

## ANALISIS PMK NO. 66 TAHUN 2023 DALAM KEBIJAKAN PEMBERIAN NATURA DAN *CORPORATE SUSTAINABILITY*

Oleh:

<sup>1</sup>Edryanto, <sup>2</sup>Harti Budi Yanti

<sup>1,2</sup>Universitas Trisakti, Magister Akuntansi,  
Jl. Letjen S. Parman No.1 Kampus A, 11440

e-mail : edryantosandi@gmail.com<sup>1</sup>, hartibudi@trisakti.ac.id<sup>2</sup>

---

### ABSTRACT

*The major changes in tax regulations in Indonesia after the COVID-19 pandemic are a response to the national economic instability that occurred, especially in 2020, where economic growth based on Gross Domestic Product on a Constant Price basis and tax revenues decreased significantly. The purpose of this study is to analyze the implementation of Minister of Finance Regulation (PMK) Number 66 of 2023 related to the treatment of Income Tax on in-kind and/or enjoyment, as well as its impact on non-salary compensation policies and corporate sustainability strategies in security service companies. The focus of this research is PT XYZ which operationally routinely provides in-kind to field employees. The method used is descriptive qualitative with an instrumental case study approach. Data was collected through interviews, observations, and documentation studies using thematic analysis techniques and source triangulation. The results of the study show that in-kind grants can improve tax efficiency even though they have their own challenges, so it requires a mature adaptation strategy so that it does not have a negative impact on employee motivation and can indirectly contribute to the environmental sector, where these three things are the 3Ps in corporate sustainability.*

**Key words:** *PMK 66 of 2023, In-Kind, Employee Compensation, Corporate Sustainability, Tripple Bottom Line*

---

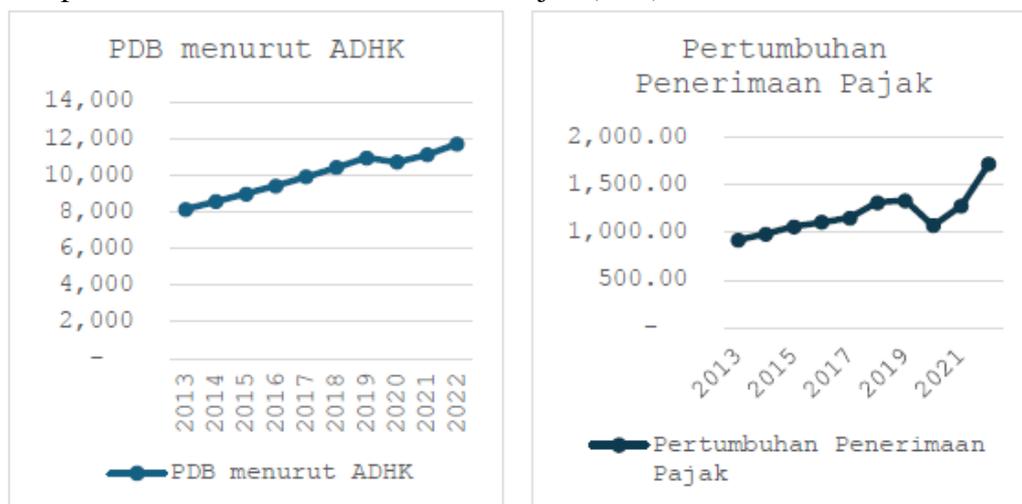
### ABSTRAK

Perubahan besar dalam regulasi perpajakan di Indonesia pasca pandemi COVID-19 merupakan respons terhadap ketidakstabilan ekonomi nasional yang terjadi, khususnya pada tahun 2020, di mana pertumbuhan ekonomi berdasarkan Produk Domestik Bruto Atas Dasar Harga Konstan dan penerimaan pajak mengalami penurunan signifikan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa penerapan Peraturan Menteri Keuangan (PMK) Nomor 66 Tahun 2023 terkait perlakuan Pajak Penghasilan atas natura dan/atau kenikmatan, serta dampaknya terhadap kebijakan kompensasi non gaji dan strategi *corporate sustainability* di perusahaan jasa keamanan. Fokus penelitian ini adalah PT XYZ yang secara operasional rutin memberikan natura kepada karyawan lapangan. Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus instrumental. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi dengan teknik analisis tematik dan triangulasi sumber. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pemberian natura dapat meningkatkan efisiensi pajak walaupun memiliki tantangan tersendiri, sehingga memerlukan strategi adaptasi yang matang agar tidak berdampak negatif pada motivasi pegawai dan secara tidak langsung dapat memberikan kontribusi pada sektor lingkungan, dimana ketiga hal tersebut merupakan 3P dalam *corporate sustainability*.

**Kata kunci:** PMK 66 tahun 2023, Natura, Kompensasi Karyawan, Corporate Sustainability, Tripple Bottom Line

## PENDAHULUAN

Perubahan besar dalam regulasi perpajakan di Indonesia pasca pandemi COVID-19 merupakan respons terhadap ketidakstabilan ekonomi nasional yang terjadi, khususnya pada tahun 2020 (Zulkarnain et al., 2024), di mana pertumbuhan ekonomi berdasarkan Produk Domestik Bruto Atas Dasar Harga Konstan (PDB-ADHK) dan penerimaan pajak mengalami penurunan signifikan. Namun, mulai tahun 2021 hingga 2022, terlihat tanda-tanda pemulihan ekonomi sebagaimana tercermin dalam siaran pers Badan Pusat Statistik (BPS) dan laporan tahunan Direktorat Jenderal Pajak (DJP).



Gambar 1. Grafik PDB & Penerimaan Pajak  
Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Dalam upaya menciptakan kestabilan ekonomi baru dan meningkatkan kepastian hukum serta keadilan, pemerintah melalui DJP menerbitkan berbagai regulasi perpajakan baru, salah satunya terkait perlakuan pajak atas natura dan/atau kenikmatan. Melalui kebijakan ini, penggantian dan/atau imbalan dalam bentuk natura dan/atau kenikmatan yang diberikan kepada pegawai kini dapat dibebankan sebagai biaya oleh pemberi kerja, sepanjang pengeluaran tersebut digunakan untuk memperoleh, menagih, dan memelihara penghasilan. Di sisi lain, bagi penerima, natura dan/atau kenikmatan tersebut menjadi objek Pajak Penghasilan (PPh). Kebijakan ini diharapkan dapat mendorong perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai, baik tetap maupun kontrak, dengan memberikan berbagai fasilitas yang juga dapat diakui sebagai pengurang penghasilan bruto perusahaan (Wicaksono, 2023).

Salah satu aspek menarik dari Undang-Undang Harmonisasi Peraturan Perpajakan (UU HPP) adalah diakuinya biaya atas natura dan/atau kenikmatan yang diberikan oleh pemberi kerja atau wajib pajak perusahaan sebagai biaya yang dapat dibebankan secara fiskal. Perubahan mendasar ini membawa implikasi signifikan terhadap cara pandang mengenai natura di kalangan petugas pajak maupun wajib pajak, khususnya dalam konteks Pajak Penghasilan (PPh). Sebelumnya, natura dan/atau kenikmatan yang diterima oleh pegawai tetap maupun kontrak dikategorikan sebagai penghasilan bukan objek pajak (*non-taxable income*), sehingga biaya pemberiannya dianggap sebagai pengeluaran yang tidak dapat dikurangkan (*non-deductible expense*). Meski demikian, terdapat pengecualian

tertentu, seperti pemberian natura oleh wajib pajak yang dikenai pajak final serta natura dalam bentuk tertentu sebagaimana diatur dalam PMK Nomor 167/PMK.03/2018, pengecualian ini sempat mendorong munculnya praktik perencanaan pajak (*tax planning*) yang berpotensi mengurangi penerimaan negara (Firmansyah & Wijaya, 2022). Padahal, secara substansi, pemberian upah atau gaji dalam bentuk natura merupakan biaya untuk mendapatkan, menagih, dan memelihara penghasilan, sehingga seharusnya dapat diklasifikasikan sebagai biaya yang dapat dikurangkan (*deductible expense*) sebagaimana diatur dalam Pasal 6 ayat (1) UU PPh (Siboro et al., 2022).

