

Fiqh Kontemporer tentang Kontrak Kerja dan Upah dalam Pekerjaan Digital

Robi'ah¹ Ayu² Ilma Safitri³

Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Bengkalis, Kabupaten Bnegkalis, Provinsi Riau,
Indonesia^{1,2,3}

Email: Robiaah07@gmail.com¹ ayu027057@gmail.com² IlmaSafitri@gmail.com³

Abstrak

Penerapan asas-asas fiqh Islam yang fundamental menjadi penekanan utama perspektif fiqh Islam kontemporer tentang kontrak kerja dan gaji dalam kerja digital. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui asas keadilan dalam kontrak kerja di era digital, seperti jam kerja fleksibel dan sistem pembayaran upah berbasis proyek, yang sesuai dengan nilai-nilai syariah. Penelitian ini juga berupaya mengetahui perspektif hukum Islam tentang keabsahan kontrak kerja digital yang dilaksanakan secara daring antara pengusaha dan pekerja. Berdasarkan temuan penelitian, perspektif fiqh Islam modern tentang perjanjian kerja dan kompensasi dalam kerja digital memodifikasi asas-asas hukum Islam. Jika kontrak kerja digital memenuhi standar ijab dan qabul serta menjelaskan tujuan pekerjaan, maka kontrak tersebut dianggap sah. Kontrak kerja daring hanya efektif jika semua syarat fundamental terpenuhi, yaitu ijab (penawaran), qabul (penerimaan), tujuan yang sah, dan kompensasi yang adil dan wajar. Menurut hukum Islam, kontrak tetap dapat diberlakukan bahkan tanpa adanya pertemuan langsung selama ada pemahaman yang jelas dan tidak ada tekanan. Menurut fiqh modern, kontrak kerja digital sah jika jelas, gaji adil, dan terhindar dari unsur riba, gharar, atau maysir. Pembayaran digital sah selama transparan, dan upah harus sepadan dengan kemampuan.

Kata Kunci: Fiqh Kontemporer, Kontrak Kerja, Pekerjaan Digital

Abstract

The application of fundamental Islamic jurisprudential principles is the main emphasis of contemporary Islamic jurisprudential perspectives on employment contracts and salaries in digital labor. The goal of this research is to ascertain the principle of justice in employment contracts in the digital age, such as flexible working hours and project-based wage payment systems, in conformity with sharia values. It also seeks to ascertain the Islamic legal perspective on the legitimacy of digital employment contracts executed online between employers and employees. According to the study's findings, modern Islamic jurisprudential perspectives on employment agreements and compensation in digital labor modify the fundamentals of Islamic law. If a digital employment contract satisfies the ijab and qabul standards and makes the work's purpose clear, it is considered legitimate. Online employment contracts are only effective if all of the fundamental conditions are met, which include ijab (offer), qabul (acceptance), a legitimate purpose, and just and reasonable compensation. According to Islamic law, a contract is nevertheless enforceable even in the absence of in-person meetings as long as there is a clear understanding and no pressure. According to modern fiqh, digital employment contracts are legitimate if they are clear, salaries are equitable, and usury, gharar, or maysir components are avoided. Digital payments are legitimate as long as they are transparent, and wages must be commensurate with abilities.

Keywords: Contemporary Fiqh, Employment Contract, Digital Employment



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Pola kerja dan sistem pembayaran hanyalah dua dari sekian banyak bidang kehidupan manusia yang telah berubah sebagai akibat dari kemajuan teknologi informasi dan komunikasi. Sepanjang era digital, gagasan tentang pekerjaan telah berubah secara dramatis. Model kerja berbasis digital yang memberikan fleksibilitas dalam hal waktu dan tempat

secara bertahap menggantikan model pekerjaan tradisional yang membutuhkan kehadiran fisik. Ada banyak jenis pekerjaan digital, termasuk pekerjaan jarak jauh, pekerjaan lepas, dan ekonomi pertunjukan, yang menghubungkan pemberi kerja dan karyawan melalui platform daring. Dalam interaksi pekerjaan, fenomena ini memperkenalkan dinamika baru yang sebelumnya tidak dikenal dalam tradisi fiqh klasik. Dalam Islam, struktur gaji dan kontrak kerja dianggap sebagai muamalah, yang harus mematuhi hukum syariah. Nilai-nilai ini meliputi keadilan, kejelasan, dan persetujuan bersama yang bebas dari riba, ketidakadilan (zhulm), atau penipuan (gharar). Namun, ada sejumlah masalah tambahan yang muncul dalam konteks pekerjaan digital yang perlu dipertimbangkan secara cermat.¹

