

UPAYA PENCEGAHAN PENGENAAN PAJAK BERGANDA TERHADAP PEKERJA REMOTE INDONESIA PADA PERUSAHAAN ASING DI LUAR NEGERI

¹⁾ Tasya Yonetha Mansjoer ²⁾ Tio Naulita Aritonang ³⁾ Sony Putri Lestari Sihombing

Penulis:

¹⁾ Tasya Yonetha Mansjoer
20071010232@student.upnjatim.ac.id
UPN Veteran Jawa Timur, Indonesia

²⁾ Tio Naulita Aritonang
20071010235@student.upnjatim.ac.id
UPN Veteran Jawa Timur, Indonesia

³⁾ Sony Putri Lestari Sihombing
20071010241@student.upnjatim.ac.id
UPN Veteran Jawa Timur, Indonesia

Sitasi

Mansjoer, Tasya Y., Aritonang, Tio N. & Sihombing, Sony Putri L. (2025). Upaya Pencegahan Pengenaan Pajak Berganda Terhadap Pekerja Remote Indonesia Pada Perusahaan Asing Di Luar Negeri. *TAXPEDIA: Journal of Tax Policy, Economic and Accounting*. Volume 3 Nomor 1

Abstrak

Pandemi COVID-19 membuat para pekerja kesulitan untuk melakukan pekerjaan di wilayah kantor. Salah satu alternatif yang marak dilakukan adalah dengan melakukan pekerjaan jarak jauh (*remote working*). Hal ini didukung pula dengan lahirnya era Revolusi Industri yang menargetkan fleksibilitas dan efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan. Sistem kerja jarak jauh ini melahirkan pertautan antara negara pekerja dan negara perusahaan asing, yang menimbulkan suatu permasalahan terkait kewenangan pemungutan pajak sebab setiap negara memiliki sistem pemungutan pajak yang berbeda-beda. Salah satu masalah yang timbul adalah pengenaan pajak berganda (*double taxation*) terhadap subjek dan objek pajak yang sama. Pengenaan pajak berganda ini tentunya merugikan pekerja karena penghasilannya akan dikenakan dua kali pemungutan. Dengan demikian, diperlukan suatu upaya untuk mencegah pengenaan pajak berganda pada pekerja *remote* sehingga pengenaan pajak nantinya tidak akan merugikan hak-hak para pekerja *remote*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif dengan menganalisis produk hukum berupa peraturan dengan melihat kondisi di masyarakat yang terjadi secara nyata. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji kedudukan hukum pekerja *remote* sebagai wajib pajak di Indonesia serta upaya pencegahan pengenaan pajak berganda terhadap pekerja *remote* yang bekerja pada perusahaan asing di luar negeri. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa pekerja *remote* berdasarkan hukum positif di Indonesia, yaitu hukum perpajakan, merupakan subjek pajak orang pribadi yang termasuk wajib pajak. Dengan demikian, pengenaan pajak berganda (*double taxation*) atas penghasilan pekerja *remote* dapat dicegah, salah satunya dengan menerapkan Persetujuan Penghindaran Pajak Berganda (P3B) atau *tax treaty* agar tidak merugikan hak para pekerja *remote*.

Kata kunci: *Tax Monitoring, UTAUT2, Trust, Behavioral Intention*

Abstract

The COVID-19 pandemic has made it difficult for workers to do their work in the office. One alternative that is rife is to do remote work. This is also supported by the birth of the Industrial Revolution era, which targets flexibility and efficiency in carrying out work. This remote work system creates a link between worker countries and foreign company countries, causing a problem regarding tax collection authority because each country has a different tax collection system. Double taxation imposition is detrimental to workers because their income will

be subject to two collections. Thus, an effort is needed to prevent the imposition of double taxation on remote workers so that the imposition of taxes will not harm the rights of remote workers. The method used in this study is normative juridical by analyzing legal products in the form of regulations by looking at conditions in society that occur in reality. This study aims to examine the legal position of remote workers as taxpayers in Indonesia as well as efforts to prevent the imposition of double taxation on remote workers working for foreign companies abroad. The results of this study conclude that remote workers based on positive law in Indonesia, namely tax law, are tax subjects of individuals who are taxpayers. Thus, the imposition of double taxation on the income of remote workers can be prevented, one of which is by using the Double Taxation Avoidance Agreement (P3B) or tax treaty so as not to harm the rights of remote workers.

Keywords: Remote Worker, Tax Income, Double Taxation, Tax Treaty

PENDAHULUAN

Pandemi COVID-19 menimbulkan perubahan pada berbagai aspek kehidupan secara global. Perubahan juga dirasakan dalam sektor ketenagakerjaan. Banyak pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya secara langsung di lingkungan kantor akibat adanya kebijakan *social distancing* yang mengharuskan masyarakat untuk menjaga jarak bahkan mengurangi aktivitasnya di luar rumah. Hal ini berdampak pada sistem kerja pada perusahaan yang mulai beralih pada sistem pekerjaan jarak jauh (*remote working*) untuk menunjang kinerja perusahaannya. *Remote working* merupakan suatu sistem kerja yang memungkinkan para pekerja tetap melakukan pekerjaannya tanpa harus berada di lingkungan kantor dengan menggunakan media teknologi (Meyer, 2023). Perkembangan juga didukung dengan lahirnya era revolusi industri yang kini semakin bergerak cepat menuju era Revolusi Industri 5.0. Kemajuan digital yang demikian pesat menghapus batasan dalam bekerja sehingga seseorang dapat menjadi pekerja pada perusahaan yang jauh dari tempat tinggalnya, misalnya pekerja Indonesia yang bekerja secara *remote* pada perusahaan asing di luar negeri maupun sebaliknya pekerja luar negeri dapat bekerja secara *remote* pada perusahaan dalam negeri.