Dalam konteks yang lebih luas, dinamika fiskal ini memiliki relevansi dengan isu keberlanjutan korporasi (*corporate sustainability*), yang kini menjadi perhatian utama di dunia usaha. Keberlanjutan korporasi didefinisikan sebagai kemampuan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan saat ini tanpa mengorbankan kapasitas generasi mendatang dalam memenuhi kebutuhannya, dengan mengintegrasikan dimensi ekonomi, sosial, dan lingkungan dalam strategi bisnis (Rahma et al., 2024). Konsep ini melampaui prinsip *going concern* yang hanya menekankan kelangsungan hidup perusahaan, dengan memperluas fokus pada *Triple Bottom Line* menurut Elkington dalam (Omah, 2023), yakni *profit* (ekonomi), *people* (sosial), dan *planet* (lingkungan). Ketiga dimensi ini saling terkait dan harus dijalankan secara seimbang; dominasi satu aspek tanpa memperhatikan yang lain dapat menimbulkan ketimpangan dan mengancam keberlanjutan jangka panjang. Misalnya, strategi yang berfokus pada profit dan planet namun mengabaikan people berpotensi menurunkan moral karyawan serta merusak kontrak sosial perusahaan dengan masyarakat (Sukaharsono & Andayani, 2021).

Penelitian terdahulu mengenai natura dan/atau kenikmatan di Indonesia, seperti yang dilakukan oleh (Simbolon et al., 2024), umumnya lebih menekankan pada implementasi praktis regulasi ini dari sisi perencanaan pajak, terutama berkaitan dengan konflik penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 55 Tahun 2022. Sementara itu, (Firmansyah & Wijaya, 2022) mengkaji natura dalam konteks UU HPP dengan fokus pada strategi perencanaan pajak dan dampaknya terhadap penerimaan negara. Namun demikian, kajian yang secara komprehensif mengaitkan pemberian natura dengan strategi keberlanjutan perusahaan, terutama melalui pendekatan *triple bottom line* dalam kerangka kebijakan perpajakan, masih sangat terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya untuk mengisi kekosongan tersebut dengan menganalisis praktik penerapan PMK No. 66 Tahun 2023 dalam konteks keberlanjutan perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana dan sejauh mana pembatasan pemberian natura, *fringe benefits*, atau *benefit in kind* sebagaimana diatur dalam PMK Nomor 66 Tahun 2023 dapat dioptimalkan sebagai strategi yang mendukung keberlanjutan (*sustainability*) PT XYZ sebagai perusahaan jasa keamanan. Terdapat tiga aspek utama yang menjadi fokus kajian, pertama, apakah kebijakan pembatasan natura tersebut dapat menjadi strategi efektif dalam mempertahankan pegawai tetap maupun kontrak sebagai bagian dari keberlanjutan sumber daya manusia, kedua, sejauh mana kebijakan ini mendukung efisiensi pajak (*tax efficiency*) dan efisiensi arus kas (*cash flow efficiency*) yang berkontribusi terhadap keberlanjutan keuangan perusahaan dan ketiga, bagaimana kebijakan ini dapat dimanfaatkan untuk mendorong praktik kepedulian lingkungan dalam rangka mewujudkan keberlanjutan lingkungan perusahaan secara menyeluruh.

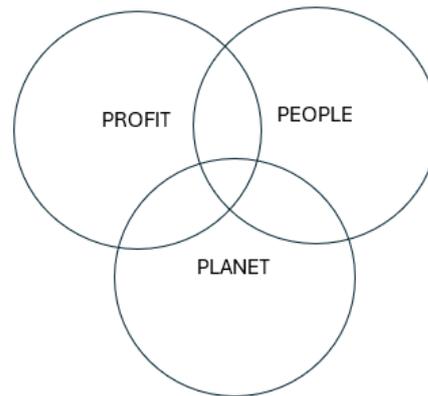
## TINJAUAN PUSTAKA

Empat kaidah perpajakan menurut Adam Smith dalam (Alamudi, 2023) meliputi prinsip keadilan, kepastian, kelayakan, dan efisiensi. Prinsip keadilan menekankan bahwa

kontribusi pajak harus proporsional dengan kemampuan membayar, sehingga individu berpenghasilan tinggi membayar lebih banyak dibandingkan yang berpenghasilan rendah. Prinsip kepastian mengharuskan sistem pajak bersifat jelas dan tidak berubah-ubah, guna mencegah ketidakadilan dan penyalahgunaan. Prinsip kelayakan menyarankan agar pajak dipungut pada waktu dan cara yang paling sesuai bagi wajib pajak, seperti saat menerima penghasilan. Terakhir, prinsip efisiensi menekankan bahwa pemungutan pajak harus dilakukan dengan biaya serendah mungkin, tanpa membebani ekonomi atau menghambat kegiatan produktif masyarakat.

Menurut (Syapari, 2024) sebelum diberlakukannya UU HPP, natura dan kenikmatan yang diterima pegawai, baik tetap maupun kontrak, umumnya dianggap sebagai penghasilan tidak kena pajak dan tidak dapat dibebankan sebagai pengurang pajak bagi pemberi kerja, sehingga menimbulkan ketidakadilan, terutama karena pegawai level atas cenderung memanfaatkannya untuk mengurangi beban pajak. Namun, melalui UU HPP, natura kini diperlakukan sebagai penghasilan kena pajak dan sekaligus sebagai pengeluaran yang dapat dikurangkan oleh pemberi kerja, sehingga kebijakan ini bertujuan mengoptimalkan penerimaan pajak, mengurangi ketimpangan ekonomi, dan meningkatkan efisiensi dalam redistribusi pajak. Sejalan dengan (Simbolon et al., 2024) perubahan regulasi ini berdampak positif pada perusahaan karena natura yang diberikan dapat dikurangkan dari penghasilan bruto sebagai biaya fiskal. Namun, bagi pegawai tetap maupun kontrak, penerimaan natura meningkatkan penghasilan kena pajak mereka, yang secara langsung menaikkan kewajiban PPh mereka. Dampak ini memperlihatkan adanya ketidakseimbangan beban pajak antara pemberi dan penerima manfaat dari natura dan/atau kenikmatan. Namun, menurut (Gunawan, 2024) penerapan aturan baru terkait natura mencerminkan keberhasilan regulasi dengan mengadopsi prinsip keterpajakan bagi penerima dan pengurang pajak bagi pemberi kerja, sejalan dengan praktik global. Namun, tantangan implementasi masih muncul, terutama karena minimnya panduan teknis yang jelas serta risiko “*double penalty*” akibat ketidaksesuaian antara teori dan praktik perpajakan atas *fringe benefits*. Jika dibandingkan dengan sistem perpajakan di negara lain seperti Amerika Serikat, regulasi di Indonesia dinilai masih memerlukan perbaikan dari segi fleksibilitas dan keadilan agar lebih adaptif dan berkeadilan bagi seluruh pihak.

Hubungan antara kebijakan pemberian natura untuk pegawai tetap maupun kontrak dan *Corporate Sustainability* mengacu pada praktik bisnis yang berkelanjutan, di mana perusahaan memperhatikan aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan dalam operasionalnya. Kebijakan kesejahteraan pegawai tetap maupun kontrak, termasuk pemberian natura, dapat menjadi bagian dari inisiatif *sustainability* yang lebih luas dengan meningkatkan kesejahteraan sosial dan kualitas hidup pegawai tetap maupun kontrak. Sebagaimana definisi keberlanjutan perusahaan, dimana keberlanjutan perusahaan adalah sebuah langkah perusahaan untuk yang memperhatikan keseimbangan antara ketiga aspek *triple bottom line (TBL)* yaitu ekonomi (*Profit*), sosial (*People*), dan lingkungan (*Planet*) dalam operasionalnya, sehingga menghasilkan keuntungan jangka panjang baik secara ekonomi, sosial dan juga lingkungan menurut John Elkington dalam (Omah, 2023).



Gambar 2. Aspek TBL  
Sumber: Diadaptasi dari John Elkington (1997)

*Corporate Social Responsibility (CSR)* adalah cara bagi suatu perusahaan untuk mengakui dan bertanggung jawab atas tindakannya yang mempengaruhi pasar, pegawai tetap maupun kontrak (lingkungan kerja), masyarakat, dan lingkungan alam (Breliastiti, 2021). Pemberian natura merupakan sebuah langkah yang dilakukan perusahaan diluar gaji ataupun upah dan ini menjadikan natura atau *benefit in kind* merupakan salah satu bagian dari *Corporate Social Responsibility (CSR)*.

(Depari, 2024) dalam penelitiannya, menemukan bahwa pentingnya keseimbangan antara dimensi sosial, lingkungan, dan ekonomi menjadi dasar utama dalam strategi bisnis yang berkelanjutan. Nilai lingkungan diwujudkan melalui upaya penggunaan sumber daya terbarukan, pengurangan limbah, dan penekanan emisi demi menjaga ekosistem jangka panjang. Sementara itu, dimensi sosial tercermin dalam kontribusi perusahaan terhadap kesejahteraan masyarakat dan pengembangan sosial, termasuk penciptaan lapangan kerja dan peningkatan kualitas hidup. Di sisi lain, dimensi ekonomi terlihat dari kemampuan perusahaan untuk bertahan hidup, tumbuh secara berkelanjutan, serta menjaga kinerja keuangan yang stabil. Ketiga aspek ini harus dijalankan secara seimbang agar bisnis tidak hanya menguntungkan secara finansial, tetapi juga memberikan dampak positif bagi masyarakat dan lingkungan

Penelitian yang dilakukan oleh (Rahman, 2023) menunjukkan bahwa seluruh variabel perpajakan PPh OP, PPh Badan dan PPN berkontribusi positif terhadap pencapaian *Sustainable Development Goals (SDGs)* melalui pembiayaan layanan publik dan pembangunan berkelanjutan. Meskipun demikian, pengaruh antar jenis pajak berbeda; PPh Badan menunjukkan hubungan dua arah dengan SDGs, menandakan peran penting korporasi, sedangkan PPN mendukung pola konsumsi dan produksi berkelanjutan. PPh Orang Pribadi memiliki dampak lebih kecil dibandingkan variabel lainnya. Terdapat hubungan kausal satu arah antara PPh Badan dan PPN terhadap SDGs, sementara PPh Orang Pribadi memiliki hubungan dua arah. Oleh karena itu, direkomendasikan reformasi perpajakan yang lebih berorientasi pada keberlanjutan melalui peningkatan transparansi, penurunan penghindaran pajak, dan optimalisasi tarif pajak untuk mendukung pencapaian SDGs secara efektif.

Profitabilitas merupakan prasyarat utama yang memungkinkan sebuah perusahaan untuk bertahan dan berkembang. Namun, dalam konteks tanggung jawab sosial perusahaan (*Corporate Social Responsibility/CSR*), dimensi ekonomi tidak semata-mata berkaitan dengan kemampuan menghasilkan keuntungan, melainkan juga bagaimana keuntungan tersebut digunakan secara bertanggung jawab untuk menciptakan nilai yang lebih luas bagi para pemangku kepentingan. Menurut (Nopriyanto, 2024) tanggung jawab ekonomi dalam CSR mencakup dampak langsung maupun tidak langsung dari aktivitas perusahaan

terhadap komunitas lokal. Dalam kerangka *Triple Bottom Line (TBL)*, dimensi sosial memiliki peran penting dalam mendorong perusahaan berkontribusi terhadap kesejahteraan pegawai tetap maupun kontrak, serta masyarakat secara umum. Perusahaan yang mengutamakan tanggung jawab sosial cenderung menciptakan lingkungan kerja yang sehat, menyediakan program pelatihan, serta menawarkan kesempatan pengembangan karier yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas, dan menurunkan tingkat *turnover* pegawai. Di sisi lain, perhatian terhadap aspek sosial juga memperkuat reputasi perusahaan di mata calon tenaga kerja dan konsumen. Saat ini, banyak pencari kerja dan pelanggan yang mempertimbangkan rekam jejak keberlanjutan perusahaan sebelum memutuskan untuk bergabung atau membeli produk. Komponen "*people*" dalam *TBL* tidak hanya mencakup pegawai, tetapi juga pelanggan dan komunitas sekitar yang terdampak oleh aktivitas bisnis.

Adapun pada dimensi lingkungan, tanggung jawab perusahaan semakin relevan karena dampaknya lebih mudah diukur dan memberikan keuntungan jangka panjang. Tanggung jawab lingkungan dalam CSR meliputi upaya mengurangi emisi, limbah, dan penggunaan sumber daya tidak terbarukan, sekaligus menciptakan situasi saling menguntungkan antara perusahaan dan lingkungan. Dengan demikian, integrasi ketiga dimensi *TBL* yaitu *profit*, *people*, dan *planet* menjadi landasan penting bagi strategi bisnis berkelanjutan yang bertanggung jawab. Perusahaan yang memadukan ketiga dimensi CSR ini secara efektif cenderung mendapatkan manfaat jangka panjang dalam hal reputasi dan hubungan dengan pemangku kepentingan. Namun, penerapan CSR yang seimbang antara ketiga dimensi ini sering kali sulit dicapai, terutama ketika terdapat konflik antara tujuan ekonomi dan tanggung jawab sosial atau lingkungan.

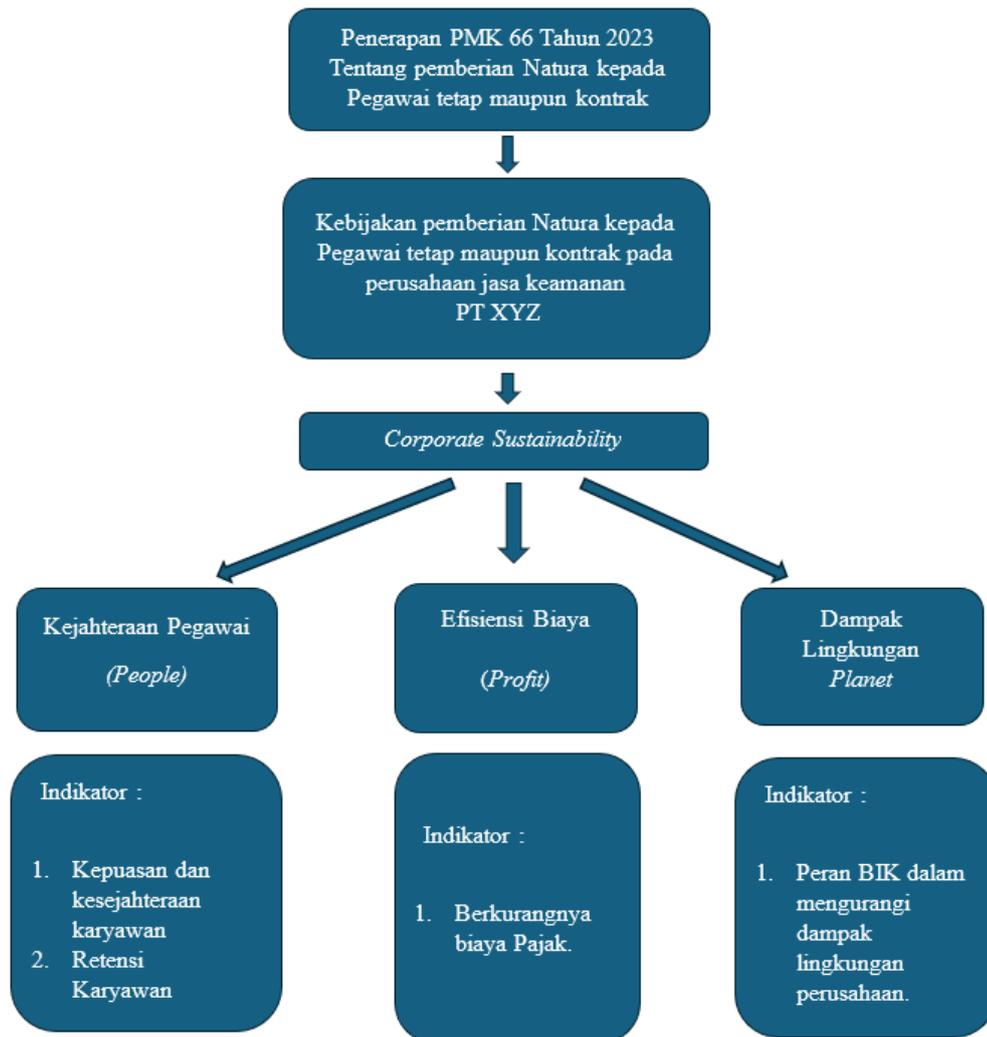
Sejalan dengan hal tersebut, penelitian yang dilakukan oleh (Belas & Zvarikova, 2021) mengemukakan bahwa implementasi *Triple Bottom Line (TBL)* dalam kerangka tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) menunjukkan perkembangan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Banyak perusahaan telah mulai mengintegrasikan prinsip *TBL* ke dalam laporan CSR mereka, namun implementasinya masih cenderung berfokus pada dimensi ekonomi. Dimensi sosial dan lingkungan, meskipun mulai mendapat perhatian, sering kali belum mendapat porsi pelaporan yang seimbang. Secara khusus, perhatian terhadap isu lingkungan meningkat seiring dengan tekanan regulasi yang lebih ketat dan meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap keberlanjutan. Namun demikian, masih terdapat kesenjangan dalam pelaporan CSR. Beberapa perusahaan hanya melaporkan aspek ekonomi secara rinci, sementara dimensi sosial dan lingkungan disampaikan secara umum atau simbolis, tanpa indikator kinerja yang terukur. Padahal, perusahaan yang mengadopsi konsep *TBL* secara menyeluruh dan melaporkannya dengan transparan cenderung memiliki reputasi yang lebih baik serta hubungan yang lebih solid dengan pemangku kepentingan. Keberhasilan implementasi CSR secara utuh juga sangat bergantung pada komitmen manajemen puncak serta strategi perusahaan yang jelas dan berorientasi jangka panjang terhadap keberlanjutan.

Sebuah perusahaan, memiliki tanggung jawab kepada pemangku kepentingan, hal ini didasari dari yang disampaikan oleh Freeman dalam (Ciptany & Handayani, 2025) bahwa perusahaan tidak hanya memiliki tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan pemegang saham, namun juga berbagai pihak yang terkait dengan operasionalnya, termasuk pegawai tetap maupun kontrak, pemerintah, dan masyarakat. Dari sisi lain, kompensasi pegawai tetap maupun kontrak akan mencakup berbagai aspek, termasuk kompensasi finansial (gaji dan bonus) dan non-finansial (natura, lingkungan kerja, dan pengakuan). Natura sebagai bagian dari kompensasi non-finansial dapat menjadi alat untuk meningkatkan motivasi, retensi, dan kesejahteraan pegawai tetap maupun kontrak (Ginting & Baene, 2021). Hal tersebut mengindikasikan bahwa manfaat tambahan dalam bentuk natura dapat

meningkatkan kepuasan kerja dan keterikatan pegawai tetap maupun kontrak. Dalam penelitian (Amachraa & Maad, 2023) disimpulkan bahwa CSR berbasis pemangku kepentingan lebih efektif dalam mengatasi ketidakadilan sosial dan ekonomi dibandingkan pendekatan tradisional yang sering kali fokus pada keuntungan perusahaan semata.

Sementara itu Pajak diatur melalui regulasi hukum yang ketat yang berasal dari undang-undang sampai dengan peraturan menteri keuangan. Sebuah organisasi atau individu diharapkan untuk mengikuti aturan yang ditetapkan oleh badan pengawas atau pemerintah, dan terdapat sanksi hukum berupa denda pajak yang diberlakukan jika terjadi ketidakpatuhan, sebagaimana yang disampaikan oleh (Prastiwi, 2021). Kepatuhan perpajakan didefinisikan sebagai sejauh mana wajib pajak memenuhi kewajiban perpajakannya sesuai dengan ketentuan hukum perpajakan yang berlaku, termasuk pembayaran tepat waktu, pelaporan yang akurat, dan menghindari penghindaran pajak ilegal. Penetapan PMK 66 Tahun 2023 menjadi pintu bagi perusahaan untuk tetap patuh terhadap regulasi dan efisien dalam mengelola pemberian natura bagi pegawainya.

Dari tinjauan pustaka dan perspektif teori yang penulis sampaikan, PMK 66 tahun 2023 dapat menjadi panduan bagi perusahaan dalam membuat kebijakan pembuatan *Standart Operational Procedures (S.O.P)* pemberian natura kepada pegawai tetap maupun kontrak, dimana pemberian natura merupakan bagian dari CSR yang berdampak pada keberlanjutan perusahaan, selanjutnya keberlanjutan perusahaan akan dilihat melalui sudut pandang *Triple Bottom Line (TBL)* yaitu *profitability* perusahaan, *people* yaitu pegawai tetap maupun kontrak dan juga lingkungan (*planet*) seperti yang digambarkan pada diagram alir dibawah ini:



Gambar 3. Diagram Alir TBL  
Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan studi kasus instrumental untuk memahami secara mendalam penerapan PMK No. 66 Tahun 2023 pada PT XYZ, yang dipilih untuk memberikan pemahaman lebih luas terkait penerapan kebijakan natura dan kenikmatan dalam konteks perpajakan dan keberlanjutan. (Poltak & Widjaja, 2024) menjelaskan bahwa studi kasus instrumental digunakan ketika suatu kasus dianalisis bukan semata-mata untuk kepentingannya sendiri, tetapi untuk memberikan wawasan terhadap suatu isu atau menyempurnakan penjelasan teoritis khususnya dalam kaitannya dengan *triple bottom line* sebagai dasar keberlanjutan perusahaan.

Fokus dari analisis adalah pada bagaimana PMK No. 66 Tahun 2023 diimplementasikan dalam kerangka keberlanjutan perusahaan melalui *triple bottom line*, sebuah pendekatan yang menekankan keseimbangan antara aspek keuangan (*profit*), sosial (*people*), dan lingkungan (*planet*) sebagaimana dikemukakan oleh Elkington dalam (Omah, 2023). Pendekatan kualitatif ini sesuai dengan pendapat (Mariyono, 2024) yang menyatakan bahwa penelitian kualitatif bertujuan mengeksplorasi dan memahami makna yang diberikan individu atau kelompok terhadap suatu masalah sosial atau manusiawi.

Adapun teknik pengumpulan datanya, menggunakan wawancara semi terstruktur, observasi dan studi dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan pemangku kepentingan internal, seperti tim pajak, tim keuangan, dan sumber daya manusia (SDM), guna memperoleh informasi mendalam berdasarkan perspektif masing-masing pihak. Selanjutnya, observasi dilakukan untuk mengumpulkan informasi secara sistematis yang bertujuan memperoleh pemahaman komprehensif terhadap situasi dan kondisi yang diteliti. Kemudian, studi dokumentasi dilakukan dengan cara menelaah dan mengumpulkan dokumen serta data tertulis yang relevan dengan fokus penelitian, guna mendukung keabsahan dan kelengkapan data yang diperoleh.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan analisis data kualitatif yang bersifat deskriptif-interpretatif (Candra et al., 2024), dengan fokus pada studi kasus instrumental. Analisis diarahkan untuk memahami secara mendalam bagaimana penerapan PMK No. 66 Tahun 2023 di PT XYZ berkontribusi terhadap dimensi keberlanjutan perusahaan berdasarkan kerangka *triple bottom line* yang mencakup aspek ekonomi (*profit*), sosial (*people*), dan lingkungan (*planet*).

Model analisis yang digunakan yaitu analisis tematik yang mengacu pada tahapan interaktif yang dikemukakan oleh Miles, Huberman, dan Saldaña dalam (Kurmaniah & Candra, 2024) dengan cara Reduksi Data yaitu data yang telah dikumpulkan diseleksi, dikategorikan, dan disederhanakan sesuai tema utama seperti kebijakan internal terkait natura dan kenikmatan, pelaksanaan teknis di lapangan, serta implikasinya terhadap kinerja keuangan dan kepatuhan pajak. Kemudian penyajian data, yakni data yang telah direduksi disusun secara sistematis dalam bentuk narasi yang menggambarkan keterkaitan antara penerapan PMK No. 66 Tahun 2023 terhadap tujuan keberlanjutan perusahaan. Penyajian ini memungkinkan peneliti melihat pola, hubungan, dan kecenderungan dari fenomena yang diteliti. Selanjutnya, penarikan kesimpulan dan verifikasi yang mana kesimpulan awal yang diperoleh kemudian diuji kembali melalui proses verifikasi berkelanjutan, termasuk triangulasi data dan diskusi sejawat. Tujuannya untuk memastikan bahwa interpretasi yang dihasilkan valid dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Penelitian ini juga menerapkan prinsip reflektivitas Lincoln & Guba dengan menyadari secara kritis posisi dan potensi bias peneliti sebagai instrumen utama dalam proses pengumpulan dan analisis data. Untuk menjaga validitas dan kredibilitas data, digunakan teknik triangulasi sumber, pengamatan berkesinambungan, dan diskusi sejawat, sebagaimana diterangkan dalam (Imbar & Mesra, 2024). Melalui pendekatan ini, peneliti tidak hanya menggambarkan praktik implementasi PMK No. 66 Tahun 2023, tetapi juga memberikan pemahaman yang lebih luas terhadap dinamika kebijakan perpajakan dalam konteks keberlanjutan perusahaan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

PT XYZ adalah perusahaan multinasional yang bergerak dalam layanan keamanan dan fasilitas dengan lebih dari 800.000 tenaga kerja dan pendapatan tahunan sebesar USD 20 miliar. Beroperasi di lebih dari 90 negara, perusahaan ini menyediakan solusi keamanan proaktif dan teknologi canggih yang terintegrasi untuk berbagai sektor, termasuk Energi, Industri, dan Layanan Bisnis. Di Indonesia, PT XYZ memiliki lebih dari 12.000 pegawai dan fokus pada dua bidang utama: jasa penjagaan (*manned guarding*) serta sistem keamanan elektronik, dengan mayoritas pendapatan berasal dari jasa penjagaan. Perusahaan berkomitmen pada nilai-nilai inti, visi, dan misi untuk menciptakan lingkungan yang aman dan mendukung operasional klien. PT XYZ juga aktif dalam Asosiasi Badan

Usaha Jasa Pengamanan Indonesia (ABUJAPI), sebagai bagian dari upaya meningkatkan profesionalisme dan sinergi di industri jasa keamanan nasional.

Hasil wawancara peneliti dengan pihak internal PT. XYZ, mendapatkan kesimpulan bahwa dengan diterapkannya PMK Nomor 66 Tahun 2023 membawa dampak signifikan kepada perusahaan, khususnya dalam kebijakan pemberian natura, sehingga mendorong perusahaan untuk menyesuaikan kompensasi pegawai dari bentuk natura ke tunai atau skema lain yang sesuai regulasi. Perubahan ini juga diiringi dengan penyusunan sejumlah SOP untuk memastikan kepatuhan dan efisiensi, seperti pembatasan biaya telekomunikasi berdasarkan level jabatan, pembatasan biaya transportasi dan bahan bakar untuk kegiatan operasional tertentu, serta pengaturan pemberian bingkisan dan konsumsi yang hanya berlaku dalam konteks acara resmi. Meskipun memberikan efisiensi pajak dan mendukung keberlanjutan perusahaan, perubahan ini juga memunculkan tantangan dalam menjaga kepuasan dan kesejahteraan pegawai, khususnya pegawai kontrak. Untuk itu, perusahaan mengembangkan strategi komunikasi dan alternatif tunjangan berbasis kinerja guna menjaga motivasi dan loyalitas pegawai selama masa transisi.

Dalam konteks PT XYZ sebagai perusahaan jasa keamanan, keberlanjutan bisnis sangat bergantung pada ketersediaan tenaga kerja yang stabil dan berkualitas. Pemberian natura yang tepat dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan retensi karyawan, baik yang berstatus tetap maupun kontrak. Dimana jumlah pertumbuhan karyawan dari akhir 2021 sampai dengan akhir 2023 mencapai 80,82% atau dari 8.477 karyawan di akhir 2021 menjadi 12.108 di akhir tahun 2023.

Tabel 1. Jumlah Pertumbuhan karyawan PT. XYZ

	2021	2022	2023
KPP Jakarta	5.902	4.428	5.622
KPP Balikpapan	191	466	696
KPP Bandung	354	528	715
KPP Semarang	302	332	504
KPP Pekanbaru	296	737	1.380
KPP Denpasar	499	1.357	1.924
KPP Surabaya	933	846	1.267
	<b>8.477</b>	<b>8.694</b>	<b>12.108</b>

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Dengan menjaga kesejahteraan karyawan melalui pemberian manfaat yang relevan, perusahaan dapat meningkatkan loyalitas karyawan, mengurangi *turnover*, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis. Penambahan jumlah karyawan dan bertahannya karyawan lama mengindikasikan perusahaan yang mengadopsi konsep TBL dan melaporkannya secara transparan cenderung memiliki reputasi yang lebih baik dan hubungan yang lebih kuat dengan pemangku kepentingan, sehingga pegawai memilih untuk bertahan pada perusahaan, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Belas & Zvarikova, 2021), karena keberhasilan implementasi CSR sering kali dikaitkan dengan komitmen manajemen puncak dan kejelasan strategi perusahaan.

Dengan jumlah karyawan yang terus meningkat dari tahun ketahun, salah satu dampak yang selalu beriringan dengan biaya gaji adalah biaya natura / *benefit in kind* / *fringe benefit* yang dikeluarkan oleh perusahaan. Natura merujuk pada fasilitas atau manfaat dalam bentuk barang dan jasa yang diberikan kepada karyawan. Berdasarkan hasil

observasi dan studi dokumentasi yang telah peneliti lakukan, pemberian natura memiliki konsekuensi secara perpajakan, dimana pada tahun 2021, total biaya terkait natura yang dikeluarkan perusahaan mencapai Rp.101.231.674.391. Dari jumlah ini, terdapat koreksi fiskal natura sebesar Rp.9.436.429.639 miliar, yang menyebabkan adanya implikasi pajak sebesar Rp.2.076.014.521(dengan tarif pajak 22%). Sementara pada tahun 2022 dan 2023, meskipun total biaya natura masih cukup besar, yaitu Rp.109.868.873.910 pada 2022 dan Rp.103.440.227.614 miliar pada 2023, tidak ada koreksi fiskal yang dikenakan, hal ini disebabkan oleh adanya Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 55 Tahun 2022 dan Peraturan Menteri Keuangan (PMK) Nomor 66 Tahun 2023, yang mengatur bahwa natura dan/atau kenikmatan tertentu yang diberikan kepada karyawan menjadi objek pajak penghasilan PPh Pasal 21 dengan batasan tertentu dan dapat dibiayai seutuhnya sebagai biaya pada SPT PPh Badan perusahaan. Dengan adanya aturan ini, perusahaan tidak perlu melakukan koreksi fiskal atas biaya natura yang dikeluarkan pada tahun 2022 dan 2023, sehingga tidak ada implikasi pajak tambahan yang harus dibayarkan seperti yang tercermin pada tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2. Koreksi Fiskal Natura PT. XYZ

Keterangan	2021	2022	2023
Total Biaya Natura	101.231.674.391	109.868.873.910	103.440.227.614
Koreksi Fiskal Natura	9.436.429.639	-	-
<b>Implikasi Pajak ( 22% )</b>	<b>2.076.014.521</b>	-	-

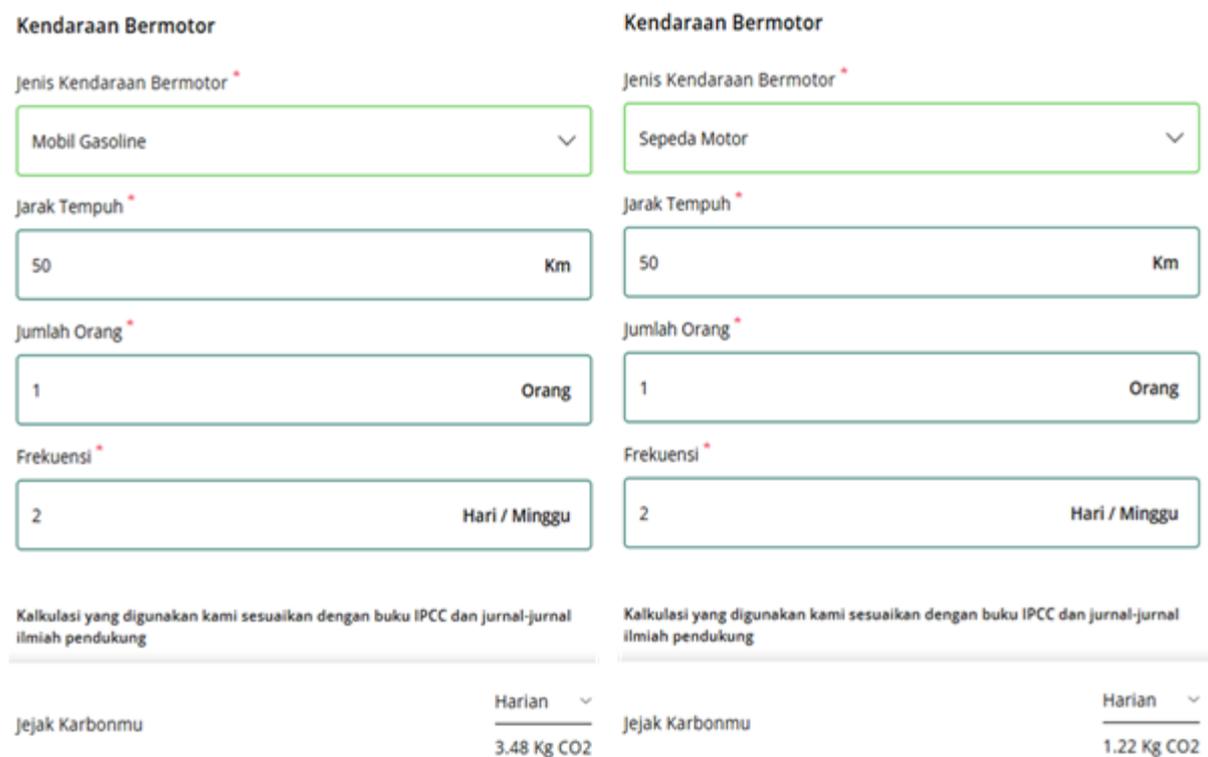
Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Kebijakan ini memberikan manfaat bagi perusahaan karena mengurangi potensi beban pajak terkait natura, sekaligus memberikan keuntungan bagi karyawan yang menerima fasilitas tersebut tanpa dikenakan pajak tambahan. Berikut adalah rincian koreksi fiskal pada Surat Pemberitahuan (SPT) PPh Badan dari tahun 2021 sampai dengan 2023 dimana salah satunya terdapat koreksi biaya natura sebagai bagian dari koreksi positif, yaitu koreksi yang dikenakan akan berdampak menambah penghasilan kena pajak, dan pada akhirnya akan menaikkan jumlah pajak yang harus dibayarkan oleh perusahaan ataupun mengurangi kompensasi kerugian jika masih memilikinya. Dari efisiensi yang dapat dilakukan perusahaan, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nogueira et al., 2024) dimana dimensi ekonomi TBL secara positif memengaruhi kinerja keuangan perusahaan, baik dalam aspek penciptaan nilai (*value creation*) maupun kesinambungan perusahaan (*continuity*). Hal ini menekankan bahwa implementasi dan pemantauan indikator keuangan yang mencerminkan TBL dapat membantu perusahaan mencapai keberlanjutan finansial.

Sebagaimana tantangan implementasi yang diungkapkan oleh (Gunawan, 2024) bahwa perusahaan yang membiayai pemberian natura dengan batasan tertentu sehingga PPh Pasal 21 juga tidak terutang kepada pegawai, diharuskan membuat daftar nominatif atas apa saja dan kepada siapa saja pemberian natura tersebut dilakukan, sehingga potensi adanya "*double penalty*" akibat ketidaksesuaian antara teori dan praktik perpajakan *fringe benefits* atau pemberian natura ini bisa diminimalkan.