Legalitas kontrak dalam pekerjaan digital menjadi salah satu perhatian penting. Di era digital, kontrak kerja sering kali dilaksanakan secara daring melalui klik perjanjian atau dokumen digital, sehingga tidak perlu lagi bertemu langsung antara para pihak. Hal ini menimbulkan pertanyaan apakah format kontrak tersebut sesuai dengan norma yurisprudensi Islam, yang menuntut adanya saling pengertian dan kejelasan antara para pihak. Selain itu, tidak seperti model upah tetap dalam pekerjaan tradisional, struktur upah dalam pekerjaan digital sering kali bervariasi dan berbasis output. Penetapan gaji yang adil sulit dilakukan dalam situasi ini, terutama ketika beberapa platform digital menurunkan harga mereka untuk bersaing di pasar global. Ketimpangan dan eksploitasi dapat terjadi akibat tidak adanya perlindungan sosial dan ketidakstabilan ekonomi yang sering dialami oleh pekerja digital. Studi hukum Islam modern juga membahas fungsi platform digital. Selain berfungsi sebagai perantara, platform seperti Upwork, Fiverr, atau Grab juga memiliki pengaruh terhadap ketentuan dan kondisi ketenagakerjaan. Menurut sudut pandang Islam, tanggung jawab ini menciptakan kewajiban moral dan hukum yang perlu diperhatikan, terutama dalam hal memastikan bahwa setiap orang diperlakukan secara adil.

Kajian fikih modern menjadi semakin penting karena ekonomi global, terutama di negara-negara dengan mayoritas Muslim, semakin bergantung pada tenaga kerja digital. Dalam hal keabsahan kontrak, penentuan gaji, dan tanggung jawab sosial, ada kemungkinan perilaku yang bertentangan dengan prinsip-prinsip Islam dapat terjadi jika tidak ada standar yang jelas. Selama tetap berpegang pada dasar-dasar syariah, fikih Islam cukup fleksibel untuk menyesuaikan diri dengan keadaan baru. Untuk mengatasi berbagai masalah yang muncul dalam pekerjaan digital, diperlukan pendekatan ijtihad. Menemukan tanggapan yang relevan dan bermanfaat memerlukan landasan prinsip yang kuat seperti masalahah (kepentingan umum), maqashid syariah (tujuan syariah), dan 'urf (tradisi lokal). Selain memberikan jawaban atas masalah yang dihadapi hukum Islam di zaman kontemporer, penelitian tentang kontrak kerja dan gaji dalam tenaga kerja digital sangat penting untuk memastikan bahwa ekosistem pekerjaan digital dapat berfungsi secara adil, bermoral, dan sejalan dengan ajaran Islam tentang keadilan.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pandangan Fiqih Kontemporer terhadap Kontrak Kerja dan Upah dalam Pekerjaan Digital?
2. Bagaimana pandangan hukum Islam terhadap keabsahan akad kerja digital yang dilakukan secara daring tanpa tatap muka langsung antara pekerja dan pemberi kerja?
3. Apakah prinsip keadilan dalam kontrak kerja di era digital, seperti fleksibilitas waktu kerja dan sistem pembayaran upah berbasis proyek, sesuai dengan nilai-nilai syariah?