Pekerja *remote* dapat bekerja sebagai karyawan tetap, karyawan kontrak, atau karyawan paruh waktu, tergantung pada kesepakatan dan kebutuhan perusahaan. Pekerja pada perusahaan biasanya dibayar dengan gaji atau upah yang disesuaikan dengan peran dan tanggung jawab mereka dalam perusahaan. Sesuai dengan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa hubungan kerja sebagai hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan kerja kemudian melahirkan hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh masing-masing pihak. Salah satu kewajiban pekerja termasuk pekerja *remote working* adalah pembayaran pajak yang dapat dilakukan pembayaran melalui potongan upah.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2008 Tentang Perubahan yang Keempat atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1983 Tentang Pajak Penghasilan (UUPH) menjelaskan yurisdiksi perpajakan menerapkan dua asas, yakni asas domisili dan asas sumber. Asas domisili secara tersirat tercantum dalam Undang-Undang Pajak Penghasilan Pasal 2 ayat 3 menyatakan bahwa orang pribadi yang bertempat tinggal di Indonesia dan badan yang bertempat kedudukan

di Indonesia menurut persyaratan lebih lanjut yang diatur dalam Undang-Undang tersebut adalah subjek pajak dalam negeri. Namun penerapan asas sumber bisa dilihat pada rumusan Pasal 2 ayat (4) Undang-Undang Pajak Penghasilan yang menyatakan bahwa sepanjang orang pribadi memiliki hubungan ekonomis dengan Indonesia, baik menjalankan kegiatan pekerjaan di Indonesia maupun menerima penghasilan dari Indonesia, dinyatakan sebagai subjek pajak luar negeri. Pemberlakuan asas pada sumber hukum positif Indonesia memiliki konsekuensi logis yang dapat dinyatakan bahwa berdasarkan penerapan asas tersebut, Indonesia dapat memungut pajak terhadap orang pribadi wajib pajak seperti pekerja *remote* karena memiliki hubungan ekonomis di Indonesia. Dalam arti bahwa pekerja *remote* mendapatkan penghasilan yang bersumber dari perusahaan yang berada di luar negeri tetapi melakukan kegiatan bekerja di Indonesia sesuai domisilinya.

Pemungutan pajak berganda (*double taxation*) merupakan kondisi dimana terdapat dua negara atau lebih yang membebankan pajak pada subjek pajak yang sama terhadap objek yang sama pula (Darussalam et al., 2017). Pemungutan pajak berganda terhadap satu wajib pajak sudah tentu akan menimbulkan kerugian wajib pajak seperti pekerja *remote* tersebut sebab mereka tidak dapat menikmati hasil atas upah pekerjaannya. Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis melakukan studi literatur untuk meninjau upaya pencegahan pengenaan pajak berganda yang dapat dilakukan berdasarkan hukum positif di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan informasi terkait upaya-upaya yang dapat dilakukan dalam pencegahan pengenaan pajak berganda terhadap *remote worker* kepada masyarakat secara umum.

TINJAUAN PUSTAKA

Pekerjaan Jarak Jauh (*Remote Working*)

Pekerjaan jarak jauh atau *remote working* merupakan istilah dari suatu pekerjaan yang dilakukan jarak jauh dengan menggunakan fasilitas teknologi sehingga para pekerja tetap bisa berkomunikasi dengan tempat kerja mereka walaupun tidak hadir secara fisik. Orang yang melakukan pekerjaan jarak jauh biasa disebut dengan pekerja jarak jauh atau *remote worker*. Pekerjaan jarak jauh ini mulai marak dilakukan sejak adanya pandemi COVID-19 yang tidak memungkinkan para pekerja untuk bekerja langsung dari kantor sehingga para pekerja menggunakan sistem pekerjaan jarak jauh (Kellie Wong, 2020).

Remote working dapat dilakukan dari jarak jauh sehingga *remote working* memiliki lingkup yang luas tidak hanya dalam lingkup nasional saja. Dalam era teknologi yang semakin maju sekarang, seorang pekerja dapat memperoleh pekerjaan dari perusahaan asing di negara lain dengan sistem *remote working*. Hal ini karena pekerja *remote* tersebut tidak diharuskan untuk melakukan pekerjaannya dalam lingkungan kantor.