Adapun pembahasan mengenai *Corporate Sustainability* dengan konsep *Triple Bottom Line* (TBL), PT XYZ menerapkan kebijakan Kerja Dari Rumah (*Work From Home/WFH*) selama 2–3 hari dalam seminggu bagi pegawai yang pekerjaannya dapat dilakukan secara jarak jauh tanpa harus hadir ke kantor. Dari total lebih dari 12.000 karyawan pada akhir tahun 2023, sebanyak 169 pegawai telah difasilitasi WFH sejak tahun

2021 dan kebijakan ini terus berlanjut hingga akhir 2024. Kunci keberhasilan implementasi WFH terletak pada dukungan sambungan internet dan telekomunikasi yang sejak diberlakukannya UU Nomor 7 Tahun 2021, PP Nomor 55 Tahun 2022, dan PMK Nomor 66 Tahun 2023 dikategorikan sebagai pemberian perangkat kerja yang dapat dibiayai sepenuhnya serta tidak dikenakan PPh Pasal 21. Kebijakan perpajakan ini memberikan dukungan signifikan terhadap efisiensi operasional perusahaan, sekaligus berkontribusi terhadap pengurangan emisi karbon dari aktivitas perjalanan pegawai. Jika di hitung, dari total 169 pegawai yang mendapat fasilitas kerja dari rumah semenjak 2021 sampai dengan 2023, dengan frekuensi 2 – 3 hari, dan rata rata jarak perjalanan pegawai adalah 25 km maka dengan menggunakan perhitungan yang dilakukan oleh [lindungihutan.com](http://lindungihutan.com), sebagai berikut :



Gambar 4. Perhitungan data karbon harian  
Sumber: [lindungihutan.com](http://lindungihutan.com) (2025)

Dari akumulasi perhitungan tersebut, data karbon harian atas penggunaan alat transportasi selama 3 tahun adalah sejumlah 154.346,40 kg CO<sub>2</sub>, atau senilai 154 Ton CO<sub>2</sub> selama 3 tahun. Keberlanjutan dalam konteks *triple bottom line* dapat diwujudkan melalui penggunaan sumber daya terbarukan serta pengurangan limbah dan emisi (Diantoro et al., 2024).

Ketiga komponen dalam *Triple Bottom Line (TBL)* sangat memiliki keterkaitan, sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yulianti et al., 2024) bahwa perusahaan yang berhasil mengadopsi TBL cenderung meningkatkan produktivitas pegawai, mengurangi limbah, dan meningkatkan efisiensi sumber daya, yang pada akhirnya mendukung profitabilitas, sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh (Septina et al., 2023) dimana terdapat hubungan positif antara penggunaan indikator lingkungan dan sosial, yang menunjukkan bahwa perusahaan yang fokus pada satu dimensi cenderung juga memperhatikan dimensi lainnya. Kecendrungan ini tergambar dari penerapan pola kerja

*hybrid* yang dilakukan oleh pegawai sangat berdampak pada pengurangan emisi dari gas buang kendaraan yang digunakan pegawai untuk bekerja.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Penerapan PMK No. 66 Tahun 2023 memberikan peluang bagi perusahaan, termasuk PT XYZ sebagai perusahaan jasa keamanan, untuk mengelola kebijakan pemberian natura secara lebih strategis dan efisien. Kebijakan ini memungkinkan perusahaan untuk tetap memberikan fasilitas kerja dan kesejahteraan kepada karyawan tanpa menimbulkan beban pajak yang signifikan, sehingga berdampak positif terhadap retensi tenaga kerja. Dalam kasus PT XYZ, pertumbuhan jumlah karyawan dari tahun 2020 hingga 2023 menunjukkan bahwa natura yang dikelola secara tepat dapat menjadi instrumen efektif untuk mempertahankan karyawan tetap maupun kontrak, serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung keberlanjutan perusahaan.

Dari sisi efisiensi fiskal dan arus kas, pembatasan natura sesuai ketentuan PMK No. 66 Tahun 2023 terbukti mampu mengurangi potensi koreksi fiskal dan meningkatkan efisiensi pengeluaran perusahaan. Dengan natura tertentu yang dikecualikan sebagai objek pajak dan dapat menjadi pengurang penghasilan bruto, PT XYZ berhasil menghindari beban pajak tambahan serta menjaga *cash flow* tetap stabil. Strategi ini menjadi langkah tepat dalam mendukung keberlangsungan bisnis, terutama dengan adanya fasilitas pajak yang dimanfaatkan secara optimal sesuai regulasi.

Selain manfaat ekonomi dan sosial, kebijakan natura yang diterapkan juga memberikan dampak positif bagi lingkungan. Pola kerja *hybrid* yang diiringi subsidi natura seperti dukungan internet memungkinkan pengurangan mobilitas harian karyawan, yang berdampak pada berkurangnya konsumsi bahan bakar dan penggunaan energi di kantor. Kebijakan ini menunjukkan bahwa pembatasan pemberian natura dalam PMK No. 66 Tahun 2023 dapat menjadi strategi menyeluruh yang tidak hanya memperhatikan aspek kepatuhan pajak, tetapi juga efisiensi biaya dan kepedulian terhadap lingkungan sebagai bagian dari keberlanjutan operasional perusahaan.

### **Saran**

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mencakup data yang lebih luas dengan melibatkan berbagai perusahaan di sektor jasa keamanan maupun sektor lain guna memperoleh gambaran yang lebih representatif terhadap penerapan PMK No. 66 Tahun 2023. Pendekatan kuantitatif serta studi jangka panjang dapat digunakan untuk mengukur dampak nyata pemberian natura terhadap retensi karyawan dan sustainability perusahaan secara menyeluruh. Selain itu, penting untuk mempertimbangkan variabel eksternal seperti perubahan regulasi perpajakan, inflasi, dan kondisi ekonomi global yang dapat mempengaruhi efektivitas kebijakan natura. Penelitian lintas industri juga perlu dilakukan untuk membandingkan dampak regulasi ini di sektor yang berbeda, sehingga dapat memberikan masukan yang lebih komprehensif bagi perumusan kebijakan perpajakan di masa mendatang.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Alamudi, I. A. (2023). RELASI HUKUM DAN EKONOMI DALAM PENDEKATAN FILSAFAT. *JURNAL DARUSSALAM: Pemikiran Hukum Tata Negara Dan Perbandingan Mazhab*, 3(2), Article 2. <https://doi.org/10.59259/jd.v3i2.62>

- Amachraa, A., & Maad, H. (2023). Breaking the Sisyphean Curse: Reshaping Stakeholder Corporate Social Responsibility for a Better Tomorrow. *American Journal of Industrial and Business Management*, 13(6), Article 6. <https://doi.org/10.4236/ajibm.2023.136037>
- Belas, J., & Zvarikova, K. (2021). Triple bottom line of the CSR concept and its reporting. *SHS Web of Conferences*, 129, 07001. <https://doi.org/10.1051/shsconf/202112907001>
- Breliastiti, R. (2021). PENERAPAN STANDAR GRI SEBAGAI PANDUAN PENYUSUNAN LAPORAN KEBERLANJUTAN TAHUN 2020 PERUSAHAAN SEKTOR BARANG KONSUMEN PRIMER DAN NON-PRIMER DI BURSA EFEK INDONESIA. *EKOBISMAN: JURNAL EKONOMI BISNIS MANAJEMEN*, 6(2), Article 2.
- Candra, H., Hidayatullah, S., Adilani, R., Safitri, D., & Salsabilah, A. D. (2024). IMPLEMENTASI SAK-EMKM BERBASIS MS. EXCEL TERHADAP LAPORAN KEUANGAN UMKM (STUDI KASUS PADA PETANI TOGE DI PULAU BINTAN – KEPULAUAN RIAU). *JURNAL LENTERA BISNIS*, 13(3), 1759–1772. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v13i3.1221>
- Ciptany, I. D. G., & Handayani, S. (2025). PENGARUH CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY DAN BOARD GENDER DIVERSITY TERHADAP NILAI PERUSAHAAN. *Jurnal Riset Keuangan Dan Akuntansi*, 11(1), Article 1. <https://doi.org/10.25134/jrka.v11i1.11520>
- Depari, E. T. (2024). Pembangunan Berkelanjutan: Integrasi Ekonomi, Sosial, dan Lingkungan. *Circle Archive*, 1(5), Article 5. <https://circle-archive.com/index.php/carc/article/view/203>
- Diantoro, E., Suheri, S., & Arianto, B. (2024). Studi Fenomenologi Konsep Bisnis Berkelanjutan dalam Konteks Pegiat UMKM. *Jurnal Manajemen Strategis: Jurnal Mantra*, 1(02), 127–144. <https://doi.org/10.30588/jmt.v1i02.2091>
- Firmansyah, R. A., & Wijaya, S. (2022). Natura Dan Kenikmatan Sebelum Dan Sesudah Undang-Undang Harmonisasi Peraturan Perpajakan. *Jurnal Pajak Dan Keuangan Negara (PKN)*, 3(2), Article 2. <https://doi.org/10.31092/jpkn.v3i2.1645>
- Ginting, Y. M., & Baene, A. (2021). ANALISIS PENGARUH PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT UNITED TRACTORS PEKANBARU. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), Article 1. <https://doi.org/10.35145/procuratio.v9i1.1088>
- Gunawan, F. I. (2024). ATURAN PERPAJAKAN ATAS NATURA DAN/ATAU KENIKMATAN DI INDONESIA: ISU DAN TANTANGAN. *JURNAL INFORMASI, PERPAJAKAN, AKUNTANSI, DAN KEUANGAN PUBLIK*, 19(1), Article 1. <https://doi.org/10.25105/jipak.v19i1.18481>

- Imbar, M., & Mesra, R. (2024). Peran Pendidikan Multikulturalisme dalam Membangun Harmonisasi Sosial di Masyarakat Indonesia. *Jurnal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial (JELAS)*, 1(3), Article 3.
- Kurmaniah, K., & Candra, H. (2024). Evaluation of the Suitability of ASN Functional Positions Towards Law No. 5 of 2014 Concerning State Civil Apparatus: Case Study at the Marine and Fisheries Service of the Kepulauan Riau Province. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara (JUAN)*, 12(2), Article 2. <https://doi.org/10.31629/juan.v12i2.6935>
- Mariyono, D. D. (2024). *MENGUASAI PENELITIAN KUALITATIF Metode, Analisis Terapan, dan Arah Masa Depan*. Cipta Media Nusantara.
- Nogueira, E., Gomes, S., & Lopes, J. M. (2024). Financial Sustainability: Exploring the Influence of the Triple Bottom Line Economic Dimension on Firm Performance. *Sustainability*, 16(15), 6458. <https://doi.org/10.3390/su16156458>
- Nopriyanto, A. (2024). Analisis Pengaruh Corporate Social Responsibility (Csr) Terhadap Nilai Perusahaan. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(2), 1–12. <https://doi.org/10.15575/jim.v5i2.37655>
- Omah, P. C. (2023). TRIPLE-BOTTOM LINE ACCOUNTING AND SUSTAINABLE DEVELOPMENT IN NIGERIA. *BW Academic Journal*, 8–8.
- Poltak, H., & Widjaja, R. R. (2024). Pendekatan Metode Studi Kasus dalam Riset Kualitatif. *Local Engineering*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.59810/lejlace.v2i1.89>
- Prastiwi, D. (2021). PROFILE OF TAX COMPLIANCE RESEARCH IN INDONESIA. *Media Riset Akuntansi, Auditing & Informasi*, 21(2), Article 2. <https://doi.org/10.25105/mraai.v21i2.9793>
- Rahma, D. W. A., Cahyarani, D. M., Nugroho, G. V. P., Ikaningtyas, M., & Hidayat, R. (2024). Strategi Perencanaan Dan Pengembangan Bisnis Pembangunan Berkelanjutan. *KARYA: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(1), 186–197.
- Rahman, Md. M. (2023). Impact of taxes on the 2030 agenda for sustainable development: Evidence from Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) countries. *Regional Sustainability*, 4(3), 235–248. <https://doi.org/10.1016/j.regsus.2023.07.001>
- Seprina, T., Kuntadi, C., & Pramukty, R. (2023). Strategi Industri Hijau, Pengungkapan Laporan Keberlanjutan dan Pertumbuhan Penjualan terhadap Nilai Perusahaan Sektor Pertambangan. *Jurnal Sosial Dan Sains*, 3(4), 425–431. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v3i4.736>
- Siboro, M., Nainggolan, E. R., & Saragih, J. L. (2022). Pengaruh Perencanaan Pajak Terhadap Manajemen Laba Pada Perusahaan Non Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2018-2019. *Seminar Nasional Manajemen Dan Akuntansi*, 164–180.

- Simbolon, T. G. L., Siallagan, A. P., & Batu, D. P. L. (2024). Analisis Dampak Ketentuan Pemberian Natura dan Kenikmatan Terhadap Pembayaran Pajak Penghasilan Pegawai Atau Karyawan Sesuai PP Nomor 55 Tahun 2022 Pasal 23. *Journal of Accounting Law Communication and Technology*, 1(2), Article 2. <https://doi.org/10.57235/jalakotek.v1i2.2523>
- Sukaharsono, E. G., & Andayani, W. (2021). *Akuntansi Keberlanjutan*. Universitas Brawijaya Press.
- Syapari, M. (2024). *Analisis Perlakuan Akuntansi Pajak Penghasilan atas Pemberian Fringe Benefits terhadap Laporan Keuangan setelah Berlakunya Undang-Undang Harmonisasi Peraturan Perpajakan* [Thesis, Universitas Islam Indonesia]. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/52037>
- Wicaksono, D. F. R. and A., Kurniawan Agung. (2023, January 26). *Filosofi dan Kerangka Desain Pajak Penghasilan atas Natura*. DDTCNews - Berita Pajak Terkini dan Terpercaya di Indonesia dan Internasional. <https://news.ddtc.co.id/review/analisis/45243/filosofi-dan-kerangka-desain-pajak-penghasilan-atas-natura>
- Yulianti, A., Anggraini, L. D., & Hendarmin, R. R. (2024). Pengaruh Green Accounting dan Corporate Social Responsibility Terhadap Profitabilitas Sub Sektor Logam Periode 2020-2023 pada Bursa Efek Indonesia. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(6), Article 6. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i6.5656>
- Zulkarnain, N., Hambali, A., & Candra, H. (2024). Pengaruh Pemberian Insentif Pajak Ppnbm Kendaraan Bermotor Di Tengah Pandemi. *Jurnal Lentera Akuntansi*, 9(1), Article 1. <https://doi.org/10.34127/Jrakt.V9i1.1111>