¹ Bariroh, M. (2016). Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penukaran Uang Baru Menjelang Hari Raya Idul Fitri. *Iain Tulungagung Research Collections*, 2(2), 101-126.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pandangan Fiqih Kontemporer terhadap Kontrak Kerja dan Upah dalam Pekerjaan Digital

Alijarah, yang berarti upah, sewa, layanan, atau ganti rugi, adalah istilah Islam untuk kontrak kerja atau pengaturan pekerjaan. Ats tsawab (imbalan) disebut dari istilah ijarah, yang sendiri berasal dari frasa Al-ajru, yang berarti Al-Iwadlu (penggantian) (upah). Dalam muamalah, menyewa, mengontrak, menjual layanan, dan kegiatan lainnya adalah contoh kegiatan manusia. Kontrak kerja, juga dikenal sebagai "Ijarah" dalam Islam, menurut definisi adalah kontrak yang memungkinkan seseorang mendapatkan manfaat dari upah, penggantian, atau kompensasi. Syariah mendefinisikan "ijarah" sebagai kontrak atau perjanjian yang berkaitan dengan penggunaan dan pengumpulan hasil dari orang, barang, atau hewan.² Seorang "ajir" (orang yang mengontrak pekerjaan) memberikan layanan kepada "mustajir" (orang yang pekerjaannya dikontrak) berdasarkan perjanjian sewa, yang memperkenalkan gagasan tentang pembayaran. Transaksi untuk layanan tertentu yang mencakup pembayaran disebut ijarah. Al-ujrah, atau upah, diberikan sebagai imbalan atas hadiah. Menurut hukum kontrak Islam, kontrak kerja, atau al-ijarah (sewa), "adalah jenis kontrak untuk memanfaatkan dengan cara penggantian." Berdasarkan penafsiran ini, jelas bahwa istilah "sewa" mengacu pada pengambilan keuntungan dari suatu objek; oleh karena itu, ketika peristiwa sewa terjadi, hanya manfaat dari objek yang disewa yang dialihkan; ini dapat mencakup manfaat seperti mobil, rumah, dan manfaat seniman atau bahkan tenaga kerja pribadi seperti pekerja.³ Firman Allah dalam QS At-Taubah ayat 105.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Terjemahnya: "Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan". (At-Taubah:105)

Dalam Islam, akad kerja dianggap sah jika memenuhi rukun-rukunnya. Penulis menyimpulkan bahwa rukun-rukun akad kerja adalah sebagai berikut, yang disebutkan dalam rukun jual beli:

1. Adanya Ijab dan Qabul
2. Adanya dua pihak yang mengadakan akad
3. Adanya obyek (ma'qud alaih)

Penerapan asas-asas yurisprudensi Islam yang fundamental terhadap perubahan ekonomi digital menjadi penekanan utama perspektif yurisprudensi Islam kontemporer tentang kontrak kerja dan gaji dalam tenaga kerja digital. Menurut hukum Islam, kontrak atau perjanjian berfungsi sebagai dasar untuk transaksi yang sah. Agar suatu kontrak dianggap sah, kedua belah pihak harus membuat tawaran yang jelas (ijab) dan menerimanya (qabul). Bahkan jika pekerjaan diselesaikan secara digital dan tanpa interaksi langsung, kontrak tersebut tetap dapat diberlakukan selama pemberi kerja dan karyawan menerima ketentuannya dan tidak ada bukti paksaan. Pentingnya kejelasan dalam kontrak kerja digital, khususnya yang berkaitan dengan tugas yang harus dilakukan karyawan, ditekankan oleh

² Sayyid Sabiq, Fiqh Sunnah, Terj., Kamaluddin A. Marzuki (Bandung: Pt AlMa'Arif, 1988), H.7

³ Chairuman Pasaribu Dan Suhrawardi, Hukum Perjanjian Dalam Islam (Jakarta : Sinar Grafika, 1996), H. 52

hukum Islam kontemporer. Untuk mencegah ambiguitas atau gharar yang dapat merugikan satu pihak, pekerjaan yang dipermasalahkan harus tepat dan komprehensif. Menurut aturan hukum Islam, suatu kontrak dapat dianggap batal atau bermasalah jika gagal menguraikan dengan jelas tugas yang harus dilakukan atau tingkat kualitas yang diharapkan. Selain itu, gaji yang diberikan untuk tenaga kerja digital harus selaras dengan nilai-nilai keadilan Islam. Upah harus adil, sepadan dengan jumlah pekerjaan yang dilakukan, dan bebas dari gharar atau riba. Upah dalam lingkungan digital dapat bervariasi berdasarkan jenis pekerjaan dan tingkat keahlian yang dibutuhkan. Misalnya, gaji untuk posisi yang membutuhkan bakat khusus, seperti pengembangan perangkat lunak atau desain grafis, harus konsisten dengan jumlah waktu dan kompleksitas yang dibutuhkan.⁴

Menghindari riba, yang merupakan penambahan yang tidak sah pada transaksi keuangan, juga sangat ditekankan dalam yurisprudensi Islam. Oleh karena itu, saat melakukan pembayaran untuk tenaga kerja digital yang melibatkan angsuran atau pembayaran tetap, penting untuk memastikan bahwa tidak ada penambahan atau bunga yang tidak mematuhi prinsip syariah. Pembayaran berdasarkan hasil atau keuntungan spekulatif juga harus dihindari karena dapat mengakibatkan maysir, transaksi yang melibatkan aspek perjudian atau spekulasi ilegal.⁵ Pentingnya penyesuaian pekerjaan digital dengan tingkat keterampilan dan permintaan pasar juga ditekankan oleh fikih modern. Karena kemampuan khusus biasanya dibutuhkan untuk profesi digital, sangat penting untuk mendasarkan gaji pada kompleksitas pekerjaan dan tingkat keterampilan. Misalnya, dibandingkan dengan profesi yang lebih mudah, seorang pekerja yang mengerjakan proyek penting untuk organisasi besar, seperti pengembangan aplikasi atau desain grafis, tidak diragukan lagi memiliki nilai tenaga kerja yang lebih besar. Akibatnya, fikih modern menganjurkan untuk membayar pekerja sesuai dengan nilai pasar mereka dan kemampuan yang dibutuhkan untuk posisi tersebut.

Metode pembayaran elektronik, seperti transfer bank atau aplikasi pembayaran digital, sering digunakan untuk membayar pekerjaan digital. Selama memenuhi persyaratan yang sah menurut hukum Islam—yaitu, tidak ada unsur riba atau gharar dan pembayaran diberikan dengan cara yang jelas dan transparan—fikih modern mendukung jenis pembayaran ini. Jika digunakan dengan benar, metode pembayaran elektronik ini diperbolehkan dalam fikih Islam. Oleh karena itu, fikih modern juga mengakui bahwa penyelesaian yang melibatkan kontrak kerja digital harus dilakukan secara adil. Islam menganjurkan penggunaan arbitrase atau diskusi untuk mencapai kesimpulan yang adil dan mencegah pertikaian yang berlarut-larut. Untuk memastikan keadilan bagi semua pihak, konsep syura (musyawarah) masih digunakan dalam situasi ini.⁶ Secara umum, fikih modern tentang perjanjian kerja dan kompensasi dalam kerja digital bertujuan untuk memodifikasi ajaran Islam agar sesuai dengan pertumbuhan ekonomi digital. Hal ini bertujuan untuk mencegah komponen-komponen yang melanggar hukum seperti riba, gharar, dan maysir dengan tetap menjaga keadilan, transparansi, dan kepatuhan terhadap hukum Islam dalam transaksi digital.

Pandangan Hukum Islam Terhadap Keabsahan Akad Kerja Digital Yang Dilakukan Secara Daring Antara Pekerja Dan Pemberi Kerja

Menurut hukum Islam, pemenuhan persyaratan yang relevan dalam kontrak—seperti persetujuan eksplisit dari kedua belah pihak, tujuan yang sah untuk pekerjaan tersebut, dan cara pembayaran yang bebas dari riba, gharar, atau penipuan—menentukan keabsahan

⁴ Sovia, K. (2024). *Analisis Mekanisme Upah Pada Aplikasi Fizzo Novel Perspektif Hukum Ekonomi Syariah* (Doctoral Dissertation, Uin Fatmawati Sukarno Bengkulu).

⁵ Bahtiar, R. I. (2021). *Penerapan Akad Murabahah Pada Produk Usaha Gabungan Terpadu Mub Dalam Perspektif Ekonomi Islam Di Bmt Ugt Nusantara Capem Tegaldimo* (Doctoral Dissertation, Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Banyuwangi).

⁶ Tarantang, J., Kurniawan, R., & Nariyah, Y. (2022). *Arbitrase Syariah: Regulasi Dan Implementasi Penyelesaian Sengketa Bisnis Di Indonesia*.

kontrak kerja, termasuk yang dibuat secara daring tanpa interaksi tatap muka langsung antara pemberi kerja dan karyawan. Selama kriteria fikih fundamental al-‘aqd (kesepakatan), al-ijab (penawaran), dan al-qabul (penerimaan) terpenuhi dengan jelas, kontrak tersebut dapat dianggap sah. Menurut hukum Islam, suatu kontrak dapat dianggap sah bahkan tanpa adanya komunikasi langsung asalkan kedua belah pihak secara transparan dan bersama-sama menyetujui ketentuan kerja dan pembayaran.⁷ Penting untuk memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan tidak mencakup tindakan apa pun yang merugikan salah satu pihak atau dilarang oleh hukum Islam. Dalam hal ini, dasar legalitas kontrak tetaplah komunikasi yang terbuka dan kesepakatan yang transparan. Demikian pula, tidak boleh ada tanda-tanda penipuan atau ketidakpastian dalam metode pembayaran. Oleh karena itu, kontrak kerja digital tetap dapat dianggap sah di mata hukum Islam meskipun dilakukan secara daring, asalkan mematuhi persyaratan ini. Dengan mengacu pada dasar-dasar transaksi Islam, seseorang dapat memahami perspektif hukum Islam tentang keabsahan kontrak kerja yang dilakukan secara daring tanpa pertemuan langsung. Menurut hukum Islam, kontrak atau kesepakatan adalah pengaturan antara dua orang yang harus memenuhi sejumlah persyaratan agar dianggap sah. Pertama, harus ada ijab (penawaran) dan qabul (penerimaan) yang jelas dalam kontrak. Meskipun dilakukan secara daring, kontrak dapat diberlakukan selama pemberi kerja dan karyawan membuat penawaran yang jelas dan menerimanya tanpa paksaan. Pertemuan langsung tidak diperlukan selama perjanjian tersebut tulus dan sukarela.⁸

Lebih jauh, tugas yang ditentukan dalam kontrak harus sah menurut hukum Islam, yakni harus halal dan bebas dari kegiatan yang dilarang oleh hukum Islam, seperti perjudian atau kegiatan yang berkaitan dengan riba. Apabila pekerjaan yang dilakukan melanggar prinsip syariah, kontrak tersebut batal demi hukum. Selain itu, pembayaran harus adil, transparan, dan bebas dari aspek negatif seperti riba atau ambiguitas. Hukum Islam mengharuskan tidak ada aspek ketidakadilan atau penipuan yang merugikan kedua belah pihak, dan harga serta pembayaran harus transparan dalam hal ini. Kedua belah pihak harus memastikan bahwa semua yang disepakati dalam kontrak daring dapat dipahami, termasuk hak dan tanggung jawab masing-masing pihak serta cara pembayaran. Tidak ada bagian dari kontrak yang boleh memuat gharar, yaitu ambiguitas atau keraguan tentang pekerjaan yang harus dilakukan atau tentang pembayaran. Penting juga untuk diingat bahwa transaksi tidak boleh memuat aspek maysir (perjudian), yang menyiratkan bahwa baik pembayaran maupun hasil pekerjaan tidak boleh bergantung pada keberuntungan atau spekulasi.⁹ Lebih jauh, akad tersebut tetap harus memperhatikan keadilan meskipun dilakukan secara daring. Baik pemberi kerja maupun pekerja harus mendapatkan manfaat yang adil sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat tanpa menimbulkan kerugian satu sama lain. Akad kerja digital dapat dikatakan sah menurut hukum Islam jika semua syarat diterima oleh kedua belah pihak dengan itikad baik, bebas dari penipuan atau paksaan, dan jika transaksi dilakukan secara jujur dan terbuka. Selama akad kerja tersebut memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan dalam fikih Islam, seperti adanya penawaran dan penerimaan yang jelas, adanya barang yang halal, pembayaran yang sah, dan tidak adanya unsur penipuan atau ambiguitas, maka akad kerja tersebut dapat dikatakan sah menurut hukum Islam, meskipun dilakukan secara daring dan tidak melibatkan pertemuan langsung.

⁷ Rizky, M. F. *Akad Transaksi E-Commerce Shopee Dengan Metode Cash On Delivery (Cod) Berdasarkan Fatwa Dewan Syariah Nasional-Majelis Ulama Indonesia No: 146/Dsn-Mui/Xii/2021 Tentang Online Shop Berdasarkan Prinsip Syariah* (Bachelor's Thesis, Fakultas Syariah Dan Hukum Uin Syarif Hidayatullah Jakarta).

⁸ Maulana, M. (2022). *Model Transaksi Ekonomi Kontemporer Dalam Islam*. Dinas Syariat Islam Aceh

⁹ Rafif, M. M. (2020). *Implementasi Akad Mudarabah Pada Pembiayaan Daring Di Pt Ammana Fintek Syariah Perspektif Kepatuhan Syariah* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Indonesia).

Prinsip Keadilan Dalam Kontrak Kerja Di Era Digital, Seperti Fleksibilitas Waktu Kerja dan Sistem Pembayaran Upah Berbasis Proyek, Sesuai Dengan Nilai-Nilai Syariah

Ide-ide dasar yurisprudensi Islam yang mengatur transaksi ekonomi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perspektif yurisprudensi Islam modern tentang kontrak kerja dan upah dalam pekerjaan digital, tetapi telah dimodifikasi untuk mencerminkan tuntutan ekonomi digital yang berkembang pesat dan perubahan zaman. Kontrak atau kesepakatan yang sah antara dua pihak—majikan dan karyawan—sangat penting, menurut hukum Islam. Standar yang jelas harus dipenuhi oleh kontrak untuk menghilangkan pertanyaan atau ambiguitas, yang disebut sebagai gharar dalam hukum Islam. Kontrak atau akad kerja tetap dapat dilakukan dalam konteks pekerjaan digital meskipun tidak ada pertemuan tatap muka selama kedua belah pihak memiliki pemahaman yang jelas tentang pekerjaan yang harus dilakukan, hak dan kewajiban masing-masing, dan metode pembayaran yang disepakati. Adanya ijab (penawaran) dan qabul (penerimaan), dua prinsip dasar hukum Islam, tetap harus dipatuhi dalam prosedur kontrak kerja digital. Penerimaan yang jelas dan tidak rumit atas tawaran majikan tentang tugas yang harus dilakukan oleh karyawan diperlukan. Selama ketentuan kontrak kerja terpenuhi, termasuk secara eksplisit tentang tugas yang harus dilakukan dan waktu yang diperlukan, kontrak yang dibuat secara daring atau digital tidak kehilangan keabsahannya. Karyawan yang bertugas mengembangkan perangkat lunak atau membuat desain grafis, misalnya, perlu memahami dengan baik persyaratan, tingkat kualitas yang diharapkan, dan tenggat waktu. Menurut fiqh, ambiguitas tentang tujuan pekerjaan ini dapat membatalkan kontrak.¹⁰

Lebih jauh, hukum Islam saat ini menekankan betapa pentingnya membayar pekerja digital secara adil. Menurut hukum Islam, upah harus sesuai dengan jumlah pekerjaan yang dilakukan dan sejalan dengan usaha atau keahlian yang diberikan. Tidak ada pihak yang boleh merasa dirugikan dengan cara ini, menurut ajaran Islam. Pekerjaan digital khusus, seperti pengembangan perangkat lunak, desain grafis, atau pemasaran digital, harus dievaluasi berdasarkan jumlah waktu dan usaha yang terlibat. Kedua belah pihak harus menyetujui upah sebelum pekerjaan dimulai, dan upah harus adil dan tidak kurang dari yang seharusnya. Dalam hukum Islam, dapat dianggap sebagai ketidakadilan atau zulm jika pemberi kerja membayar kurang dari jumlah yang wajar untuk pekerjaan yang dilakukan. Larangan riba (bunga), gharar (ketidakpastian), dan maysir (perjudian) dalam transaksi pembayaran pekerjaan digital merupakan poin penekanan lain dalam hukum Islam kontemporer. Penting untuk menjauhi pembayaran yang mencakup bunga atau pembayaran tambahan yang dilarang dalam Islam, seperti pinjaman berbunga. Demikian pula, jika ada bunga tambahan yang tidak disepakati dalam karya digital yang menggunakan sistem pembayaran cicilan, kontrak tersebut akan melanggar hukum Islam. Selain itu, karena mengandung aspek maysir, yang mungkin merugikan satu pihak, pembayaran yang bergantung pada hasil yang tidak diketahui—seperti perjudian atau spekulasi yang ambigu—juga dilarang dalam Islam. Dalam hukum Islam, tidak boleh ada unsur keraguan yang merugikan pihak mana pun, dan pekerjaan serta pembayaran harus dikelola sesuai dengan gagasan keadilan yang seimbang. Menurut yurisprudensi Islam, pembayaran digital—yang sering dilakukan melalui transfer bank atau aplikasi pembayaran elektronik—tetap sah selama tidak ada komponen transaksi yang melanggar hukum syariah. Sejalan dengan pengaturan yang telah ditetapkan sebelumnya, pembayaran harus dibayarkan tepat waktu. Menurut hukum Islam, transaksi ini dapat dianggap sah jika pembayaran diberikan saat layanan selesai dan dalam jumlah yang

¹⁰ Trirahayu, R. (2024). *Tinjauan Fikih Terhadap Konsep Pengupahan Di Ud Berkah Rosok Desa Ngrukem Kecamatan Mlarak Kabupaten Ponorogo* (Doctoral Dissertation, Iain Ponorogo).

disepakati.¹¹ Kebutuhan untuk menjaga keterbukaan dan komunikasi antara pengusaha dan karyawan sering ditekankan dalam putusan pengadilan kontemporer. Saat bekerja secara digital, Anda sering menggunakan saluran daring untuk bertransaksi dan berkomunikasi. Akibatnya, sangat penting bagi kedua belah pihak untuk memastikan bahwa perjanjian yang ditandatangani melalui media digital benar-benar mewakili pengaturan yang adil dan wajar. Untuk memverifikasi bahwa kedua belah pihak telah secara tegas menyetujui, misalnya, rekaman percakapan atau bukti kontak dalam bentuk email atau teks dapat digunakan. Menurut putusan pengadilan baru-baru ini, prosedur arbitrase atau konsultasi harus digunakan ketika ketidaksepakatan atau konflik muncul seputar ketenagakerjaan atau gaji. Mempertahankan hubungan antara pengusaha dan pekerja membutuhkan penyelesaian konflik yang adil. Islam mempromosikan penggunaan penasihat hukum dan pihak ketiga yang tidak memihak untuk menyelesaikan konflik secara damai dan adil, meminimalkan kerugian bagi kedua belah pihak. Kesimpulan: Prinsip-prinsip Islam yang mengutamakan keadilan, transparansi, dan menghindari aspek-aspek haram seperti riba, gharar, dan maysir ditekankan dalam perspektif hukum Islam kontemporer mengenai kontrak kerja dan gaji dalam ketenagakerjaan digital. Menurut hukum Islam, tenaga kerja dan upah di bidang digital harus disepakati secara transparan dan adil. Prinsip-prinsip fikih dapat digunakan untuk memastikan bahwa tidak ada pihak yang dirugikan dan bahwa semua pihak memperoleh keuntungan yang sama, bahkan dalam situasi di mana tidak ada interaksi manusia secara langsung.