Persetujuan Penghindaran Pajak Berganda (P3B) atau *Tax Treaty*

Pajak adalah bentuk kontribusi wajib pada negara yang terutang oleh individu atau badan hukum yang bersifat memaksa. Kontribusi wajib pajak menjadi pembayaran atau biaya wajib yang dibayarkan kepada negara guna menutupi biaya layanan, barang, dan aktivitas pemerintahan secara khusus menjadi penghasilan negara untuk melakukan pembangunan sesuai fungsi pajak yakni anggaran, redistribusi pendapatan, stabilitas dan pengaturan (Direktorat Jenderal Pajak, 2023). Pajak berganda merupakan suatu permasalahan yang timbul dalam pemungutan pajak

internasional. Hal ini disebabkan karena adanya pertautan antara dua negara atau lebih dalam hal pemungutan pajak terhadap objek dan subjek pajak yang sama. Misalnya, seorang pekerja jarak jauh (*remote worker*) yang berdomisili di suatu negara melakukan pekerjaan secara jarak jauh (*remote working*) pada perusahaan asing yang berada di negara lain. Setiap negara memiliki kebijakan hukum pajaknya sendiri berdasarkan yurisdiksinya dan menganut sistem pemungutan pajak yang berbeda-beda pula. Hal ini menimbulkan perselisihan kewenangan antar negara yang berwenang untuk melakukan pemungutan pajak bahkan dapat menimbulkan pajak berganda (Pratama et al., 2022).

Persetujuan Penghindaran Pajak Berganda (P3B) atau yang biasa disebut dengan *Tax Treaty* merupakan suatu perjanjian perpajakan antar dua negara yang mengatur hal-hal yang berkaitan dengan pembagian hak perpajakan atas penghasilan yang diperoleh penduduk dari salah satu atau kedua negara dengan tujuan untuk meminimalisasi terjadinya pajak berganda. *Tax Treaty* mengatur bagaimana pengalokasian hak perpajakan atas transaksi dari negara sumber dan negara tempat tinggal. Negara sumber merupakan negara dimana penghasilan tersebut berasal, sedangkan negara tempat tinggal merupakan negara tempat tinggal wajib pajak (Pratama et al., 2022).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan artikel ini adalah metode penelitian yuridis normatif dengan menggunakan kajian yang menekankan pada segi-segi yuridis yang berlaku. Penelitian yuridis normatif merupakan penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan serta literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti (Soekanto & Mamudji, 2001). Penelitian ini menganalisis produk hukum dengan melihat kenyataan yang terjadi pada masyarakat yang berkaitan dengan penelitian ini (Soekanto & Mamudji, 2001).

HASIL PENELITIAN

Saat ini beberapa aspek kehidupan mulai beradaptasi dengan Revolusi Industri 4.0 pun di tempat lain ada yang mulai menjalankan Revolusi Industri 5.0. Kedua Revolusi ini secara garis besar berbicara mengenai penyempurnaan demi penyempurnaan modernisasi proses bisnis melalui penggunaan teknologi sehingga terciptanya efisiensi dan produktivitas yang terus meningkat. Pekerja *remote* merupakan salah satu buah yang dihasilkan dari pemanfaatan kemudahan teknologi. Para pekerja yang sering juga disebut sebagai pekerja jarak jauh ini dalam aktivitasnya melibatkan peran dua negara secara sekaligus sehingga kedudukannya sebagai pekerja sangat rentan terhadap ketidakpastian hukum dan sebagai subjek pajak sangat rentan terhadap pengenaan pajak berganda. Berdasarkan hal ini, Penulis mencoba menggali kedudukan pekerja *remote* serta pencegahan pengenaan pajak berganda melalui uraian beberapa penelitian lain dalam artikel-artikel ilmiah yang terkait.

1. Penelitian pertama mengenai kedudukan pekerja *remote* dengan mencoba memecahkan permasalahan mengenai keabsahan konsep *remote working* dengan pola PKWT dalam perspektif Undang-Undang Cipta Kerja. Melalui penelitian ini ditemukan bahwa secara konsep kerja *remote* sama dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Hal ini dapat dilihat melalui

kesamaan pola perjanjian yang tertuang dalam peraturan Ketenagakerjaan dengan pola perjanjian Nomor 17/PKWT/PT-A/VIII/2019 berdasarkan wawancara yang dilakukan pekerja *remote* pada salah satu perusahaan asing di luar negeri. Beberapa hal tetap harus diperhatikan dalam perjanjian kerja dengan konsep *remote working* ini, utamanya menyangkut kausa halal yang perlu tertulis dengan terang pada perjanjian. Selain itu, melalui wawancara yang dilakukan, pekerja tersebut menyebutkan bahwa perjanjian kerja dilakukan secara *online* sehingga bentuknya berupa perjanjian elektronik. Dengan demikian, perjanjian kerja pada konsep kerja *remote* ini terhindar dari luputnya perhatian atas keabsahan cara-cara perjanjian melalui media elektronik.

2. Penelitian kedua mengenai perlindungan terhadap pengenaan pajak berganda internasional. Prinsip pajak internasional dalam menentukan kewenangan negara domisili dan negara sumber pada proses pemungutan pajak sehingga subjek pajak dapat terhindar dari pengenaan pajak berganda internasional. Hal ini sangat berkaitan dengan pembahasan pada penelitian yang sedang penulis lakukan, yaitu bahwa pekerja *remote* yang memiliki aktivitas di lebih dari satu negara rentan akan pengenaan pajak berganda. Pada penelitian kedua ini, secara prinsip hukum pajak internasional sendiri masih belum memberikan kepastian, pasalnya terdapat dua asas yang diamini oleh hukum pajak internasional, yakni asas keadilan dan asas kebangsaan. Tidak ada yang lebih dominan atau diutamakan antara kedua asas ini sehingga semuanya dikembalikan pada kehendak negara masing-masing. Dengan demikian, perlu adanya solusi lain, yang melalui penelitian ini, Penulis menyarankan adanya penanganan secara unilateral maupun secara bilateral. Penanganan secara unilateral dapat dilakukan melalui *tax exemption*, *tax credit*, ataupun *tax sharing*. Ketiga macam cara ini menghendaki agar penghasilan yang diterima dari luar wilayah suatu negara tidak turut menjadi objek pajak negara tersebut. Penanganan secara bilateral dilakukan dengan membuat perjanjian yang isinya ialah penghindaran pajak berganda yang telah disepakati oleh negara domisili dan negara sumber penghasilan. Dengan demikian, di dalamnya terdapat *win-win solution* yang mengikat masing-masing negara yang terlibat pada perjanjian tersebut atau yang biasa disebut berlaku sebagai undang-undang atas mereka yang mengadakan perjanjian.

Di antara kedua penelitian yang telah disebutkan di atas, belum ada yang membahas secara lengkap upaya pencegahan pengenaan pajak berganda pada pekerja *remote* Indonesia yang kini bekerja pada perusahaan asing di luar negeri. Kedua penelitian tersebut membahas variabel secara terpisah-pisah. Penelitian pertama hanya membahas mengenai keabsahan konsep kerja *remote* dengan PKWT menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku, sedangkan perihal penerapan pajaknya sama sekali tidak disinggung. Sementara itu, penelitian kedua tidak membahas pekerja *remote* itu sendiri sebagai subjek pajak dalam permasalahan pajak berganda. Selain itu, penelitian kedua lebih memfokuskan pembahasannya kepada Badan Usaha Tetap (BUT) sehingga belum ada kaitannya secara tegas dengan pekerja *remote* sebagai subjek pajak orang pribadi yang tentunya memiliki klasifikasi yang berbeda dengan BUT. Oleh karena itu, Penulis merasa perlu melanjutkan penelitian dengan mencari upaya guna mencegah pengenaan pajak berganda yang objeknya nyata-nyata merupakan pekerja *remote* yang bekerja pada perusahaan asing di luar negeri.

PEMBAHASAN

Kedudukan Pekerja *Remote* Sebagai Subjek Pajak Berdasarkan Hukum Positif Indonesia

Pergantian dan perubahan zaman ternyata tidak hanya memengaruhi teknologi tetapi juga memengaruhi hukum yang ada. Hukum bersifat dinamis, yang artinya mengikuti arah dinamika masyarakat dan hal inilah yang merupakan tujuan dari hukum itu sendiri (Nurhardianto, 2015). Hukum sebagai norma yang tegas, mengikat, dan memaksa perlu menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi dalam masyarakat. Dapat dibayangkan apabila hukum itu mengalami stagnasi maka tidak ada lagi gunanya hukum itu bagi perlindungan dan kesejahteraan masyarakat. Serupa dengan pengaturan mengenai ketenagakerjaan yang ternyata dalam perkembangan masyarakat hubungan antar pekerja dan pemberi kerja juga turut berubah (Izzati, 2021). Pada awal lahirnya, hukum ketenagakerjaan hanya mengenal hubungan pekerja dan pemberi kerja standar yang ditandai dengan adanya perjanjian kerja. Namun, seiring dengan teknologi yang berkembang, budaya pembagian kerja yang berubah, dan kebutuhan hidup serta kebutuhan akan tenaga kerja itu sendiri mendorong lahirnya jenis hubungan kerja lain. Hubungan kerja baru ini disebut dengan hubungan kerja non-standar yang terbagi ke dalam empat jenis, yakni *temporary employment*, *multi-party employment relationship*, *part time and on-call work*, serta *disguised employment*. Hubungan kerja ini dinamakan non-standar karena pelaksanaan dari kegiatan kerjanya tidak memenuhi ciri dari hubungan kerja standar yang dalam segi waktu tidak terhitung penuh, sifatnya tidak tetap, dan tidak diawali dengan perjanjian kerja.

