



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 1281-1288

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Analisis Ekonomi Islam Terhadap Upah dan Kesejahteraan Pekerja Indonesia

Ira Damayanti Harahap¹, Muhammad Yafiz²

^{1,2}Magister Ekonomi Syariah, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

¹damayanti3004254005@uinsu.ac.id, ²muhammadyafiz@uinsu.ac.id

Abstrak

Agama Islam mengajarkan umatnya untuk berusaha mencapai kehidupan yang seimbang antara kesejahteraan dunia dan akhirat, termasuk dalam aspek ekonomi dan ketenagakerjaan. Islam memberikan pedoman komprehensif mengenai hubungan antara pekerja dan pemberi kerja yang menekankan prinsip keadilan, kemaslahatan, serta penghargaan terhadap hak-hak tenaga kerja. Dalam perspektif Islam, tenaga kerja memiliki peranan penting dalam pembangunan ekonomi dan sosial, sehingga pekerja berhak memperoleh upah yang adil sesuai dengan jasa, kemampuan, dan usaha yang telah diberikan. Prinsip utama yang mendasari konsep ketenagakerjaan dalam Islam meliputi keadilan (al-'adl), tanggung jawab, serta perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Islam melarang segala bentuk ketidakadilan dalam hubungan kerja, seperti pemberian upah yang tidak sesuai, eksploitasi tenaga kerja, pemaksaan kerja tanpa kompensasi yang layak, serta penyalahgunaan kekuasaan oleh pemberi kerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kepustakaan (library research) dengan menelaah berbagai sumber literatur seperti buku, jurnal ilmiah, artikel, dan dokumen terkait yang relevan dengan konsep ketenagakerjaan dalam Islam. Metode ini bertujuan untuk menguji keabsahan suatu pengetahuan serta memecahkan permasalahan berdasarkan fakta empiris dan kajian ilmiah yang telah ada. Melalui pendekatan ini, penelitian berupaya memberikan pemahaman yang mendalam mengenai prinsip-prinsip ketenagakerjaan dalam Islam serta relevansinya dalam praktik hubungan kerja modern. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi dalam menciptakan sistem ketenagakerjaan yang adil, manusiawi, dan berlandaskan nilai-nilai Islam.

Kata kunci: Upah, Tenaga Kerja, Analisis Ekonomi Islam

1. Latar Belakang

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah membawa perubahan yang sangat signifikan dalam berbagai aspek kehidupan manusia, termasuk dalam pola kerja dan sistem pembayaran. Transformasi digital telah melahirkan bentuk-bentuk pekerjaan baru yang sebelumnya tidak dikenal, seperti pekerjaan berbasis platform digital, kerja jarak jauh (remote working), serta sistem pembayaran berbasis elektronik. Perubahan ini tidak hanya memengaruhi cara manusia bekerja, tetapi juga berdampak pada hubungan kerja, sistem pengupahan, dan perlindungan hak-hak tenaga kerja. Di tengah perubahan tersebut, masyarakat dituntut untuk mampu menyesuaikan diri tanpa mengabaikan nilai-nilai moral, etika, dan keadilan sosial.

Dalam konteks masyarakat Islam, khususnya di Indonesia yang mayoritas penduduknya beragama Islam, tantangan tersebut menjadi semakin kompleks. Meskipun Islam merupakan agama mayoritas, dalam praktik kehidupan sosial dan ekonomi, umat Islam masih menghadapi berbagai persoalan ketenagakerjaan, seperti upah yang tidak layak, hubungan kerja yang tidak adil, serta lemahnya perlindungan terhadap pekerja. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara nilai-nilai ajaran Islam yang ideal dengan realitas yang terjadi di lapangan. Oleh karena itu, diperlukan kajian yang mendalam mengenai konsep kerja, upah, dan kesejahteraan pekerja dalam perspektif Islam agar nilai-nilai tersebut dapat diimplementasikan secara nyata dalam kehidupan modern.

Islam merupakan sistem kehidupan yang bersifat universal dan komprehensif, yang mengatur seluruh aspek kehidupan manusia, baik dalam bidang akidah, ibadah, akhlak, maupun muamalah. Muamalah merupakan bagian dari ajaran Islam yang mengatur hubungan antarmanusia dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, termasuk dalam bidang ekonomi dan ketenagakerjaan. Dalam muamalah, Islam memberikan pedoman yang jelas mengenai tata cara bekerja, hubungan kerja, serta perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja. Sistem kerja

dan perjanjian kerja merupakan bagian penting dari muamalah karena berkaitan langsung dengan pemenuhan kebutuhan hidup manusia dan tercapainya kesejahteraan sosial.

Perekonomian merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh dalam kehidupan masyarakat. Aktivitas ekonomi mencakup berbagai sumber ekonomi, baik sumber primer seperti pertanian, industri, perdagangan, serta tenaga manusia (jasa), maupun sumber sekunder seperti pariwisata, sistem penggajian, dan sarana transportasi. Seluruh sumber ekonomi tersebut tidak dapat dilepaskan dari peran manusia sebagai pelaku ekonomi utama. Melalui tenaga, keterampilan, dan kreativitas manusia, berbagai sumber ekonomi dapat diolah dan dimanfaatkan sehingga menghasilkan barang dan jasa yang bernilai guna bagi kehidupan masyarakat.

Tenaga kerja memiliki posisi yang sangat strategis dalam sistem ekonomi. Pekerja atau buruh merupakan pihak yang secara langsung menggerakkan roda produksi dan distribusi. Namun, dalam praktiknya, posisi pekerja seringkali berada pada kondisi yang lemah dibandingkan dengan pengusaha atau pemberi kerja. Ketergantungan pekerja terhadap pekerjaan dan penghasilan menjadikan mereka rentan terhadap berbagai bentuk ketidakadilan, seperti pemutusan hubungan kerja secara sepihak, upah yang tidak sesuai dengan beban kerja, serta minimnya jaminan kesejahteraan. Dalam banyak kasus, hubungan kerja lebih menguntungkan pihak pengusaha, sementara pekerja berada pada posisi tawar yang rendah.

Kondisi tersebut mendorong pemerintah untuk turut campur tangan dalam melindungi hak-hak pekerja sebagai golongan yang lemah. Perlindungan tersebut diwujudkan melalui pembentukan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, yang bertujuan untuk menciptakan hubungan kerja yang adil dan manusiawi. Di Indonesia, regulasi ketenagakerjaan diatur antara lain dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang tersebut mengatur berbagai aspek ketenagakerjaan, mulai dari hubungan kerja, sistem pengupahan, hingga perlindungan terhadap hak-hak pekerja.

Meskipun regulasi telah ditetapkan, dalam praktiknya masih sering ditemukan pelanggaran terhadap hak-hak pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan hukum positif saja belum sepenuhnya mampu menjamin keadilan dan kesejahteraan tenaga kerja. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan nilai dan moral yang lebih mendasar, salah satunya melalui perspektif Islam. Islam menempatkan pekerja sebagai manusia yang memiliki harkat dan martabat yang harus dihormati. Prinsip keadilan (al-‘adl), amanah, dan tanggung jawab sosial menjadi landasan utama dalam hubungan kerja menurut ajaran Islam.

Dalam konteks keabsahan kontrak kerja, penentuan upah, dan tanggung jawab sosial, terdapat potensi terjadinya praktik-praktik yang bertentangan dengan prinsip-prinsip Islam apabila tidak didasarkan pada standar yang jelas. Islam menegaskan bahwa upah harus diberikan secara adil, tepat waktu, dan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Setiap bentuk eksploitasi tenaga kerja, penundaan pembayaran upah, serta perlakuan tidak manusiawi terhadap pekerja dilarang dalam Islam. Oleh karena itu, nilai-nilai syariah memiliki peran yang sangat penting dalam membangun sistem kerja yang berkeadilan.

Seiring dengan berkembangnya bentuk-bentuk pekerjaan modern dan digital, fikih Islam dituntut untuk mampu merespons perubahan tersebut secara adaptif. Selama tetap berpegang pada prinsip-prinsip dasar syariah, fikih Islam memiliki fleksibilitas untuk menyesuaikan diri dengan kondisi dan tantangan zaman. Untuk menjawab berbagai persoalan ketenagakerjaan kontemporer, diperlukan pendekatan ijtihad yang berlandaskan pada prinsip-prinsip masalah (kepentingan umum), maqashid syariah (tujuan-tujuan syariah), dan ‘urf (tradisi atau kebiasaan lokal). Pendekatan ini memungkinkan hukum Islam tetap relevan dan aplikatif dalam konteks kehidupan modern.

Dengan demikian, kajian mengenai konsep kerja, upah, dan kesejahteraan pekerja dalam perspektif ekonomi Islam menjadi sangat penting. Kajian ini tidak hanya bertujuan untuk memberikan pemahaman teoritis, tetapi juga untuk menawarkan solusi normatif terhadap berbagai persoalan ketenagakerjaan yang terjadi saat ini. Melalui penerapan nilai-nilai Islam dalam sistem kerja dan pengupahan, diharapkan dapat tercipta ekosistem kerja yang adil, bermoral, dan berorientasi pada kesejahteraan bersama, sehingga sejalan dengan tujuan utama ajaran Islam dalam mewujudkan keadilan dan kemaslahatan umat manusia.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kepustakaan (library research). Metode kepustakaan merupakan pendekatan penelitian yang dilakukan dengan mengkaji berbagai sumber literatur yang relevan dengan topik penelitian. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk memahami dan menganalisis konsep ketenagakerjaan, upah, serta kesejahteraan pekerja dalam perspektif Islam melalui kajian teoritis dan konseptual yang bersumber dari literatur ilmiah dan sumber hukum Islam.

Tujuan penggunaan metode kepustakaan dalam penelitian ini adalah untuk menguji keabsahan suatu pengetahuan sekaligus memecahkan permasalahan penelitian berdasarkan fakta empiris yang telah dikaji oleh para ahli dan peneliti sebelumnya. Melalui metode ini, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai teori, konsep, serta prinsip-prinsip yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dalam Islam, sehingga dapat digunakan sebagai landasan analisis dalam penelitian.

Proses pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui prosedur pencarian berbagai sumber literatur yang relevan, seperti artikel jurnal ilmiah, buku, dokumen resmi, serta hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan konsep kerja, sistem pengupahan, dan kesejahteraan pekerja dalam perspektif ekonomi Islam. Sumber-sumber tersebut dipilih berdasarkan tingkat kredibilitas, relevansi, serta keterbaruan informasi yang mendukung tujuan penelitian.

Setelah data diperoleh, peneliti melakukan proses pencatatan dan pengelompokan data sesuai dengan tema dan fokus penelitian. Tahap ini dilakukan untuk mempermudah peneliti dalam memahami hubungan antara berbagai konsep yang ditemukan dalam literatur. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis secara deskriptif kualitatif dengan cara membandingkan, menginterpretasikan, serta mengkaji secara mendalam berbagai pandangan para ahli terkait dengan topik penelitian.

Melalui metode kepustakaan ini, peneliti berupaya menyusun analisis yang sistematis dan objektif mengenai konsep ketenagakerjaan dalam perspektif Islam. Hasil analisis diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai prinsip-prinsip Islam dalam mengatur hubungan kerja serta memberikan kontribusi ilmiah dalam pengembangan kajian ekonomi Islam, khususnya yang berkaitan dengan sistem pengupahan dan kesejahteraan pekerja.

3. Hasil dan Diskusi

Pengertian Upah

Secara bahasa, upah berarti imbalan atau balasan atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan seseorang. Dalam Islam, istilah yang digunakan adalah *ujrah*, yang merujuk pada kompensasi atas tenaga atau jasa yang diberikan berdasarkan akad tertentu. *Ujrah* termasuk dalam akad *ijarah* (sewa-menyewa jasa atau manfaat), sehingga hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja dipandang sebagai sebuah kontrak yang harus memenuhi syarat kejelasan, kesepakatan, dan keadilan. Dalam perspektif Islam, upah bukan sekadar transaksi ekonomi, melainkan bagian dari sistem moral dan sosial. Islam memandang tenaga kerja sebagai manusia yang bermartabat, bukan sekadar faktor produksi. Oleh karena itu, pemberian upah harus memperhatikan nilai kemanusiaan, keadilan, dan kelayakan. Hal ini sejalan dengan prinsip *maqāṣid al-syarī'ah*, di mana upah berfungsi menjaga jiwa (*hifz al-nafs*) dan harta (*hifz al-māl*) pekerja agar mereka dapat hidup layak dan terhindar dari eksploitasi.

Upah dalam Islam juga memiliki dimensi spiritual. Setiap pekerjaan yang dilakukan seorang muslim dianggap sebagai amal saleh apabila diniatkan untuk mencari ridha Allah SWT. Oleh karena itu, pemberian upah yang adil dan tepat waktu bukan hanya kewajiban sosial, tetapi juga bagian dari ibadah. Dengan demikian, akad kerja dan pembayaran upah menjadi sarana untuk menegakkan nilai kejujuran, amanah, dan tanggung jawab dalam kehidupan ekonomi. Teori ekonomi Islam menekankan bahwa upah harus ditentukan secara jelas sejak awal akad. Ketidakjelasan dalam jumlah atau waktu pembayaran dapat menimbulkan perselisihan dan dianggap sebagai bentuk kezaliman. Dalam hadis Nabi disebutkan: "*Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering*" (HR. Ibnu Mājah No. 2443), yang menegaskan bahwa upah adalah hak pekerja yang tidak boleh ditunda. Dengan demikian, Islam menempatkan kepastian dan transparansi sebagai prinsip utama dalam sistem pengupahan.

Adapun prinsip-prinsip dasar pemberian upah dalam pandangan Islam bersumber dari normatif Islam :

1. Prinsip Keadilan ('Adl): Islam menekankan bahwa keadilan adalah fondasi utama dalam pemberian upah. Keadilan berarti tidak menzalimi pekerja dengan memberikan upah di bawah standar kelayakan, dan tidak menzalimi pemberi kerja dengan tuntutan yang berlebihan. Dalam teori ekonomi Islam, keadilan mencakup keseimbangan antara hak dan kewajiban kedua belah pihak. Hal ini sejalan dengan firman Allah dalam QS. An-Nahl: 97 yang menegaskan bahwa setiap amal saleh akan mendapatkan balasan yang baik. Dengan demikian, keadilan dalam upah bukan hanya aspek sosial, tetapi juga bernilai spiritual.
2. Prinsip Kelayakan (Kifayah) : Konsep *kifayah* dalam Islam menekankan bahwa upah harus mencukupi kebutuhan dasar pekerja dan keluarganya. Teori ini berakar pada maqāṣid al-syarī'ah, khususnya perlindungan jiwa (*ḥifz al-nafs*) dan harta (*ḥifz al-māl*). Upah yang tidak mencukupi kebutuhan minimum dianggap bertentangan dengan tujuan syariah. Pemikir seperti Al-Ghazali menegaskan bahwa kesejahteraan pekerja adalah bagian dari kemaslahatan umum, sehingga upah layak menjadi instrumen penting dalam menjaga stabilitas sosial dan menghindari kesenjangan ekonomi.
3. Prinsip Kepastian dan Transparansi : Islam melarang segala bentuk ketidakjelasan (*gharar*) dalam akad, termasuk dalam penentuan upah. Oleh karena itu, jumlah upah, waktu pembayaran, dan mekanisme pemberian harus jelas sejak awal. Transparansi ini bertujuan untuk menghindari perselisihan dan menjaga kepercayaan antara pekerja dan pemberi kerja. Dalam hadis Nabi disebutkan bahwa upah harus diberikan sebelum keringat pekerja kering, yang menunjukkan pentingnya kepastian dan kejelasan dalam pembayaran. Prinsip ini juga sejalan dengan teori kontrak dalam fiqh muamalah yang menekankan kejelasan akad sebagai syarat sah.
4. Prinsip Kemanusiaan dan Moralitas : Islam memandang tenaga kerja sebagai manusia yang bermartabat, bukan sekadar faktor produksi. Oleh karena itu, pemberian upah harus menghargai nilai kemanusiaan dan moralitas. Prinsip ini menolak segala bentuk eksploitasi, diskriminasi, atau perlakuan tidak manusiawi terhadap pekerja. Tokoh kontemporer seperti Monzer Kahf menekankan pentingnya etika Islam dalam pasar tenaga kerja agar hubungan kerja tidak hanya berorientasi pada keuntungan, tetapi juga pada penghormatan terhadap hak asasi manusia.
5. Prinsip Ketepatan Waktu : Ketepatan waktu dalam pembayaran upah adalah prinsip yang sangat ditekankan dalam Islam. Menunda pembayaran tanpa alasan yang sah dianggap sebagai bentuk kezaliman. Hadis Nabi yang menyatakan "*Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering*" menjadi landasan kuat bahwa upah adalah hak pekerja yang harus segera dipenuhi. Prinsip ini juga memiliki implikasi moral dan spiritual, karena menunda hak orang lain termasuk dalam dosa besar yang akan dipertanggungjawabkan di akhirat.

Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja ialah orang yang hidupnya bergantung pada orang lain atau badan lembaga lain di mana dari orang itu atau badan lain tersebut ia mendapat gaji. Orang lain serta badan tersebut disebut majikan. Firman Allah SWT dalam QS Az-Zariyat 51:56 yaitu; "*Tidaklah Aku menciptakan jin dan manusia kecuali untuk beribadah kepada-Ku*" Penciptaan manusia adalah untuk beribadah maka pengertian ibadah yaitu tunduk dan seterusnya tidaklah terbatas pada ibadah mahdhah seperti salat zakat dan haji saja tetapi meliputi seluruh sikap dan tindakan manusia yang diridhai oleh Allah SWT termasuk didalamnya kegiatan mencari nafkah yang halal dan baik sehingga bekerja akan tergolong ke dalam rangkaian pengertian ibadah atau bernilai ibadah kepada Allah SWT. Suatu pekerjaan akan menjadi ibadah jika dimaksudkan demi melaksanakan perintah Allah swt. dan agar berkecukupan sehingga tidak memintaminta kepada orang lain.

Kerja sebagai sebuah aktivitas yang menjadikan manusia produktif dan bernilai di mata Allah dan Rasulnya serta di mata masyarakat. Menurut Ibn Khaldun kerja merupakan implementasi fungsi kekhalifahan manusia yang diwujudkan dalam menghasilkan suatu nilai tertentu yang ditimbulkan dari hasil kerja. Adapun tenaga kerja sebagai pelaku dalam aktivitas kerja kini memiliki makna yang cukup luas.

Dahulu mungkin masih sebatas diartikan sebagai modal produksi yang dimanfaatkan dari fisik manusianya saja yang bermanfaat bagi kelangsungan usaha. Namun kini tidak hanya mencakup kegiatan fisik yang dapat dimanfaatkan dan disebut tenaga kerja melainkan secara utuh sumber daya manusia tergolong sebagai tenaga kerja karena selain kegiatan fisik juga mencakup kemampuan non fisik seperti ide dan kreativitas. Tujuan utama bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan dasar kehidupan, seperti kepemilikan yang halal dan tercukupi kebutuhan dasar manusia untuk mampu hidup berkelanjutan.

Rosyidi mengartikan secara rinci istilah tenaga kerja kedalam istilah human resource dimana didalamnya terkumpul semua atribut atau kemampuan manusiawi yang dapat disumbangkan untuk memungkinkan dilakukannya proses produksi barang dan jasa. Definisi ini semakin meluaskan pandangan kita akan makna tenaga kerja yang terdapat unsur-unsur yang berada didalamnya seperti intelektual, keterampilan, kejujuran, ketakwaan, tanggung jawab dan lain-lain. Kerja dan tenaga kerja dalam Islam menjadi kewajiban bagi umat yang mampu untuk mencapai sebuah kesuksesan bahkan memiliki kemuliaan tersendiri hingga telah tertulis didalam Al-Qur'an.

Menurut Huda et al, Islam memandang kerja sebagai unsur produksi didasari konsep istikhlaf, dimana manusia bertanggung jawab untuk memakmurkan dunia dan juga bertanggung jawab untuk menginvestasikan dan mengembangkan harta yang diamanatkan Allah untuk menutupi kebutuhan manusia, sedangkan tenaga kerja adalah segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan atau pikiran untuk mendapatkan imbalan yang pantas.

Kesatuan dari kerja dan tenaga kerja dalam mengelola amanah Allah secara bertanggung jawab dan mampu menghasilkan sesuatu yang membawa manfaat atau masalah. Seorang pelaku ekonomi yang Islami akan berorientasi mencari masalah maksimum, karenanya mereka tidak hanya mempertimbangkan manfaat dari kerja yang dilakukan, tetapi juga kandungan berkah yang ada dalam kerja yang bersangkutan.

Ada beberapa pengertian umum bekerja dan hal-hal yang terkait di dalamnya yaitu;

1. Tenaga kerja ialah orang yang hidupnya bergantung pada orang lain atau badan lembaga lain, di mana dari orang atau badan lain tersebut, ia mendapat gaji. Orang lain serta badan tersebut disebut majikan.
2. Bekerja adalah suatu amal yang didasari akhlak mulia (amal saleh) yaitu bergulat dalam kancah kehidupan disertai dengan kewaspadaan agar selalu dalam koridor iman kepada Allah SWT. Amal saleh juga berarti bergaul bersama manusia dengan memperhatikan apa yang mereka pikirkan dan kerjakan. (QS Al-Kahf (18): 110, yang berbunyi; Artinya: *"Katakanlah (Nabi Muhammad), "Sesungguhnya aku ini hanya seorang manusia seperti kamu yang diwahyukan kepadaku bahwa Tuhan kamu adalah Tuhan Yang Maha Esa." Siapa yang mengharapakan pertemuan dengan Tuhannya hendaklah melakukan amal saleh dan tidak menjadikan apa dan siapa pun sebagai sekutu dalam beribadah kepada Tuhannya"*).
3. Pekerjaan adalah bentuk-bentuk kegiatan yang dilakukan oleh seorang warga masyarakat dalam andilnya menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan dan memuaskan keinginannya. sedangkan modal adalah hasil kerja dari seorang penyimpan yang dikembangkan dalam produksi.

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 kesejahteraan pekerja dan upah dalam pekerjaan, 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, 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. 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.

Lebih jauh, hukum Islam saat ini menekankan betapa pentingnya membayar pekerja secara adil. Menurut hukum Islam, upah harus sesuai dengan jumlah pekerjaan yang dilakukan dan sejalan dengan usaha atau keahlian yang diberikan. 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. 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 disepakati.

Hasil Penelitian

Kesenjangan upah di Indonesia merupakan fenomena yang terus menjadi perhatian dalam dinamika ketenagakerjaan nasional. Perbedaan tingkat upah terjadi di berbagai sektor industri, baik sektor formal maupun informal, yang dipengaruhi oleh sejumlah faktor struktural dan individual. Pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan, jenis pekerjaan, serta karakteristik sektor industri menjadi faktor utama yang menentukan perbedaan tingkat penghasilan pekerja. Pekerja dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi umumnya memiliki akses terhadap pekerjaan yang lebih profesional dan berpenghasilan lebih besar dibandingkan pekerja dengan tingkat pendidikan rendah. Selain itu, pengalaman kerja yang lebih panjang seringkali meningkatkan produktivitas dan keahlian pekerja, sehingga memberikan peluang memperoleh upah yang lebih tinggi. Namun, kondisi ini juga menimbulkan ketimpangan pendapatan yang cukup signifikan, khususnya antara pekerja terampil dan tidak terampil. Kesenjangan tersebut tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individu pekerja, tetapi juga berpotensi memperlebar ketimpangan sosial dan ekonomi dalam masyarakat.

Dalam praktiknya, banyak pekerja di Indonesia merasa bahwa upah yang mereka terima belum sebanding dengan kontribusi tenaga dan waktu yang mereka berikan. Kondisi ini sering terjadi pada sektor-sektor padat karya seperti manufaktur, pertanian, dan jasa informal, di mana pekerja cenderung memiliki posisi tawar yang rendah terhadap pemberi kerja. Selain itu, sistem pengupahan yang belum sepenuhnya transparan menyebabkan pekerja sulit memahami dasar penentuan upah yang mereka terima. Kesenjangan ini semakin terlihat pada perbedaan upah antara wilayah perkotaan dan pedesaan, di mana pekerja di daerah perkotaan umumnya memperoleh penghasilan yang lebih tinggi dibandingkan pekerja di daerah pedesaan. Perbedaan ini dipengaruhi oleh tingkat perkembangan ekonomi daerah, ketersediaan lapangan kerja, serta tingkat biaya hidup yang berbeda. Oleh karena itu, kesenjangan upah tidak hanya menjadi persoalan ekonomi, tetapi juga berkaitan erat dengan pembangunan wilayah dan distribusi kesempatan kerja.

Aspek keadilan sosial dalam sistem pengupahan menjadi isu penting yang tidak dapat diabaikan. Keadilan sosial menuntut agar setiap pekerja memperoleh imbalan yang layak, proporsional, dan sesuai dengan kontribusi yang diberikan. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa diskriminasi dalam pengupahan masih sering terjadi. Diskriminasi berbasis gender menjadi salah satu permasalahan yang cukup menonjol, di mana pekerja perempuan seringkali menerima upah yang lebih rendah dibandingkan pekerja laki-laki meskipun memiliki tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang setara. Selain itu, diskriminasi berdasarkan latar belakang etnis atau kelompok sosial tertentu juga masih ditemukan dalam beberapa sektor industri. Kondisi ini tidak hanya melanggar prinsip keadilan, tetapi juga berpotensi menurunkan motivasi kerja dan produktivitas tenaga kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, upaya menciptakan sistem pengupahan yang adil memerlukan komitmen kuat dari pemerintah, dunia usaha, dan masyarakat untuk menghapus praktik diskriminatif dalam dunia kerja.

Kebijakan pemerintah mengenai upah minimum merupakan salah satu instrumen penting dalam melindungi kesejahteraan pekerja. Penetapan upah minimum bertujuan untuk menjamin pekerja memperoleh penghasilan yang layak guna memenuhi kebutuhan hidup dasar. Namun, kebijakan ini seringkali menimbulkan perdebatan antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Dari perspektif pekerja, upah minimum dianggap sebagai perlindungan penting terhadap eksploitasi tenaga kerja. Sementara itu, dari sudut pandang pengusaha, kenaikan upah minimum sering dianggap dapat meningkatkan beban biaya produksi dan berpotensi menurunkan daya saing perusahaan. Perdebatan ini menunjukkan bahwa kebijakan pengupahan harus dirumuskan secara seimbang dengan mempertimbangkan kepentingan semua pihak. Selain itu, penentuan upah minimum seringkali kali dianggap belum sepenuhnya mencerminkan kondisi riil di lapangan, terutama terkait perbedaan biaya hidup antar daerah dan karakteristik sektor industri tertentu. Oleh karena itu, proses perumusan kebijakan pengupahan perlu

melibatkan dialog yang intensif antara pemerintah, serikat pekerja, pengusaha, serta akademisi agar kebijakan yang dihasilkan lebih realistis dan aplikatif.

Selain kebijakan upah minimum, transparansi dalam sistem pengupahan juga menjadi faktor penting dalam mengurangi kesenjangan upah. Transparansi dapat meningkatkan kepercayaan pekerja terhadap perusahaan serta mendorong terciptanya hubungan industrial yang harmonis. Perusahaan yang menerapkan sistem pengupahan yang terbuka cenderung mampu meminimalkan konflik ketenagakerjaan dan meningkatkan loyalitas pekerja. Di sisi lain, transparansi juga memberikan kesempatan bagi pekerja untuk memahami mekanisme penentuan upah berdasarkan kinerja, produktivitas, dan kontribusi kerja. Dengan demikian, sistem pengupahan yang transparan dapat mendorong terciptanya kompetisi kerja yang sehat dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Peningkatan upah memiliki keterkaitan erat dengan produktivitas tenaga kerja dan pertumbuhan ekonomi nasional. Secara teoritis, peningkatan kesejahteraan pekerja melalui kenaikan upah dapat meningkatkan motivasi dan kinerja kerja, sehingga berdampak positif terhadap produktivitas perusahaan. Pekerja yang memperoleh upah layak cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas hasil kerja. Selain itu, peningkatan daya beli pekerja juga dapat mendorong pertumbuhan konsumsi rumah tangga yang menjadi salah satu pendorong utama pertumbuhan ekonomi nasional. Oleh karena itu, kebijakan pengupahan tidak hanya berfungsi sebagai instrumen perlindungan sosial, tetapi juga sebagai strategi pembangunan ekonomi.

Dalam perspektif teori keadilan, sistem pengupahan yang adil harus memperhatikan prinsip distribusi kesejahteraan secara merata. Teori keadilan distributif menekankan pentingnya pembagian pendapatan yang proporsional berdasarkan kontribusi kerja, kebutuhan pekerja, serta kondisi sosial ekonomi masyarakat. Pendekatan ini menuntut adanya peran aktif pemerintah dalam mengatur sistem pengupahan agar tidak menimbulkan kesenjangan yang terlalu lebar. Selain itu, teori keadilan juga menekankan pentingnya perlindungan terhadap kelompok pekerja rentan, seperti pekerja informal, pekerja perempuan, dan pekerja dengan tingkat pendidikan rendah. Upaya menciptakan keadilan distributif dalam pengupahan diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara menyeluruh.

Untuk menciptakan sistem pengupahan yang lebih adil dan inklusif di Indonesia, diperlukan reformasi kebijakan yang komprehensif. Reformasi tersebut dapat dilakukan melalui penguatan regulasi ketenagakerjaan, peningkatan pengawasan terhadap praktik pengupahan, serta pengembangan sistem pengupahan berbasis produktivitas dan kompetensi. Selain itu, pemerintah perlu meningkatkan akses pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi tenaga kerja agar dapat meningkatkan daya saing dan peluang memperoleh pekerjaan dengan penghasilan yang lebih baik. Peran serikat pekerja juga menjadi penting dalam memperjuangkan hak-hak pekerja serta menjembatani komunikasi antara pekerja dan pengusaha.

Secara keseluruhan, kesenjangan upah di Indonesia merupakan permasalahan kompleks yang memerlukan penanganan secara multidimensional. Upaya mengatasi kesenjangan upah tidak hanya bergantung pada kebijakan pemerintah, tetapi juga memerlukan partisipasi aktif dari dunia usaha, pekerja, dan masyarakat. Melalui penerapan prinsip keadilan sosial, transparansi pengupahan, serta penguatan regulasi ketenagakerjaan, diharapkan sistem pengupahan di Indonesia dapat menjadi lebih adil, seimbang, dan mampu meningkatkan kesejahteraan pekerja. Dengan demikian, pengurangan kesenjangan upah tidak hanya berdampak pada peningkatan kualitas hidup pekerja, tetapi juga berkontribusi terhadap stabilitas sosial dan pertumbuhan ekonomi nasional.

3. Kesimpulan

Upah secara ekonomi adalah harga yang harus dibayarkan kepada karyawan atas jasanya dalam produksi kekayaan, seperti faktor produksi lainnya dengan kata lain, upah adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dan produksi. Upah dalam Islam masuk juga dalam bab ijarah sebagaimana perjanjian kerja, menurut bahasa ijarah berarti "upah" atau "ganti" atau imbalan, karena itu lafal ijarah mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan sesuatu benda atau imbalan sesuatu kegiatan atau upah karena melakukan sesuatu aktifitas. Bekerja merupakan hak setiap manusia dewasa sebagai upaya menjaga derajat kemanusiaan dan memenuhi kebutuhan hidup. Negara dan masyarakat harus menjamin hak setiap manusia atau warga negara untuk bekerja dan tidak membedakan hak tersebut antara satu dengan lainnya. Deskripsi itu

menunjukkan, bahwa dalam hidup ini manusia membutuhkan pekerjaan. Sebagai saran perlu dilakukan reformulasi sistem pengupahan nasional dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip keadilan sosial dalam penetapan upah minimum, termasuk keterlibatan aktif serikat pekerja, pertimbangan kehidupan yang layak, serta perlu membuka ruang bagi wacana ekonomi islam, guna menciptakan sistem yang tidak hanya efisien secara ekonomi tetapi juga adil secara etis dan sosial

Referensi

1. Novita Akria Putri. (2025), Telaah Pemikiran Ibnu Khaldun Tentang Upah: Refleksi Terhadap Sistem Pengupahan Nasional, Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Islam. <https://journal.areai.or.id/index.php/SANTRI>
2. Sufi Indrayani dan Amrul Muzan. (2025), Kesenjangan Upah Dan Keadilan Terhadap Sistem Pengupahan Di Indonesia, Jurnal Ekonomi Syariah. <https://doi.org/10.55352/ekis>
3. Fandi Wahidi, Ardi Wiranata, dan Joni Hendra. (2024), Upah dan Tenaga Kerja Dalam Islam. Jurnal Penelitian Ilmiah Multidisiplin. Volume 8 No. 10 Oktober 2024.
4. Robi'ah, Ayu, dan Ilma Safitri. (2025), Fiqih Kontemporer tentang Kontrak Kerja dan Upah dalam Pekerjaan Digital, Jurnal Of Education and Development Research, Vol. 3 No. 1 Januari 2025
5. Rifa'I A. (2022). Relevansi Pemikiran Ekonomi Ibnu Khaldun dalam Kebijakan Upah Minimum di Indonesia. Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik Islam, <https://doi.org/1020414/jekpi.v7i1.2022>
6. Karim, A. A. (2020). *Ekonomi mikro Islam* (Edisi revisi). Rajawali Pers.
7. Qardhawi, Y. (2021). *Peran nilai dan moral dalam perekonomian Islam*. Gema Insani.
8. Antonio, M. S. (2021). *Bank syariah: Dari teori ke praktik*. Gema Insani.
9. Chapra, M. U. (2020). *Islam and the economic challenge*. Islamic Foundation.
10. Huda, N., & Heykal, M. (2021). *Lembaga keuangan Islam: Tinjauan teoritis dan praktis*. Kencana.
11. Mannan, M. A. (2020). *Islamic economics: Theory and practice*. Islamic Publications.
12. Ascarya. (2021). *Akad dan produk bank syariah*. Rajawali Pers.
13. Rahman, F., & Safrizal, F. A. (2025). Analysis of financing risk management and mitigation strategies on the performance of Islamic banks. *Jurnal Manajemen Risiko*.
14. Rahmawati, Y., & Anwar, M. (2022). Risk mitigation strategy in musyarakah financing. *International Journal of Islamic Banking and Finance Research*, 6(1), 45–57.
15. Zainuddin, A. (2023). Konsep keadilan upah dalam perspektif ekonomi Islam. *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*, 13(2), 150–162