KESIMPULAN

Konsep hukum Islam diadaptasi dalam perspektif kontemporer tentang kontrak kerja dan upah dalam kerja digital, dengan menekankan kejelasan kontrak, kesetaraan upah, dan menghindari riba, gharar, dan maysir. Jika kontrak memenuhi standar ijab dan qabul serta kejelasan tujuan kerja, maka kontrak tersebut sah meskipun diselesaikan secara daring. Pembayaran dilakukan secara transparan dan harus sepadan dengan tingkat keterampilan. Untuk menjamin keadilan, perselisihan harus diselesaikan melalui diskusi atau arbitrase. Tujuan yurisprudensi Islam modern adalah menjaga agar transaksi digital tetap sesuai dengan hukum Islam. Menurut hukum Islam, kontrak kerja daring antara pemberi kerja dan karyawan hanya dapat diterima jika semua syarat mendasar terpenuhi, termasuk objek kerja yang halal, ijab (tawaran) dan qabul (penerimaan) yang jelas, dan kompensasi yang adil dan sah. Kontrak tersebut tetap dapat dilaksanakan meskipun tidak ada pertemuan tatap muka selama kedua belah pihak secara bebas dan terbuka menerima syarat-syarat tersebut. Mengenai kontrak kerja dan upah dalam kerja digital, hukum Islam modern sangat menekankan perlunya kejelasan kontrak, kesetaraan upah, dan penghindaran riba, gharar, atau maysir. Selama kedua belah pihak memiliki pemahaman yang jelas tentang tugas, waktu, dan uang, kontrak tersebut tetap dapat dilaksanakan meskipun diselesaikan secara daring. Upah harus sepadan dengan kemampuan dan pekerjaan yang dilakukan. Selama pembayaran digital jelas dan tidak melanggar hukum syariah, maka pembayaran tersebut sah. Untuk menjamin keadilan, penyelesaian sengketa harus dilakukan melalui arbitrase atau diskusi.

DAFTAR PUSTAKA

Azhar, A. A. B. M. (2022). Penentuan Waktu Pada Akad Ijārah Bi Al-‘Amal Menurut Syāfi‘iyah (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry).

¹¹ Wahyuddin, W., Itang, Abidin, Qurtubi, Zulfa, Mustika, M. (2023). *Kaidah Fiqih Ekonomi Syariah*. Pt. Sonpedia Publishing Indonesia.

- Bahtiar, R. I. (2021). Penerapan Akad Murabahah Pada Produk Usaha Gabungan Terpadu Mub Dalam Perspektif Ekonomi Islam Di Bmt Ugt Nusantara Capem Tegaldlimo (Doctoral Dissertation, Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Banyuwangi).
- Bariroh, M. (2016). Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penukaran Uang Baru Menjelang Hari Raya Idul Fitri. *Iain Tulungagung Research Collections*, 2(2), 101-126.
- Chairuman Pasaribu Dan Suhwardi. (1996). *Hukum Perjanjian Dalam Islam*. Jakarta : Sinar Grafika
- M. Ali Hasan, (2003). *Fiqh Muamalah, Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada
- Maulana, M. (2022). *Model Transaksi Ekonomi Kontemporer Dalam Islam*. Dinas Syariat Islam Aceh
- Rafif, M. M. (2020). Implementasi Akad Mudarabah Pada Pembiayaan Daring Di Pt Ammana Fintek Syariah Perspektif Kepatuhan Syariah (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Rizky, M. F. Akad Transaksi E-Commerce Shopee Dengan Metode Cash On Delivery (Cod) Berdasarkan Fatwa Dewan Syariah Nasional–Majelis Ulama Indonesia No: 146/Dsn-Mui/Xii/2021 Tentang Online Shop Berdasarkan Prinsip Syariah (Bachelor's Thesis, Fakultas Syariah Dan Hukum Uin Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Sovia, K. (2024). Analisis Mekanisme Upah Pada Aplikasi Fizzo Novel Perspektif Hukum Ekonomi Syariah (Doctoral Dissertation, Uin Fatmawati Sukarno Bengkulu).
- Tarantang, J., Kurniawan, R., & Nariyah, Y. (2022). *Arbitase Syariah: Regulasi Dan Implementasi Penyelesaian Sengketa Bisnis Di Indonesia*.
- Trirahayu, R. (2024). Tinjauan Fikih Terhadap Konsep Pengupahan Di Ud Berkah Rosok Desa Ngrukem Kecamatan Mlarak Kabupaten Ponorogo (Doctoral Dissertation, Iain Ponorogo)
- Wahyuddin, W., Itang, Jasri, Abidin, Z., Qurtubi, A. N., Zulfa, Mustika, M. (2023). *Kaidah Fiqih Ekonomi Syariah*. Pt. Sonpedia Publishing Indonesia.