Adapun jenis *temporary employment* di Indonesia sendiri merupakan hubungan kerja yang berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu. Hubungan kerja ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian dinamakan dengan istilah PKWT atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, hubungan kerja non-standar tidak berdasarkan perjanjian. Namun, perlu diketahui bersama bahwa walaupun jenis hubungan kerja *temporary employment* di Indonesia ini menggunakan perjanjian tetapi sifatnya sementara sehingga tidak semua jenis pekerjaan termasuk ke dalamnya mengingat hanya jenis-jenis pekerjaan tertentu yang dapat dilakukan dengan waktu sementara saja yang dapat dikerjakan menggunakan jenis hubungan kerja ini. Adapun jangka waktu maksimal terjalannya hubungan kerja pada *temporary employment* ini hanyalah 2 (dua) tahun dengan masa perpanjangan selama 1 (satu) tahun. Apabila dilakukan pembaruan pada perjanjian, maka penambahan jangka waktu hubungan bekerja dapat bertambah 2 (dua) tahun lagi ke depannya. Selain dari segi jangka waktu dan sifat pekerjaan, hubungan kerja PKWT ini juga memiliki syarat-syarat lain yang wajib dipenuhi. Di luar hal-hal itu, peraturan tersebut juga berbicara mengenai bentuk perjanjian yang tertulis dan tidak diperbolehkannya pemberlakuan masa percobaan. Apabila perjanjian tidak ditulis, maka pekerjaan tersebut akan dianggap sebagai pekerjaan waktu tidak tertentu alias pekerjaan tetap. Kemudian, apabila pemberi kerja tetap memberikan masa percobaan, maka hal itu batal demi hukum sehingga masa percobaan yang menjadi syarat itu dianggap tidak pernah ada atau tidak pernah diperjanjikan. Ketentuan ini semua tercantum dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pada tahun 2023, Undang-Undang nomor 6 Tahun 2023 telah ditetapkan sebagai peraturan yang menetapkan peraturan pengganti Undang-Undang tentang Cipta Kerja menjadi undang-undang. Peraturan ini memberi perubahan yang cukup mendasar bagi hubungan kerja waktu tertentu. Perubahan ini ditandai dengan tidak berubahnya perjanjian kerja waktu tertentu menjadi

perjanjian waktu tidak tertentu apabila dilakukan tidak dengan bentuk tertulis. Dalam arti lain, perjanjian yang dibuat dalam bentuk lisan atau lainnya atas perjanjian kerja tidak menimbulkan akibat hukum atau perubahan apa pun. Selain itu, mengenai masa percobaan yang semula memiliki akibat hukum batal demi hukum saja kini semakin menjamin kepastian hukum, bahwa masa kerja tetap dihitung sehingga masa percobaan yang telah dibatalkan dan dianggap tidak ada tidak memengaruhi perhitungan masa kerja sejak pertama kali memulai kerja. Sementara, dalam Undang-Undang Cipta Kerja, hal-hal yang menyangkut jangka waktu atas pekerja waktu tertentu ini masih perlu diatur lebih lanjut dalam peraturan pemerintah. Namun, yang dapat dipastikan ialah hubungan kerja waktu tertentu ini masih tetap dikhususkan hanya atas pekerjaan yang bersifat sementara atau musiman atau dapat diperkirakan waktu selesainya.

Adapun perubahan teknologi memengaruhi munculnya jenis-jenis dan metode-metode kerja baru. Kehadiran revolusi industri pada hari-hari ini mulai menuju revolusi industri 5.0. Beberapa garis besar dari target yang hendak dicapai dalam revolusi ini adalah sebuah sistem produksi yang lebih efisien dan fleksibel. Dua hal ini menjadi kunci dalam munculnya jenis dan metode kerja baru yang juga tentunya turut didukung oleh *big data analysis*, *artificial intelligence*, dan *internet of things* (Siagian, 2023). Metode kerja ini ialah *remote working system* atau sistem kerja jarak jauh. Metode yang digunakan adalah bekerja fleksibel dari manapun dan kapanpun dengan memanfaatkan kemajuan teknologi dan informasi (Kamiludin, 2022).

Kembali pada pembahasan kedudukan metode kerja jarak jauh atau *remote working* dalam perspektif hukum Indonesia, sebelumnya sebagai penekanan, Penulis perlu membatasi terlebih dahulu bahwa pembahasan ini memfokuskan diri pada pekerja *remote* Indonesia yang bekerja pada perusahaan asing di luar negeri yang tetap berada di Indonesia. Para pekerja *remote* dengan perusahaan berada di luar negeri pada umumnya melakukan hubungan kerja melalui perjanjian secara online berupa perjanjian elektronik. Apabila melihat secara umum, biasanya jenis pekerjaan *remote* ialah jenis pekerjaan yang waktu selesainya dapat ditentukan dan juga bersifat tidak tetap. Dengan demikian, dapat ditarik pengertian bahwa berdasarkan jenisnya, pekerjaan *remote* termasuk ke dalam jenis pekerjaan yang dapat selesai dalam waktu tertentu seperti yang tertuang dalam pasal 59 Undang-Undang Cipta Kerja dan penetapan perjanjian kerja dapat dilakukan dengan cara-cara yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Untuk itu, pekerja *remote* dapat diklasifikasikan ke dalam subjek pajak sebagai pekerja berdasarkan PKWT.

Hanya saja, penyusunan substansi perjanjian perlu memperhatikan ketentuan pasal 54 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang pada bagian ini tidak diubah dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan syarat-syarat perjanjian yang sah dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata). Sementara itu, penyelenggaraan perjanjian yang dilakukan secara *online* tersebut perlu memperhatikan Undang-Undang Informasi dan Transaksi Elektronik (ITE). Pasal 54 Undang-Undang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu paling tidak memuat identitas perusahaan dan pekerja, jabatan atau jenis pekerjaan, tempat pekerja, besaran upah dan cara pembayaran, hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja, mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian, tempat dan tanggal perjanjian dibuat, terakhir ialah tanda tangan kedua pihak yang berkepentingan. Sementara itu, Kitab Undang-Undang (KUH) Perdata menyebutkan bahwa perjanjian dinyatakan sah apabila terdapat kesepakatan di dalamnya, pihak-pihak yang bersepakat itu cakap hukum, hal yang diperjanjikan itu merupakan objek tertentu, dan adanya kausa halal. Selanjutnya, Undang-Undang ITE sebelum perubahan yakni Undang-Undang Nomor

11 Tahun 2008 menyatakan bahwa dokumen elektronik merupakan dokumen yang sah dalam kedudukan sebagai alat bukti hukum sepanjang memenuhi ketentuan yang berlaku.

Sepanjang bunyi-bunyi peraturan yang disebutkan di atas, perjanjian kerja waktu tertentu masih rentan terhadap pengabaian akan beberapa hal. Misalnya, perjanjian kerja tersebut tidak menyebutkan bahwa proses kerja ke depannya menggunakan sistem kerja *remote*. Hal ini tentunya merupakan sebuah tindakan yang abai secara terang dan fatal, baik pada syarat perjanjian baik yang tertuang dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, yakni tidak memuat jenis pekerjaan, maupun pada syarat objektif perjanjian yang sah menurut KUH Perdata, yakni tidak adanya kausa yang halal. Kausa atau sebab yang halal memiliki arti tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan/atau ketertiban umum (Halim, 2019). Dengan tidak dipatuhinya peraturan perundang-undangan, maka dapat dinyatakan bahwa perjanjian tersebut tidak memenuhi syarat sah. Dengan tidak terpenuhinya syarat pada bagian Kausa atau sebab yang halal tersebut, perjanjian tersebut dapat batal demi hukum sehingga hukum menganggapnya tidak ada dan pihak-pihak yang terlibat dalam perjanjian tersebut biasanya diharapkan untuk mengembalikan apa yang telah diberikan atau melakukan langkah-langkah yang diperlukan untuk mengembalikan situasi seperti semula sebelum perjanjian dibuat. Selain itu, perjanjian kerja yang dimuat ke dalam dokumen elektronik semacam ini seringkali mengabaikan urgensi dari tanda tangan elektronik. Tanda tangan elektronik merujuk kepada tanda tangan yang terbentuk oleh informasi elektronik yang melekat, terkait, atau terasosiasi dengan informasi elektronik lainnya (Pasiwi, 2021). Tanda tangan ini nantinya digunakan sebagai alat verifikasi dan autentikasi sehingga tanda tangan digital bukan tanda tangan yang dilakukan dengan cara di-*scan* kemudian ditempel pada dokumen elektronik yang dapat mengurangi kekuatan dokumen elektronik tersebut sebagai alat bukti yang sah di hadapan hukum (Sihombing, 2020). Dengan demikian, terkait keabsahan kedudukan pekerja *remote* sebagai subjek pajak, syarat-syarat perjanjian pada peraturan yang berlaku dan ketentuan-ketentuan mengenai dokumen elektronik sebagai media lahirnya perjanjian kerja itu sendiri merupakan hal-hal yang sangat penting untuk diperhatikan.

Upaya Pencegahan Pajak Berganda Pada Pekerja Remote

Usaha bisnis yang kini berkembang pesat mampu menghilangkan batas-batas geografis dalam lalu lintas sumber daya manusia. Langkah ini dipilih untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang memiliki keahlian khusus. Untuk tujuan itu, terdapat banyak penggunaan tenaga kerja yang berasal dari luar negeri yang tidak mengharuskan pekerja yang dipekerjakan untuk hadir secara fisik di ruangan kantor seperti halnya pekerja *remote* yang telah dijelaskan pada penjelasan sebelumnya. Jika ditinjau dalam aspek pajak internasional, penggunaan tenaga kerja lintas batas negara seperti pekerja *remote* tentu menimbulkan polemik tersendiri, yaitu isu pemajakan berganda.

Isu permasalahan pada pemajakan berganda atas penghasilan karyawan telah secara sistematis ditangani oleh P3B sesuai ketentuan Organisation for Economic Co-Operation and Development (OECD) Model dan United Nations (UN) Model. Dalam OECD Model, Pasal 15 mengatur tentang Penghasilan dari Hubungan Pekerjaan yang menggunakan istilah '*Income from Employment*'. Di sisi lain, dalam Pasal 15 UN Model, istilah yang digunakan ialah '*Dependent Personal Services*'. Sebelum tahun 2000, istilah yang dipergunakan oleh OECD Model untuk pemajakan atas penghasilan dari hubungan pekerjaan adalah '*Dependent Personal Services*'.

Berdasarkan Pasal 15 ayat (1) dari OECD Model dan UN Model yakni,

"Subject to the provisions of Articles 16, 18 and 19, salaries, wages and other similar remuneration derived by a resident of a Contracting State in respect of an employment shall be taxable only in that State unless the employment is exercised in the other Contracting State. If the employment is so exercised, such remuneration as is derived therefrom may be taxed in that other State."

Maka dapat disimpulkan hal – hal yang diatur, yakni negara domisili memiliki hak pemungutan pajak kepada wajib pajak dalam hal ini pekerja *remote* karena aktivitas bekerja tidak dilaksanakan secara langsung di negara sumber penghasilan atau perusahaan berada. Dengan kata lain, negara sumber penghasilan sebagai tempat perusahaan berada memiliki hak pemajakan jika pekerjaan tersebut dilakukan di negara sumber dengan tidak memperhatikan status subjek pajak pemberi kerja sebagai subjek pajak dalam negeri dari negara mana atau bahkan tanpa perlu diketahui siapa pihak pemberi kerjanya.

Namun masih terdapat para pekerja *remote* yang belum memahami tindakan agar tidak dikenakan pajak berganda, dan tentunya hal ini memberikan beban kepada mereka atas penghasilan yang diterima. Upaya pencegahan terjadinya pajak berganda pada pekerja *remote* adalah seperti berikut.

1. Unilateral

Unilateral berarti negara yang bersangkutan seperti negara domisili pekerja *remote* dan negara sumber penghasilan memasukkan ketentuan yang dapat menghindari pajak berganda dalam perundang-undangan pajak mereka. Dalam penghindaran pajak Unilateral, terdapat 2 (dua) metode yakni:

- a) *Exemption method*, yang memandang bahwa penghasilan yang dapat dikenakan pajak di negara sumber tidak akan dikenakan pajak di negara domisili. Dengan demikian, penghasilan yang berasal dari negara sumber tersebut dibebaskan dari pengenaan pajak di negara domisili. Terdapat 2 (dua) cara dalam penggunaan metode ini, yaitu (1) metode pembebasan penuh (*full exemption*), yakni penghasilan yang dapat dikenakan pajak di negara sumber tidak akan dikenakan pajak di negara domisili. Dengan demikian, penghasilan yang berasal dari negara sumber tersebut dibebaskan dari pengenaan pajak di negara domisili, dan (2) metode pembebasan dengan progresi (*exemption with progression*). Pada metode ini, penghasilan yang dapat dikenakan pajak di negara sumber penghasilan, tidak akan dikenakan pajak di negara domisili pekerja *remote*. Namun, negara domisili pekerja *remote* tetap memiliki hak untuk memperhitungkan penghasilan tersebut ketika menentukan pajak yang harus dikenakan di negara domisili pekerja *remote*.
- b) Metode kredit pajak (*tax credit method*), yang memandang bahwa negara domisili pekerja *remote*, seperti Indonesia, memperkenankan pajak yang dibayar di negara perusahaan pekerja *remote* untuk dikreditkan. Terdapat 2 (dua) jenis perlakuan dalam metode ini:
 - 1) *full credit*, yaitu seluruh beban pajak yang dibayar di negara perusahaan tersebut berada dapat dikurangkan sebagai kredit pajak di negara domisili pekerja *remote*.
 - 2) *ordinary credit*, yaitu beban pajak yang dibayar di negara perusahaan tersebut berada tetap dapat dikurangkan sebagai kredit pajak di negara domisili pekerja *remote* namun dibatasi pengkreditannya di negara domisili pekerja *remote* tersebut.

Metode penghindaran pajak berganda secara unilateral yang dipakai oleh Undang-Undang Pajak Penghasilan di Indonesia menggunakan metode pengkreditan secara terbatas atau *ordinary credit*. Pasal 24 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 7 tahun 1983, sesuai dengan perubahan

terakhir dengan Undang-Undang Nomor 17 tahun 2000 tentang Pajak Penghasilan, menjelaskan secara tegas bahwa pajak yang dibayar atau terutang di luar negeri atas penghasilan dari luar negeri yang diterima atau diperoleh wajib pajak dalam negeri boleh dikreditkan terhadap pajak yang terutang dalam tahun pajak yang sama, namun besarnya kredit pajak tersebut tidak boleh melebihi perhitungan pajak yang terutang dalam negeri.

2. Bilateral

Bilateral adalah upaya yang dilakukan melalui perjanjian pajak antar negara atau dikenal dengan istilah *tax treaty*, yaitu Persetujuan Penghindaran Pajak Berganda (P3B). Jika bentuk permasalahan seperti pajak berganda kepada pekerja *remote* tidak dapat diselesaikan melalui unilateral, maka negara tempat pekerja *remote* berdomisili dan negara perusahaan sumber penghasilan berada perlu melakukan upaya lain seperti membuat suatu perjanjian. Dalam mengadakan suatu perjanjian perpajakan bilateral, penting adanya suatu kerangka susunan yang akan dipergunakan sebagai pedoman, terlebih pada tahapan perundingan yang kemungkinan terjadi perbedaan pendapat dalam pelaksanaan perjanjian. Perjanjian perpajakan yang diadakan untuk menetapkan ketentuan mengenai pertukaran Informasi (*exchange of information*), dan ketentuan mengenai perlakuan perpajakan terhadap transaksi yang diadakan di antara pihak-pihak yang mempunyai hubungan istimewa. Perjanjian pajak untuk pekerja *remote* tentu membawa dampak positif seperti, menghindarkan terjadinya pajak berganda dan mencegah penyelundupan pajak, mempermudah dan memperlancar transaksi ekonomi, mendorong kerja sama ekonomi, dan mencapai suatu pemajakan yang pantas.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian di atas dapat dipahami bahwa sistem kerja *remote* secara kesamaan jenis termasuk ke dalam jenis hubungan kerja *temporary employment* yang tergolong ke dalam perjanjian kerja waktu tertentu sehingga keberadaannya termasuk ke dalam subjek pajak. Namun, syarat-syarat perjanjian kerja yang akan diterbitkan tetap perlu diperhatikan dengan melihat dan tidak mengabaikan ketentuan yang berlaku baik dalam aturan yang tertuang pada *lex specialis* yakni Undang-Undang Cipta Kerja, Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang ITE maupun yang tertuang dalam *lex generalis* yakni KUH Perdata. Hal ini perlu dilakukan untuk menghindari pembatalan perjanjian demi hukum akibat tidak terpenuhinya syarat objektif atau berkurangnya kekuatan pembuktian di hadapan hukum akibat dokumen elektronik yang tidak autentik. Para pekerja *remote* tidak perlu mengkhawatirkan adanya pengenaan pajak berganda yang dapat merugikan jika pajak penghasilannya sudah dipotong dari luar negeri, dan mereka hanya diwajibkan melaporkan pajak penghasilan mereka di SPT tanpa dikenakan pajak lagi. Namun, jika belum dibayarkan, pajak penghasilan mereka bisa dibayarkan bersama dengan pembayaran pajak di tahun yang sama. Pajak yang dibayar atau terutang di luar negeri atas penghasilan dari luar negeri yang diterima pekerja *remote* boleh dikreditkan terhadap pajak terutang dalam tahun pajak yang sama. Upaya ini dikenal dengan upaya Unilateral. Namun, jika hal tersebut masih menimbulkan isu pajak berganda pada pekerja *remote*, terdapat upaya yang perlu dilakukan dari pihak Negara domisili pekerja *remote* dan Negara perusahaan sebagai tempat sumber penghasilan, yakni melalui pembuatan perjanjian Bilateral.

