

.....
**PERLINDUNGAN SOSIAL DAN STATUS PAJAK PEKERJA *GIG ECONOMY*:
 ANALISIS NORMATIF KEKOSONGAN HUKUM KEMITRAAN DI INDONESIA**

Oleh

Ifan Van Harello¹, Pirkok Tinambunan², Tiolina Evi Nausta Pardede³

^{1,2,3}Magister Akuntansi, Perbanas Institute

Jl. Perbanas, Karet Kuningan, Kecamatan Setiabudi, Kota Jakarta Selatan, Daerah

Khusus Ibukota Jakarta 12940

Email: ifanvanhareldo@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini menganalisis ambiguitas yuridis status "mitra" bagi pekerja *gig economy* (ojek online dan *freelancer* digital) di Indonesia dan implikasinya terhadap perlindungan sosial serta status perpajakan. Penelitian ini menggunakan metode **penelitian hukum normatif** (kualitatif) dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Fokus analisis adalah pada konflik norma (*conflict of norms*) dan kekosongan hukum (*legal vacuum*) yang timbul dari persinggungan antara Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPperdata) tentang kemitraan, Undang-Undang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003 jo. UU No. 6/2023), Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU No. 40/2004), dan Undang-Undang Pajak Penghasilan (UU No. 36/2008 jo. PP No. 55/2022). Hasil analisis menunjukkan bahwa: (1) Status "mitra" *de jure* didasarkan pada kebebasan berkontrak (KUHPperdata), namun *de facto* mengandung unsur subordinasi (UU Ketenagakerjaan), menciptakan konflik norma. (2) Konflik ini secara langsung menciptakan kekosongan hukum dalam UU SJSN, yang hanya mengenal skema "Penerima Upah" (PU) yang bersifat wajib dan "Bukan Penerima Upah" (BPU) yang bersifat sukarela, sehingga pekerja rentan terlempar ke skema BPU yang tidak protektif. (3) Dalam hukum pajak, status "mitra" (wirausaha) mendorong penerapan skema *self-assessment* (PPh Final 0,5%) yang secara administratif tidak efektif, alih-alih skema *withholding tax* (PPh 21) yang lebih kuat. Penelitian ini merekomendasikan intervensi legislatif untuk menciptakan kategori hukum baru ("Pekerja Mandiri Tergantung") dan intervensi eksekutif untuk menunjuk platform sebagai pemotong pajak dan fasilitator iuran BPJS

Keywords: Penelitian Hukum Normatif, Gig Economy, Status Mitra, Konflik Norma, Kekosongan Hukum, BPJS, Pajak Penghasilan

PENDAHULUAN

Ekonomi digital, yang diwujudkan melalui *gig economy*, telah mentransformasi pasar kerja di Indonesia. Platform digital (aplikator) telah menciptakan jutaan peluang kerja baru bagi pengemudi ojek online (ojol) dan *freelancer* digital. Namun, model bisnis ini beroperasi di atas fondasi yuridis yang ambigu. Alih-alih menggunakan skema hubungan kerja (perjanjian kerja) sebagaimana diatur dalam **Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan** (sebagaimana diubah oleh UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja),

platform secara dominan menggunakan skema "kemitraan".

Kontrak kemitraan ini, yang berakar pada prinsip kebebasan berkontrak dalam **Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPperdata)**, secara *de jure* menempatkan pengemudi atau *freelancer* sebagai entitas bisnis mandiri yang setara dengan platform. Namun, secara *de facto*, relasi ini menunjukkan adanya subordinasi, di mana platform mengontrol aspek fundamental pekerjaan, seperti penetapan tarif, alokasi pekerjaan

melalui algoritma, dan penerapan sanksi (suspensi).

Ambiguitas status "mitra" ini memiliki konsekuensi yuridis langsung pada dua pilar kesejahteraan pekerja: perlindungan sosial dan perpajakan. Penelitian ini tidak berfokus pada data lapangan (seperti jumlah peserta BPJS atau tingkat kepatuhan pajak), melainkan pada analisis teks hukum itu sendiri. Rumusan masalah dalam penelitian hukum normatif ini adalah:

1. Bagaimana status "mitra" pekerja *gig economy* ditinjau dari perspektif konflik norma antara hukum perdata (KUHPerdata) dan hukum ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan)?
2. Bagaimana konflik norma tersebut menciptakan kekosongan hukum (*legal vacuum*) dalam implementasi UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), khususnya terkait skema Penerima Upah (PU) dan Bukan Penerima Upah (BPU)?
3. Bagaimana status "mitra" menyebabkan ambiguitas administratif dalam pemenuhan kewajiban perpajakan berdasarkan UU No. 36 Tahun 2008 tentang Pajak Penghasilan (PPh) dan peraturan pelaksanaannya (PP No. 55 Tahun 2022)?

