老金计划相关费用。这种模拟方法给企业和员工带来了操作上的复杂性。

根据PP 58/2023和PMK 168/2023，用于计算PPh 21月度预扣的TER分为三类：

1. TER A 类别：适用于具有以下免税收入（PTKP）状态的员工月总收入：
 - 未婚且无被抚养人（TK/0）
 - 未婚且有1名被抚养人（TK/1）
 - 已婚但无被抚养人（K/0）
2. TER B 类别：适用于具有以下PTKP状态的员工月总收入：
 - 未婚且有2名被抚养人（TK/2）
 - 未婚且有3名被抚养人（TK/3）
 - 已婚且有1名被抚养人（K/1）
 - 已婚且有2名被抚养人（K/2）
3. TER C 类别：适用于具有以下PTKP状态的员工月总收入：
 - 已婚且有3名被抚养人（K/3）

以下是使用TER方法计算PPh 21的一个示例：

A先生在XYZ公司工作，每月获得工资10,000,000印尼盾，并每月缴纳养老金100,000印尼盾。A先生已婚但无被抚养人（PTKP K/0）。根据A先生的PTKP状态（K/0），其PPh 21的月度预扣将适用 TER A 类别。

员工姓名	PTKP 状态	TER 类别	每月收入 (印尼盾)	税率	PPh 21 月度预扣额 (印尼盾)
A 先生	K/0	TER A	10,000,000	2%	200.000

假设A先生全年（1月到12月）都在工作，那么他最后一个纳税期（12月）的PPh 21计算如下：

说明	金额（印尼盾）
全年总收入	120,000,000
扣除项： 1. 职业费用 (5% x 印尼盾 120,000,000) *最多每年印尼盾 6,000,000 2. 养老金 (12 x 印尼盾 100,000)	(6,000,000) (1,200,000)
全年净收入	112,800,000
PTKP (K/0)	(58,500,000)
应税收入	54,300,000
全年应缴纳 PPh 21 5% x 印尼盾 54,300,000	2,715,000
截至 11 月已预扣的 PPh 21 (11 x Rp 200.000)	(2,200,000)
12 月应预扣的 PPh 21	515,000

根据上述示例说明，对于员工来说，TER仅适用于计算除了最后一个纳税期外其他纳税期的PPh 21；而最后一个纳税期的全年PPh 21应根据《所得税法》第17条第1款a项所规定的税率进行计算。

使用 TER 法进行月度PPh 21预扣，旨在简化月度PPh 21计算过程，并避免因应交税费计算错误而产生后续税务处罚。此外，该方法也能使企业更便捷地计算和预扣员工的月度所得的PPh 21。

税务顾问可协助公司使用TER计算PPh 21。SW税务咨询在协助客户根据印尼现行税收法规准确计算PPh 21方面经验丰富，精准合规，帮助客户更专注于其核心业务。



绿色人力资源

作者 Febryanti Simon

邮箱 febryanti.simon@shinewing.id

本文重点阐述发展绿色人力资本对提升企业ESG（环境、社会、治理）绩效的紧迫性。绿色人力资源在创造环保创新和加强公司声誉方面发挥着战略性作用。当前印尼国家政策正加速催生需要特殊技能的绿色就业岗位。但必须认识到，绿色人力资本培育无法一蹴而就，必须从教育端系统构建——只有融入绿色经济要素的课程体系，才能培养出符合产业需求的专业人才。政府、产业界与教育机构的三方协同将成为转型成功的关键。SW可持续发展中心作为战略合作伙伴，致力于构建可持续的ESG培训生态系统。



Gardening

在日益注重可持续发展的现代商业时代，人力资源的作用不容忽视。人力资源可持续性的理念已不再局限于员工福利，更关乎企业如何构建“绿色人力资本”——即具备支持环境保护和绿色创新的知识、技能与工作态度的人力资源。

绿色人力资源涵盖了一系列与环境保护和可持续转型相关的能力。绿色人力资源是确保企业不仅仅以利润为导向，同时兼顾地球与人类的三重底线，即环境、社会和治理（ESG）三大要素的主要推动力量。

绿色就业是人力资源可持续发展的具体体现之一，这类岗位直接有助于环境保护或恢复，涵盖可再生能源、废弃物管理、可持续农业及生态友好城市建设等多个领域。

印尼已出台多项国家法规为绿色就业和绿色人力资本发展提供法律保障，包括：

1. 《劳工法》（2003年第13号）——尽管该法律并未具体讨论绿色就业，但其为新兴可持续发展产业中的劳动者提供了法律保障。
2. 《环境保护与管理法》（2009年第32号总统令），是印尼环境政策的主要法律依据。
3. 《温室气体减排国家行动计划》（2011年第61号总统令），鼓励工业部门向绿色转型，并为绿色就业创造机会。
4. 《2020 - 2024年国家中期发展规划（RPJMN）》将低碳发展作为优先事项，在可再生能源、清洁交通和废物管理等领域创造对新的就业需求。
5. 劳工部通过与亚洲生产力组织（APO）及培训机构合作的“绿色生产力专家项目”，培养能在绿色领域竞争的人力资源。
6. 《职业安全与健康(K3)》（2018年第5号劳工部长条例），是提升工作场所的环境意识与相关能力的重要举措。
7. 《国家发展中的性别主流化》（2022年第111号总统令），支持可持续劳动领域的包容性，包括绿色行业。