DAFTAR PUSTAKA

- Darussalam, & Septriadi, D. (2017). *Perjanjian Penghindaran Pajak Berganda: Panduan, Interpretasi, dan Aplikasi*. Jakarta: Penerbit DDTTC.
- Halim, H. (2019). Analisis Yuridis Asas Proporsionalitas Dalam Perjanjian Kerja Berdasarkan UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jiaganis*, 4(1), 70–80. <http://jurnal.stiaindragiri.ac.id/site/index.php/jiaganis/article/view/74>
- Hapsari, M. A. (2019). Penyelesaian Permasalahan Pajak Berganda Internasional Murti. *Duke Law Journal*, 2(2), 1449-1458. <http://dx.doi.org/10.30587/justiciabelen.v2i2.2200>
- Izzati, N. R. (2021). Eksistensi Yuridis Dan Empiris Hubungan Kerja Non-Standar Dalam Hukum Ketenagakerjaan. *Masalah-Masalah Hukum*, 50(3), 290–303. <http://doi.org/10.14710/mmh.50.3.2021.290-303>
- Jaja, Zakaria. (2005). *Perjanjian Penghindaran Pajak Berganda*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 6-10.
- Kamiludin, A. (2022). *Kemampuan Faktor Work Life Balance Dan Manajemen Stres Dalam Mempengaruhi Keputusan Generasi Milenial Untuk Bekerja Secara Remote (Remote Working) (Pada Komunitas Remote Worker Indonesia Bantul Yogyakarta) Skripsi*. Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
- Nurhardianto, F. (2015). Sistem Hukum dan Posisi Hukum Indonesia. *Jurnal Teropong Aspirasi*, 11(01), 282. <https://dx.doi.org/10.24042/tps.v11i1.840>
- Pasiwi, D. A. G. (2021). Keabsahan Tanda Tangan Elektronik Dalam Polis Elektronik Serta Kekuatan Pembuktiannya Dalam Perspektif Hukum Pembuktian. *Juris and Society: Jurnal Ilmiah Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 132. <https://doi.org/10.29103/jimfh.v5i3.7107>
- Pratama, A. K. Y., Sabdasih, R. N., & Santika, T. (2022). Literatur Review: Penghindaran Pajak Berganda (*Tax Treaty*) dalam Transaksi Internasional di Indonesia.
- Republik Indonesia. (2003). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Republik Indonesia. (2008). Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik.
- Republik Indonesia. (2008). Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2008 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik.
- Republik Indonesia. (2023). Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.
- Sembiring, Lidya Juwita. (2021). Dapat Penghasilan dari Luar Negeri Bayar Pajaknya Dimana?. Retrieved September 25, 2023, From CNBC Indonesia. Website: <https://www.cnbcindonesia.com/news/20210301145308-4-226938/dapat-penghasilan-dari-luar-negeri-bayar-pajaknya-di-mana>
- Siagian, H. F. A. S. (2023). Mengenal Revolusi Industri 5.0. Retrieved September 25, 2023, From Kemenkeu RI. Website : <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-lahat/baca-artikel/16023/Mengenal-Revolusi-Industri-50.html>
- Sihombing, L. B. (2020). Keabsahan Tanda Tangan Elektronik dalam Akta Notaris. *Jurnal Education and Development*, 8(1), 135. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i5.809>
- Soekanto, Soerjono dan Mamudji, Sri. (2001). *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*. Jakarta: Rajawali Pers, 13-15.
- Wong, Kelly. (2020). 25 Key Remote Work Statistics for 2020. Retrieved September 25, 2023, From Business 2 Community. Website: <https://www.business2community.com/human-resources/25-key-remote-work-statistics-for-2020-02299342>