Tujuan penelitian ini adalah untuk memetakan secara sistematis konflik, kekosongan, dan ambiguitas dalam peraturan perundang-undangan Indonesia terkait status pekerja *gig*. Manfaatnya adalah untuk memberikan rekomendasi kebijakan berbasis telaah hukum murni (*pure legal research*) kepada legislator (DPR) dan regulator (Kemenaker, Kemenkeu, BPJS).

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan **penelitian hukum normatif** (*normative legal research*), yang bersifat kualitatif. Penelitian hukum normatif

adalah penelitian yang berfokus pada analisis bahan pustaka atau data sekunder, yang dalam hal ini adalah peraturan perundang-undangan (Marzuki, 2017).

Penelitian ini menggunakan dua pendekatan utama:

1. **Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*):** Menganalisis secara mendalam substansi, konsistensi, dan hierarki dari peraturan perundang-undangan yang relevan untuk menemukan konflik atau kekosongan.
2. **Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*):** Menganalisis makna dan implikasi hukum dari konsep-konsep kunci seperti "kemitraan", "hubungan kerja", "penerima upah", dan "wajib pajak orang pribadi pengusaha".

Sumber data dalam penelitian ini adalah bahan hukum, yang terdiri dari:

1. **Bahan Hukum Primer (Otoritatif):**
 - o Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata).
 - o Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 - o Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja menjadi UU.
 - o Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN).
 - o Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).
 - o Undang-Undang No. 36 Tahun 2008 tentang Pajak Penghasilan (PPh).
 - o Peraturan Pemerintah No. 55 Tahun 2022 tentang Penyesuaian Pengaturan di Bidang PPh.
2. **Bahan Hukum Sekunder:** Doktrin, artikel dalam jurnal hukum, dan hasil penelitian terdahulu yang relevan

dengan interpretasi bahan hukum primer.

Analisis dilakukan melalui **interpretasi hukum** (penafsiran hukum). Teknik yang digunakan adalah penafsiran sistematis, yaitu menafsirkan satu aturan hukum dengan menghubungkannya dengan aturan hukum lain dalam satu sistem perundang-undangan, untuk menemukan harmoni, konflik, atau kekosongan (Soekanto & Mamudji, 2010).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konflik Norma Status "Mitra": Kebebasan Berkontrak vs. Subordinasi

Akar masalah yuridis terletak pada pemilihan dasar hukum kontrak. Platform menggunakan **Pasal 1338 KUHPerdota** tentang asas kebebasan berkontrak (*pacta sunt servanda*), yang menyatakan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Atas dasar ini, mereka menyusun "Perjanjian Kemitraan".

Namun, **Pasal 1 angka 15 UU No. 13/2003 (Ketenagakerjaan)** mendefinisikan "Hubungan Kerja" sebagai hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur "pekerjaan", "upah", dan "perintah".

Analisis Konflik: Kontrak "kemitraan" yang dibuat platform secara *de facto* memenuhi ketiga unsur hubungan kerja tersebut:

1. **Pekerjaan:** Ada pekerjaan spesifik (mengantar penumpang/barang).
2. **Upah:** Ada imbalan dalam bentuk "bagi hasil" atau "komisi" yang besarnya ditentukan sepihak oleh platform.
3. **Perintah:** Ini adalah unsur krusial. Adanya "perintah" diwujudkan melalui kontrol algoritmik, sistem rating, penentuan rute, dan ancaman sanksi (suspensi).

Terjadi konflik norma antara **bentuk yuridis** (KUHPerdota - kemitraan) dan **substansi faktual** (UU Ketenagakerjaan - subordinasi). Hukum ketenagakerjaan bersifat

lex specialis dan memaksa (*dwingend recht*); ia seharusnya mengesampingkan hukum perdata jika substansi hubungan kerja terpenuhi. Namun, dalam praktiknya, bentuk "kemitraan" yang dipilih platform (yang didukung oleh UU No. 20/2008 tentang UMKM) tetap digunakan sebagai justifikasi untuk menghindari kewajiban pemberi kerja.