对于企业自身而言，绿色人力资本成为提升整体ESG绩效的推动力量，具体体现在：（1）提升利益相关者的声誉与信任；（2）通过环保创新确保长期可持续发展；（3）吸引关注可持续商业实践的投资者；（4）通过效率提升和环境风险管理降低长期成本。

展望未来，企业不能仅专注于传统人才的培养，更必须培养合格的绿色人才。他们是实现卓越ESG绩效的关键，同时也是应对全球性挑战，如气候变化、环境恶化以及社会对透明度要求提升的关键力量。

然而，绿色人力资本在职场中的发展不可能一蹴而就，其根基必须从教育的早期阶段就夯实。因此，教育实为绿色人力资本的发展根基。

这可以从学校教育课程设置、课外活动、与绿色产业实践相结合的独立校园项目开始。其中，持续性的职业培训是连接教育与职场的重要桥梁。

大学、培训机构以及产业界必须协作开发符合未来需求的培训模块，例如：

1. 能源效率与废弃物管理培训
2. 绿色生产力认证
3. ESG与可持续发展报告工作坊
4. 针对大学生的绿色产业实习

在实现这一目标的过程中，政府扮演着核心且具有战略意义的角色，以营造一个支持绿色人力资本和绿色就业岗位兴起与发展的生态系统。通过教育与文化部以及人力资源部，政府推动将环境议题、可再生能源及绿色经济融入正规及职业教育课程体系中。

一个能适应绿色经济需求的课程体系将培养出既能就业又能为低碳发展做出贡献的毕业生。此外，政府还必须在企业界、教育机构、公民社会与国际伙伴之间充当桥梁角色，共同建设绿色就业与绿色技能领域的卓越中心。


为了建设一个更加绿色和可持续的未来，投资于绿色人力资本与绿色就业的发展已不再是选择，而是一种战略上的必然。这一转型需要教育界、产业界、政府与专业培训机构之间的积极协作。

我们可持续发展从业者的角色认识到，SW可持续发展中心的作用正变得越来越重要，作为一个值得信赖的合作伙伴，它能够提供与ESG相关的全面学习、意识提升、能力建设和咨询服务项目。通过可持续性培训和教育举措，我们不仅培养出能够应对绿色转型挑战的劳动力，也能塑造出能够引领变革、推动地球与商业可持续发展的新一代。

可持续发展问候！

SW








 Catalyst for success

SW Digital Solution

Digital Transformation & Cybertrust

-  **Cyber Security**
-  **Data analytics**
-  **Project Management**
-  **Regulatory Compliance**
-  **Website & Social Media**
-  **Technology Governance**
-  **Personal Data Protection**
-  **Information System Audit**

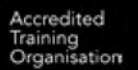
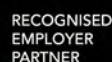
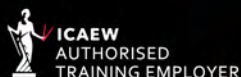
   SW Indonesia  @shinewing.indonesia  sw-indonesia.com



Shan Shan
山山



Wei Wei
威威





Akuntansi untuk Imbalan Kerja

PENULIS Mary Ann

EMAIL mary.gomboc@shinewing.id

Makalah ini membahas PSAK 219, Standar Akuntansi Keuangan Indonesia untuk imbalan kerja, yang mencakup imbalan pascakerja, pemutusan hubungan kerja, dan jangka pendek. PSAK 219 memperkenalkan metode aktuarial yang lebih akurat untuk menilai kewajiban imbalan kerja, dengan menekankan asumsi ekonomi dan demografi yang realistis. Standar ini mengklasifikasikan imbalan menjadi empat kategori: jangka pendek, jangka panjang lainnya, pascakerja, dan imbalan pemutusan hubungan kerja. Standar ini menyempurnakan persyaratan pengakuan, pengukuran, dan pengungkapan untuk meningkatkan transparansi dan keandalan laporan keuangan. Perusahaan kini harus memberikan pengungkapan terperinci dan berkolaborasi dengan para ahli aktuarial. PSAK 219 juga menekankan praktik manajemen risiko. Hal ini sejalan dengan undang-undang ketenagakerjaan Indonesia, yang memastikan pelaporan kewajiban imbalan kerja yang akurat.



PSAK 219 adalah Standar Akuntansi Keuangan (SAK) yang mengatur tentang imbalan kerja, termasuk imbalan pasca kerja, tunjangan akhir jabatan, dan imbalan kerja jangka pendek. PSAK 219 mengatur bagaimana perusahaan mengakui, mengukur, dan menyajikan kewajiban imbalan kerja di laporan keuangan.

PSAK 219 merupakan pembaruan signifikan terhadap akuntansi manfaat karyawan di Indonesia. Standar akuntansi baru ini lebih menekankan pada asumsi realistis tentang faktor ekonomi dan demografi yang memengaruhi pengukuran manfaat pascakerja.

Standar ini mengharuskan perusahaan untuk menggunakan teknik aktuarial yang lebih baik dalam mengestimasi nilai kini dari kewajiban masa depan.

Tujuannya untuk meningkatkan pengakuan, pengukuran, dan pengungkapan manfaat karyawan, khususnya manfaat pascakerja seperti pensiun dan pembayaran pesangon.

PSAK 219 mengklasifikasikan imbalan kerja menjadi:

- **Imbalan kerja jangka pendek**, yang diekpektasikan selesai dalam waktu dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan, meliputi gaji, upah, dan iuran jaminan sosial, cuti tahunan dan sakit yang dibayar, bagi hasil dan bonus, serta tunjangan non-moneter lainnya.
- **Imbalan kerja jangka panjang lainnya**, yang diekpektasikan selesai dalam waktu lebih dari dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan, meliputi cuti panjang berbayar seperti cuti besar, tunjangan cacat permanen, bagi hasil dan bonus jangka panjang, serta remunerasi yang ditangguhkan.
- **Imbalan pasca kerja** mencakup imbalan pensiun dan imbalan pascakerja lain.
- **Imbalan pemutusan hubungan kerja** terpisah dari imbalan kerja lain karena kewajiban tersebut timbul akibat pemutusan hubungan kerja atas permintaan pemberi kerja, bukan berdasarkan masa kerja karyawan.

Beberapa pedoman signifikan dalam PSAK 219 yang membantu Perusahaan meningkatkan transparansi dan keandalan laporan keuangan antara lain:

a. Pengakuan dan Pengukuran Liabilitas

PSAK 219 memperkenalkan pendekatan yang lebih tepat dalam mengukur kewajiban imbalan kerja karyawan. Perusahaan diwajibkan untuk mempertimbangkan berbagai asumsi ketika menentukan nilai kini kewajiban di masa depan. Asumsi-asumsi ini harus didasarkan pada data ekonomi dan demografis yang relevan untuk memastikan akurasi.

b. Persyaratan Pengungkapan yang Ditingkatkan

Standar ini meningkatkan persyaratan pengungkapan untuk imbalan kerja karyawan. Perusahaan diwajibkan untuk menyediakan informasi yang lebih rinci mengenai karakteristik program imbalan kerja mereka, termasuk asumsi yang digunakan dalam perhitungan aktuarial. Transparansi yang ditingkatkan ini memungkinkan para pemangku kepentingan untuk lebih memahami dampak keuangan dari program-program tersebut.

c. Manajemen Risiko

PSAK 219 menekankan pentingnya pengelolaan risiko yang lebih komprehensif dalam program imbalan kerja karyawan. Perusahaan diharapkan untuk lebih proaktif dalam mengidentifikasi, menilai, dan mengelola risiko yang terkait dengan program imbalan kerja, termasuk risiko pasar, risiko kredit, dan risiko operasional. Pengelolaan risiko yang efektif membantu mengurangi volatilitas dalam laporan keuangan dan mengoptimalkan biaya imbalan kerja karyawan

Perusahaan diwajibkan untuk menjalin kolaborasi yang lebih erat dengan ahli aktuaria guna memastikan akurasi perhitungan dalam pengakuan dan pengukuran imbalan kerja karyawan serta pengungkapan yang rinci dalam laporan keuangan.

Di Indonesia, tunjangan karyawan diatur oleh Undang-Undang No.6 Tahun 2023 tentang Cipta kerja, yang mencakup upah minimum, jaminan sosial ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan), jaminan kesehatan (BPJS Kesehatan), upah lembur, cuti tahunan berbayar, cuti sakit dan cuti melahirkan, tunjangan hari raya (THR), dan pesangon dan uang pensiun. PSAK 219 Imbalan Kerja menyediakan pedoman bagaimana Perusahaan mengakui berbagai jenis imbalan kerja dan kelayakan penyajian dan pengungkapannya dalam laporan keuangan.

SW



Regulasi Upah Minimum

PENULIS Fanny

EMAIL fanny.fanny@shinewing.id

Artikel ini membahas terkait aturan upah minimum terbaru di Indonesia, khususnya setelah terbitnya Permenaker Nomor 16 Tahun 2024 yang menetapkan kenaikan upah minimum nasional sebesar 6,5% pada tahun 2025. Kebijakan ini menjadi bentuk tindak lanjut dari Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 yang menekankan pentingnya penghitungan upah berdasarkan kebutuhan hidup layak dan kontribusi pekerja terhadap pertumbuhan ekonomi. Artikel ini menguraikan perbedaan antara UMP, UMK, dan UMS, serta bagaimana masing-masing ditentukan berdasarkan kondisi ekonomi, serta rekomendasi dewan pengupahan. Adapun contoh penerapan di DKI Jakarta menunjukkan bahwa kenaikan UMP dan UMS mengikuti formula resmi yang ditetapkan pemerintah pusat. Penyesuaian upah minimum ini menuntut pengusaha untuk meninjau ulang struktur dan skala upah internal perusahaan secara lebih adil dan terukur. Kenaikan upah seharusnya tidak dilihat semata sebagai beban, namun juga sebagai peluang membangun tenaga kerja yang lebih sejahtera dan produktif.



Tanggal 1 Mei diperingati sebagai Hari Buruh Internasional, yang berakar dari perjuangan buruh di Amerika Serikat pada 1886 dalam menuntut jam kerja yang manusiawi. Di Indonesia, Hari Buruh dijadikan sebagai hari libur nasional sejak 1 Mei 2014 melalui Keputusan Presiden Nomor 24 Tahun 2013.

Peringatan ini tidak sekedar menjadi acara tahunan, namun juga menjadi momentum untuk menghargai kontribusi pekerja terhadap kemajuan ekonomi dan sosial. Peringatan untuk merefleksikan isu-isu ketenagakerjaan yang terus relevan dengan dunia bisnis dan investasi, termasuk pengupahan dan hubungan industrial yang berkeadilan.

Pemerintah Indonesia melalui Permenaker No. 16 Tahun 2024 menetapkan kenaikan upah minimum nasional sebesar 6,5% untuk tahun 2025. Kenaikan ini merupakan tindak lanjut dari Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XXI/2023, yang menekankan perlunya indikator penghitungan upah minimum dikaitkan dengan kebutuhan hidup layak serta kontribusi tenaga kerja terhadap pertumbuhan ekonomi.

Regulasi itu juga menegaskan bahwa penetapan upah minimum wajib mempertimbangkan pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu yang mencerminkan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan dunia usaha.

Perlu dipahami bahwa terdapat perbedaan antara Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK).

UMP adalah upah minimum yang ditetapkan oleh gubernur untuk seluruh wilayah provinsi sebagai batas terendah pengupahan. Sementara itu, UMK ditetapkan secara lebih spesifik untuk setiap kabupaten atau kota, dan nominalnya harus lebih tinggi dari UMP. Penetapan UMK mempertimbangkan kondisi ekonomi, kebutuhan hidup layak, serta rekomendasi dari dewan pengupahan setempat.

Selain UMP dan UMK, Permenaker tersebut juga mengatur kewajiban penetapan upah minimum sektoral bagi sektor-sektor tertentu yang memiliki karakteristik khusus. Hal ini penting diperhatikan oleh perusahaan yang bergerak di bidang padat karya, industri berisiko tinggi, atau yang tunduk pada klasifikasi badan usaha tertentu (KLBI).

Bagi dunia usaha, penyesuaian ini menuntut perencanaan yang matang. Pengusaha seharusnya mengevaluasi struktur dan skala upah internal, dengan memperhatikan faktor-faktor seperti jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi—sebagaimana diamanatkan dalam putusan Mahkamah Konstitusi tersebut.

Langkah ini bukan hanya bentuk kepatuhan terhadap regulasi, tetapi juga perwujudan tanggung jawab perusahaan. Lebih dari itu, penting bagi seluruh pelaku usaha untuk tidak memandang kenaikan upah minimum sebagai beban semata, melainkan sebagai peluang untuk menciptakan tenaga kerja yang loyal, produktif, dan sejahtera. Kesejahteraan pekerja secara langsung berdampak pada stabilitas dan kualitas operasional perusahaan dalam jangka panjang.

Hari Buruh mengingatkan kita bahwa kemajuan ekonomi bisa tercapai jika pekerja, pengusaha, dan pemerintah bekerja sama membangun lingkungan kerja yang adil, sehat, dan produktif. Dengan aturan yang tepat dan kesadaran bersama, Hari Buruh 2025 bisa menjadi momen penting untuk menjaga keseimbangan antara kesejahteraan karyawan dan keberlanjutan usaha.

Sebagai ilustrasi, melalui Keputusan Gubernur DKI Jakarta No. 829 Tahun 2024, Pemerintah Provinsi DKI Jakarta menetapkan kenaikan Upah Minimum Provinsi (UMP) sebesar 6,5%, dari Rp 5.067.381,- menjadi Rp5.396.791,-. Kenaikan ini sepenuhnya merujuk pada formula yang ditetapkan dalam Permenaker No. 16 Tahun 2024, yakni UMP tahun berjalan ditambah nilai kenaikan tetap sebesar 6,5%.

Selain itu, Pemerintah Provinsi juga menetapkan Upah Minimum Sektor (UMS) untuk sektor-sektor tertentu yang dianggap memiliki karakteristik pekerjaan khusus, seperti tingkat risiko yang lebih tinggi atau tuntutan keahlian teknis tertentu.

Di kantor hukum kami, SW Counselors at Law, regulasi tentang ketenagakerjaan menjadi salah satu aspek yang mampu pengubah permainan bagi para investor. Konseling kami memberi pendapat legal atas kebijakan perusahaan dan transaksi dalam aksi korporasi, yang turut mempertimbangkan aspek keuangan korporat, perpajakan, akuntansi, digital, dan inisiasi keberlanjutan.

SW



Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

PENULIS Adrian

EMAIL adrian.adrian@shinewing.id

Teknologi informasi dan digital merespon perkembangan Organisasi untuk bertransformasi atas manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dengan menawarkan Human Resource Information System (HRIS) sebagai solusi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas fungsi-fungsi manajemen SDM seperti mengintegrasikan data SDM secara real-time, melakukan analisis prediktif, dan mengelola siklus hidup karyawan. SW Digital Solution telah banyak membantu manajemen perusahaan untuk mengimplementasikan HRIS dan mengantisipasi tantangannya yang kerap kali muncul. Tren ke depan mengarah pada integrasi HRIS dengan teknologi kecerdasan buatan (AI), *people analytics*, dan sistem manajemen performa berbasis *machine learning* sehingga peran insan manajemen SDM tidak hanya sebagai fungsi administratif, tetapi sebagai mitra strategis bisnis.



Organisasi yang relevan dengan perkembangan dunia bisnis dan investasi dituntut untuk bertransformasi dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Teknologi informasi dan digital menawarkan Human Resource Information System (HRIS) sebagai solusi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas fungsi-fungsi manajemen SDM secara menyeluruh.

HRIS bukan hanya perangkat lunak administratif, melainkan sistem strategik pihak manajemen yang memungkinkan perusahaan untuk mengintegrasikan data SDM secara real-time, melakukan analisis prediktif, dan mengelola siklus hidup karyawan secara menyeluruh. Dengan mengotomatisasi proses manual dan menghadirkan kecerdasan berbasis data, HRIS menjadi fondasi bagi perusahaan dalam membangun keunggulan kompetitif berbasis manusia.

HRIS didefinisikan sebagai sistem berbasis teknologi informasi yang dirancang untuk mendukung pengumpulan, penyimpanan, pemrosesan, dan pelaporan data SDM. Sistem ini mengintegrasikan fungsi-fungsi utama manajemen SDM ke dalam satu platform terpadu.

Komponen Utama HRIS

- **Manajemen Data Karyawan:** Profil karyawan, histori jabatan, kontrak, dan dokumen penting lainnya.
- **Rekrutmen dan *Onboarding*:** Digitalisasi proses perekrutan hingga integrasi karyawan baru.
- **Penggajian dan Manfaat:** Otomatisasi payroll, pajak, BPJS, dan benefit lainnya.
- **Manajemen Kinerja dan KPI:** Penilaian kinerja, perencanaan suksesi, dan pengembangan karier.
- ***Learning & Development*:** Pelatihan, *e-learning*, dan pelacakan pengembangan kompetensi.
- ***Self-Service Portal*:** Fitur mandiri bagi karyawan untuk cuti, *reimbursement*, dan slip gaji.
- **Analitik dan Pelaporan:** Dashboard untuk pemantauan kinerja SDM secara strategis.

Manajemen perusahaan didorong untuk memiliki literasi, kesadaran dan kemampuan untuk memanfaatkan HRIS secara optimal. Terlebih mayoritas karyawan berasal dari generasi milenial dan Gen Z, dimana HRIS dapat membantu perusahaan untuk bertransformasi menuju organisasi yang tumbuh secara berkelanjutan.

Manfaat HRIS dalam transformasi organisasi antara lain:

- **Efisiensi Operasional dan Reduksi Biaya**
Digitalisasi proses SDM mengurangi ketergantungan pada pekerjaan manual dan kesalahan administratif.
- **Keputusan Strategis Berbasis Data**
HRIS memungkinkan HR mengambil keputusan berbasis metrik dan tren, seperti turnover, tingkat keterlibatan, dan produktivitas.

- Peningkatan *Employee Experience*
Karyawan memiliki kontrol dan akses langsung terhadap informasi, meningkatkan kepuasan kerja.
- Kepatuhan terhadap Regulasi
HRIS membantu organisasi memenuhi kewajiban hukum terkait ketenagakerjaan, audit, dan perpajakan.
- Fleksibilitas dan Skalabilitas
Sistem modern berbasis cloud mendukung kebutuhan perusahaan skala kecil hingga besar secara dinamis.

Selain literasi dan pengetahuan akan manfaat HRIS, manajemen perusahaan perlu mengantisipasi tantangan implementasi. Saat tim SW Digital Solution banyak membantu implementasi HRIS, dimana beberapa tantangan yang kerap kali muncul.

Tantangan pertama adalah pertimbangan biaya implementasi awal termasuk lisensi, pelatihan, dan migrasi data. Tantangan berikutnya adalah perubahan budaya organisasi yang menuntut adaptasi SDM terhadap sistem baru dan memerlukan komitmen dari manajemen puncak. Selain itu tantangan terkait keamanan dan privasi data. Informasi SDM bersifat sensitif dan harus dijaga sesuai standar keamanan siber. Terakhir tantangan akan kesesuaian dengan proses bisnis, dimana HRIS harus dikustomisasi agar sesuai dengan kebutuhan unik perusahaan.

Pebisnis dan investor di Indonesia semakin menyadari pentingnya pemanfaatan HRIS dalam meningkatkan daya saing. Sejumlah platform lokal seperti Talenta, LinovHR, dan Gadjian menyediakan solusi HRIS berbasis cloud dengan fitur lengkap. Sedangkan perusahaan besar seperti Bank Mandiri, Telkom Indonesia, dan Gojek telah mengimplementasikan HRIS sistem global seperti SAP *Success Factors* atau Oracle HCM Cloud.

Tren ke depan mengarah pada integrasi HRIS dengan teknologi kecerdasan buatan (AI), *people analytics*, dan sistem manajemen performa berbasis machine learning. Hal ini mendorong peran insan manajemen SDM tidak hanya sebagai fungsi administratif, tetapi sebagai mitra strategis bisnis.

Uraian di atas, kita paham bahwa HRIS bukan semata-mata sistem administrasi, melainkan poros digitalisasi SDM yang membantu organisasi membangun tempat kerja yang adaptif, produktif, dan berorientasi masa depan. Dalam lanskap bisnis yang semakin dinamis, perusahaan yang mengintegrasikan HRIS secara strategis akan memiliki keunggulan dalam mengelola talenta, membangun budaya kerja modern, dan meningkatkan produktivitas secara berkelanjutan.



Pemotongan Pajak Penghasilan Karyawan

PENULIS Alicia Natalie

EMAIL alicia.natalie@shinewing.id

Regulasi perpajakan di Indonesia mengatur tentang pemotongan Pajak Penghasilan (“PPh”) Pasal 21 atas penghasilan yang diterima atau diperoleh Wajib Pajak orang pribadi dalam negeri sehubungan dengan pekerjaan, jasa, atau kegiatan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2023 dan PMK 168 Tahun 2023 (berlaku sejak 1 Januari 2024), Direktorat Jenderal Pajak (“DJP”) mengubah tata cara pemotongan PPh Pasal 21 secara bulanan dengan menggunakan Tarif Efektif Rata-rata (“TER”). Metode TER dapat menyederhanakan proses penghitungan PPh Pasal 21 bulanan dan meminimalkan kesalahan penghitungan pajak terutang serta timbulnya sanksi pajak. SW Tax Consulting telah berpengalaman membantu klien dalam penghitungan PPh Pasal 21 menggunakan metode TER secara tepat dan sesuai ketentuan perpajakan yang berlaku di Indonesia.



Regulasi perpajakan di Indonesia mengatur tentang pemotongan Pajak Penghasilan (“PPh”) Pasal 21 untuk penghasilan yang diterima karyawan. PPh Pasal 21 adalah pemotongan pajak atas penghasilan sehubungan dengan pekerjaan, jasa, atau kegiatan dengan nama dan dalam bentuk apa pun yang diterima atau diperoleh Wajib Pajak orang pribadi dalam negeri.

Pemotongan PPh Pasal 21 wajib dilakukan oleh pemberi kerja, bendahara pemerintah, dana pensiun, badan, perusahaan, dan penyelenggara kegiatan. Karyawan yang bekerja pada suatu Perusahaan dapat menerima penghasilan berupa gaji, bonus, tunjangan hari raya, natura kenikmatan, dan tunjangan lainnya. Setiap bulan Perusahaan akan melakukan pemotongan PPh Pasal 21 atas penghasilan yang diterima karyawan.

Direktorat Jenderal Pajak (“DJP”) mengeluarkan peraturan pelaksanaan pemotongan PPh Pasal 21 yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2023 (“PP 58/2023”) dan PMK 168 Tahun 2023 (“PMK 168/2023”) yang mulai berlaku sejak 1 Januari 2024. Pada aturan tersebut DJP telah mengubah tata cara pemotongan PPh Pasal 21 secara bulanan untuk karyawan yang dilakukan dengan menggunakan Tarif Efektif Rata-rata (“TER”) berdasarkan besarnya Penghasilan Tidak Kena Pajak (“PTKP”) sesuai status perkawinan dan jumlah tanggungan karyawan pada awal tahun pajak.

Sebelum berlakunya PP 58/2023 dan PMK 168/2023, penghitungan atas PPh Pasal 21 bulanan dilakukan dengan cara mensimulasikan penghasilan bulanan yang diterima karyawan, menjadi seperti penghasilan 1 (satu) tahun penuh dengan memperhitungkan PTKP dan pengurang penghasilan. Pengurang tersebut seperti biaya jabatan dan iuran terkait program pensiun yang dibayar sendiri oleh karyawan melalui Perusahaan. Metode simulasi seperti itu menimbulkan kerumitan bagi perusahaan dan karyawan.

Sesuai dengan PP 58/2023 dan PMK 168/2023, TER untuk penghitungan PPh 21 bulanan dibagi menjadi 3 (tiga) kategori yaitu:

1. TER Kategori A diterapkan atas penghasilan bruto bulanan karyawan dengan status PTKP:
 - Tidak kawin tanpa tanggungan (TK/0)
 - Tidak kawin dengan tanggungan sebanyak 1 orang (TK/1)
 - Kawin tanpa tanggungan (K/0)
2. TER Kategori B diterapkan atas penghasilan bruto bulanan karyawan dengan status PTKP:
 - Tidak kawin dengan tanggungan sebanyak 2 orang (TK/2)
 - Tidak kawin dengan tanggungan sebanyak 3 orang (TK/3)
 - Kawin dengan tanggungan sebanyak 1 orang (K/1)
 - Kawin dengan tanggungan sebanyak 2 orang (K/2)
3. TER Kategori C diterapkan atas penghasilan bruto bulanan karyawan dengan status PTKP:
 - Kawin dengan jumlah tanggungan sebanyak 3 orang (K/3)

Berikut merupakan ilustrasi penghitungan PPh Pasal 21 dengan menggunakan TER Tuan A pada bekerja pada perusahaan PT XYZ dan memperoleh gaji bulanan sebesar Rp 10.000.000 serta membayar iuran pensiun sebesar Rp 100.000 per bulan. Tuan A menikah dan tidak memiliki tanggungan (PTKP K/0). Sesuai dengan status PTKP Tuan A (K/0) maka untuk pemotongan PPh Pasal 21 bulanan akan masuk ke dalam kategori TER A.

Nama Karyawan	Status PTKP	Kategori TER	Penghasilan per bulan (Rupiah)	Tarif	PPh Pasal 21 Bulanan (Rupiah)
Tuan A	K/0	TER A	10.000.000	2%	200.000

Dengan asumsi Tuan A bekerja selama satu tahun penuh (Januari – Desember) maka penghitungan PPh Pasal 21 untuk Masa Pajak terakhir (Desember) adalah sebagai berikut:

Keterangan	Jumlah (Rupiah)
Penghasilan Bruto Setahun	120.000.000
Pengurangan:	
1. Biaya Jabatan (5% x Rp 120.000.000) *max Rp 6.000.000/thn	(6.000.000)
2. Iuran Pensiun (12 x Rp 100.000)	(1.200.000)
Penghasilan Neto Setahun	112.800.000
PTKP (K/0)	(58.500.000)
Penghasilan Kena Pajak Setahun	54.300.000
PPh Pasal 21 terutang setahun 5% x Rp 54.300.000	2.715.000
PPh Pasal 21 yang telah dipotong sampai dengan November (11 x Rp 200.000)	(2.200.000)
PPh Pasal 21 yang harus dipotong pada bulan Desember	515.000

Sesuai dengan ilustrasi di atas, penerapan TER bagi karyawan hanya digunakan dalam melakukan penghitungan PPh Pasal 21 untuk Masa Pajak selain Masa Pajak Terakhir, sedangkan penghitungan PPh Pasal 21 Setahun di Masa Pajak Terakhir tetap menggunakan tarif Pasal 17 ayat (1) huruf a UU PPh.

Pemotongan PPh Pasal 21 bulanan dengan menggunakan metode TER diharapkan dapat menyederhanakan proses penghitungan PPh Pasal 21 bulanan dan menghindari kesalahan penghitungan pajak terutang yang dapat mengakibatkan timbulnya sanksi pajak di kemudian hari. Selain itu dapat memberi kemudahan bagi Perusahaan dalam melakukan penghitungan dan pemotongan PPh Pasal 21 bulanan atas penghasilan karyawan.

Konsultan Pajak dapat membantu Perusahaan untuk menghitung PPh Pasal 21 dengan menggunakan metode TER. SW Tax Consulting berpengalaman untuk membantu klien dalam melakukan penghitungan PPh Pasal 21 dengan tepat dan sesuai dengan ketentuan perpajakan yang berlaku di Indonesia. Kepatuhan yang tepat dan terukur meningkatkan fokus klien kami pada bisnis utama mereka.



Sumber Daya Manusia Hijau

PENULIS Febryanti Simon

EMAIL febryanti.simon@shinewing.id

Artikel ini membahas urgensi pengembangan green human capital dalam mendukung kinerja keberlanjutan perusahaan melalui peningkatan aspek ESG (Environmental, Social, Governance). Sumber daya manusia (SDM) hijau memiliki peran strategis dalam menciptakan inovasi ramah lingkungan dan memperkuat reputasi perusahaan. Regulasi nasional telah mendorong terbentuknya green jobs yang membutuhkan talenta khusus. Namun, penciptaan SDM hijau tidak bisa terjadi instan dan harus dimulai dari pendidikan. Kurikulum yang responsif terhadap ekonomi hijau akan melahirkan lulusan siap kerja. Kolaborasi antara pemerintah, industri, dan pendidikan menjadi kunci keberhasilan. SW Sustainability Center hadir sebagai mitra strategis dalam membangun ekosistem pelatihan ESG yang berkelanjutan.



Gardening

Dalam era bisnis modern yang semakin berfokus pada keberlanjutan, peran manusia tidak bisa dikesampingkan. Konsep *Human Resource Sustainability* atau keberlanjutan sumber daya manusia tidak lagi hanya bicara soal kesejahteraan karyawan, tetapi juga bagaimana organisasi membangun *Green Human Capital*, yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang mendukung perlindungan lingkungan serta inovasi hijau.

SDM hijau mencakup seperangkat kemampuan yang berkaitan dengan pelestarian lingkungan dan transformasi berkelanjutan. Mereka menjadi penggerak utama dalam memastikan perusahaan tidak hanya berorientasi pada profit, tetapi juga planet dan people; tiga elemen dari *triple bottom line* yang menjadi landasan ESG (*Environmental, Social, Governance*).

Salah satu manifestasi nyata dari keberlanjutan SDM adalah munculnya *green jobs*, yaitu pekerjaan yang secara langsung berkontribusi terhadap pelestarian atau pemulihan lingkungan. *Green jobs* hadir di berbagai sektor, mulai dari energi terbarukan, pengelolaan limbah, pertanian berkelanjutan, hingga pembangunan kota ramah lingkungan.

Beberapa regulasi nasional yang menjadi perlindungan hukum terhadap *green jobs*, sekaligus pengembang *green human capital* antara lain:

1. **UU No. 13 Tahun 2003** tentang Ketenagakerjaan – meski belum secara spesifik membahas *green jobs*, namun undang-undang ini membuka ruang perlindungan tenaga kerja dalam industri baru yang berkelanjutan.
2. **UU No. 32 Tahun 2009** tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup yang menjadi dasar hukum utama bagi kebijakan lingkungan hidup di Indonesia.
3. **Peraturan Presiden No. 61 Tahun 2011** tentang Rencana Aksi Nasional Penurunan Emisi Gas Rumah Kaca, yang mendorong sektor industri untuk lebih hijau dan membuka peluang *green jobs*.
4. **RPJMN 2020–2024** (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional) yang menargetkan pembangunan rendah karbon sebagai prioritas, menciptakan permintaan tenaga kerja baru di sektor energi terbarukan, transportasi bersih, dan pengelolaan limbah.
5. **Kementerian Ketenagakerjaan melalui Green Productivity Specialist Program**, bekerja sama dengan **Asian Productivity Organization (APO)** dan lembaga pelatihan, membina SDM agar mampu bersaing di sektor hijau.
6. **Permenaker No. 5 Tahun 2018** tentang K3 Lingkungan, sebagai bagian dari peningkatan kompetensi dan kesadaran lingkungan di tempat kerja.
7. **Peraturan Presiden No. 111 Tahun 2022** tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional – mendukung inklusi dalam dunia kerja berkelanjutan, termasuk untuk sektor hijau.

Untuk perusahaan sendiri, keberadaan *green human capital* menjadi *enabler* dalam meningkatkan performa ESG secara keseluruhan. Hal ini mencakup: (1) Meningkatkan reputasi dan kepercayaan stakeholder (2) Memastikan keberlanjutan jangka panjang melalui inovasi ramah lingkungan (3) Menarik investor yang peduli terhadap praktik bisnis berkelanjutan (4) Menurunkan biaya jangka panjang melalui efisiensi dan manajemen risiko lingkungan.

Menghadapi masa depan, organisasi tidak bisa lagi hanya membangun talenta biasa, tetapi harus membentuk **qualified green talents**. Mereka adalah kunci untuk mencapai kinerja ESG yang unggul, sekaligus menjawab tantangan global seperti perubahan iklim, degradasi lingkungan, dan tuntutan transparansi dari masyarakat.

Namun demikian, pengembangan *green human capital* tidak dapat terjadi secara instan di dunia kerja. Fondasi utama harus dibangun sejak di bangku pendidikan. Oleh karena itu pendidikan adalah akar dari *green human capital*.

Hal ini dapat dimulai baik melalui kurikulum sekolah, kegiatan ekstrakurikuler, maupun program kampus merdeka yang terintegrasi dengan praktik industri hijau. Pelatihan berkelanjutan menjadi jembatan penting antara dunia pendidikan dan dunia kerja.

Perguruan tinggi, lembaga pelatihan, dan pelaku industri harus berkolaborasi dalam menyusun modul pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan masa depan, seperti:

1. Pelatihan efisiensi energi dan manajemen limbah
2. Sertifikasi green productivity
3. Workshop ESG dan sustainability reporting
4. Magang industri hijau untuk mahasiswa

Dalam mewujudkan hal ini, pemerintah memiliki peran sentral dan strategis dalam menciptakan ekosistem yang mendukung lahir dan berkembangnya *green human capital* dan *green jobs*. Pemerintah melalui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) dan Kementerian Tenaga Kerja (Kemenaker) mendorong integrasi topik lingkungan, energi terbarukan, dan ekonomi hijau dalam kurikulum pendidikan formal dan vokasional.

Kurikulum yang adaptif terhadap kebutuhan *green economy* akan mencetak lulusan yang siap kerja dan siap berkontribusi dalam pembangunan rendah karbon. Selain itu, Pemerintah harus menjadi jembatan penghubung antara dunia usaha, lembaga pendidikan, masyarakat sipil, dan mitra internasional untuk membangun pusat-pusat keunggulan (*centers of excellence*) di bidang *green jobs* dan *green skills*.

Untuk membangun masa depan yang lebih hijau dan berkelanjutan, investasi pada *green human capital* dan pengembangan *green jobs* bukan lagi pilihan, melainkan keharusan strategis. Perubahan ini menuntut kolaborasi aktif antara dunia pendidikan, industri, pemerintah, dan lembaga pelatihan profesional.

Peran praktisi keberlanjutan kami menyadari bahwa peran SW Sustainability Center menjadi semakin relevan, sebagai mitra terpercaya dalam menyediakan program *learning, awareness, capacity building* dan advisory yang komprehensif terkait ESG. Melalui inisiatif pelatihan dan edukasi berkelanjutan, kita tidak hanya mencetak tenaga kerja yang siap menghadapi tantangan transisi hijau, tetapi juga membentuk generasi yang mampu memimpin perubahan demi keberlanjutan bumi dan bisnis. Salam Keberlanjutan!

SCAN BARCODE



Life at



sw

INDONESIA



SW INDONESIA

Indonesian archipelago
cultural photoshoot



10
APRIL



Catalyst for success



SW INDONESIA



"Women's Ethics and Leadership in the Workplace"



11
APRIL



Catalyst for success










 Catalyst for success

SW Business Advisory

Deal & Corporate Action

-  Risk, SOP & Internal Audit
-  Cost and Project Monitoring
-  IPO Readiness & Fund Rising
-  Business Process Outsourcing
-  FDI, Compliance, and Market Entry
-  Restructuring & Financial Modelling
-  Due Diligence, Merger & Acquisition
-  Feasibility, Fairness, & Business Plan

   SW Indonesia  @shinewing.indonesia  sw-indonesia.com

Shan Shan
山山

Wei Wei
威威



TANGERANG
JAKARTA
SURABAYA

Unity Building 3rd Floor Jl. Boulevard Gading Serpong M5/21 15810
UOB Plaza 34th Floor Jl. MH Thamrin Kav.8-10, Jakarta Pusat 10230
Spazio Building 5th Floor Jl. Mayjen Yono Suwoyo Kav.3, Surabaya 60226

T. (+6221) 59991750
T. (+6221) 29932172
T. (+6231) 99141222



Trainee Development - Platinum



ICAEW
AUTHORISED
TRAINING EMPLOYER



RECOGNISED
EMPLOYER
PARTNER



INSTITUTE OF
SINGAPORE
CHARTERED
ACCOUNTANTS

Chartered
Accountant
SINGAPORE

Accredited
Training
Organisation