Implikasi Yuridis pada Perlindungan Sosial: Kekosongan Hukum UU SJSN

Konflik norma di atas berdampak langsung pada implementasi **UU No. 40/2004 (SJSN)** dan **UU No. 24/2011 (BPJS)**.

Analisis Kekosongan Hukum: UU SJSN membagi kepesertaan jaminan sosial secara kaku menjadi dua:

1. **Penerima Upah (PU):** Didefinisikan sebagai "setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lain dari pemberi kerja" (Pasal 1 angka 8 UU SJSN). Kepesertaannya bersifat **wajib**, dan pemberi kerja wajib mendaftarkan serta membayar sebagian iuran.
2. **Bukan Penerima Upah (BPU):** Didefinisikan sebagai "setiap orang yang bekerja atau berusaha atas risiko sendiri". Kepesertaannya bersifat **sukarela** (mendaftar dan membayar iuran penuh secara mandiri).

Dengan menggunakan status "mitra" (berusaha atas risiko sendiri), platform secara *de jure* berhasil menempatkan pekerja *gig* ke dalam kategori BPU. Akibatnya, kewajiban hukum platform untuk mendaftarkan dan membayar iuran (sebagaimana diatur untuk skema PU) menjadi gugur.

Di sinilah letak **kekosongan hukum**-nya: UU SJSN tidak memiliki kategori ketiga, seperti "Pekerja Mandiri Tergantung" (*Dependent Self-Employed*) yang diakui di beberapa negara. Yaitu, pekerja yang *de jure* mandiri namun *de facto* tergantung secara ekonomi pada satu platform. Ketiadaan kategori ini memaksa regulator memasukkan mereka ke skema BPU (sukarela), yang secara

filosofi tidak dirancang untuk melindungi pekerja rentan yang tidak memiliki daya tawar (asas sukarela gagal memberi proteksi).

Implikasi Yuridis pada Perpajakan: Ambiguitas Administratif UU PPh

Sama halnya dengan jaminan sosial, status "mitra" menciptakan ambiguitas dalam hukum pajak.

Analisis Ambiguitas Administratif: Hukum Pajak Penghasilan (UU PPh) memiliki dua mekanisme utama pemungutan PPh Orang Pribadi:

1. **Pemotongan oleh Pihak Ketiga (*Withholding Tax*):** Diatur dalam **Pasal 21 UU PPh**. Pemberi kerja/pembayar jasa wajib memotong PPh atas penghasilan "Pegawai" atau "Bukan Pegawai" (pemberi jasa). Ini adalah mekanisme yang sangat efektif.
2. **Pembayaran Sendiri (*Self-Assessment*):** Diatur dalam **PP No. 55 Tahun 2022**. Jika Wajib Pajak adalah "Orang Pribadi Pengusaha" (UMKM) dengan omzet di bawah Rp 4,8 Miliar, ia wajib menghitung dan membayar sendiri PPh Final 0,5% setiap bulan.

Dengan mengadopsi status "mitra", pekerja *gig* secara yuridis terkategori sebagai "Pengusaha" (UMKM), bukan "Pegawai" atau "Bukan Pegawai". Konsekuensinya, mereka terlempar ke skema *self-assessment* (PP 55/2022).

Ambiguitasnya adalah:

- Secara *substansi*, relasi mereka mirip "bukan pegawai" (pemberi jasa) yang seharusnya dipotong PPh 21 oleh platform.
- Secara *bentuk*, mereka adalah "mitra/pengusaha" yang harus bayar sendiri PPh Final 0,5%.

Regulator (DJP) cenderung mendorong skema PPh Final 0,5% karena lebih sederhana. Namun, UU PPh dan PP 55/2022 **tidak menunjuk platform/aplikator sebagai Pemotong PPh Final 0,5%**. Akibatnya, kewajiban beralih ke jutaan individu (skema

self-assessment), yang secara administratif sangat sulit diawasi dan tidak efektif. Hukum pajak itu sendiri, dengan tidak adanya penunjukan platform sebagai pemotong, telah menciptakan celah kepatuhan (*compliance gap*) yang besar.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan analisis hukum normatif terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia, penelitian ini menyimpulkan:

1. Terdapat **konflik norma** fundamental antara penggunaan asas kebebasan berkontrak (KUHPerdata) untuk status "mitra" dengan substansi relasi kerja (subordinasi) yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan.
2. Konflik norma ini menciptakan **kekosongan hukum** dalam UU SJSN, yang tidak memiliki skema kepesertaan wajib bagi pekerja "mitra" yang ekonominya tergantung, sehingga memaksa mereka masuk ke skema BPU (sukarela) yang tidak protektif.
3. Konflik norma ini menciptakan **ambiguitas administratif** dalam UU PPh, yang menyebabkan pekerja *gig* jatuh ke skema *self-assessment* (PPh Final 0,5%) yang tidak efektif, alih-alih skema *withholding tax* (PPh 21) yang lebih kuat.

Saran

Rekomendasi dari penelitian ini bersifat yuridis-normatif, ditujukan untuk mereformasi regulasi:

1. **Rekomendasi Legislatif (Perubahan UU):** DPR dan Pemerintah perlu merevisi UU Ketenagakerjaan (atau UU Cipta Kerja) untuk memperkenalkan kategori hukum baru, misalnya **"Pekerja Mandiri Tergantung" (*Dependent Self-Employed*)**. Status baru ini harus secara eksplisit mencakup

- hak-hak dasar, terutama kewajiban kepesertaan jaminan sosial.
2. **Rekomendasi Eksekutif (Perubahan PP/PMK Pajak):** Kementerian Keuangan harus segera merevisi peraturan perpajakan (misalnya PP 55/2022 atau menerbitkan PMK baru) untuk **menunjuk Platform Digital/Aplikator sebagai Pemotong PPh Final 0,5%.** Ini akan memindahkan beban administrasi dari jutaan individu ke beberapa platform, meningkatkan kepatuhan secara drastis.
 3. **Rekomendasi Eksekutif (Perubahan Regulasi BPJS):** Pemerintah (melalui PP atau Perpres) harus menciptakan mekanisme **pendaftaran wajib skema BPU yang difasilitasi (diotomatisasi) oleh Aplikator,** misalnya melalui skema *auto-debit* iuran dari pendapatan mitra.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Marzuki, Peter Mahmud. (2017). *Penelitian Hukum (Edisi Revisi)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [2] Pemerintah Indonesia. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek)*.
- [3] Pemerintah Indonesia. (2003). *Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.
- [4] Pemerintah Indonesia. (2004). *Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional*.
- [5] Pemerintah Indonesia. (2008). *Undang-Undang No. 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah*.
- [6] Pemerintah Indonesia. (2008). *Undang-Undang No. 36 Tahun 2008 tentang Pajak Penghasilan*.
- [7] Pemerintah Indonesia. (2011). *Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial*.
- [8] Pemerintah Indonesia. (2022). *Peraturan Pemerintah No. 55 Tahun 2022 tentang Penyesuaian Pengaturan di Bidang Pajak Penghasilan*.
- [9] Pemerintah Indonesia. (2023). *Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang*.
- [10] Soekanto, Soerjono, & Mamudji, Sri. (2010). *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [11] Adrijanti, F., & Subianto, A. (2022). "Keberadaan Pekerja dengan Hubungan Kerja bersifat *Disguised Employment/Dependent Self-Employment* berbasis Perjanjian Kemitraan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan." *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 52(3).
- [12] Sonhaji. (2018). "Aspek Hukum Layanan Ojek Online Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Administrative Law & Governance Journal*, 1(4).
- [13] Prananda, R. R. (2019). "Tinjauan Yuridis Kedudukan Pengemudi Transportasi Online Dalam Perjanjian Kemitraan Dengan Perusahaan Penyedia Aplikasi Transportasi Online." *Law, Development & Justice Review*, 2(2).
- [14] Mawanda, M. K., & Muhshi, A. (2019). "Perlindungan Hukum Mitra Ojek Daring di Indonesia." *Lentera Hukum*, 6(1).
- [15] Stevania, M., & Hoesin, S. H. (2024). "Analisis Kepastian Hukum Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Gig Worker Pada Era Gig Economy Di Indonesia." *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum*, 11(2).

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN