

## Keadilan Upah dalam Perspektif Hadis: Analisis Praktik Ijarah pada Guru PPPK Paruh Waktu di Dinas Pendidikan Kabupaten Bantaeng

Yasir Arafat<sup>1</sup>, Abdul Rahman Sakka<sup>2</sup>, Muhammadiyah Amin<sup>3</sup>

Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar<sup>1,2,3</sup>

\*Correspondence author: [1988yasirarafat@gmail.com](mailto:1988yasirarafat@gmail.com)

**Abstract.** This study aims to analyze the wage practices of part-time PPPK teachers at the Department of Education in Bantaeng Regency from a hadith perspective, particularly concerning the principle of justice within the framework of Ijarah. The research employs a qualitative approach using field research combined with a thematic hadith analysis. Data were collected through interviews, observations, and documentation involving seven purposively selected informants and were analyzed using a descriptive-comparative method. The findings reveal that the wage system for part-time PPPK teachers has not been implemented optimally. Most informants have not received any wages since their appointment, while others receive very minimal compensation that is not proportional to their workload. Additionally, the study identifies the absence of clear employment contracts and prolonged delays in wage payments, which significantly affect teachers' welfare and work motivation. From a hadith perspective, particularly the Prophet's saying narrated by Ibn Majah regarding the obligation to pay wages before the worker's sweat dries, it is emphasized that wages must be paid promptly, fairly, and proportionally. The comparison between empirical findings and hadith principles indicates a significant gap, suggesting that current wage practices are not fully aligned with the principles of justice in Islam. This study contributes to the development of thematic hadith studies by integrating normative and empirical approaches and provides practical implications for policymakers in designing a more just wage system for educators.

**Keywords:** wage justice, ijarah, thematic hadith, PPPK teachers, labor relations.

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis praktik pengupahan guru PPPK paruh waktu di Dinas Pendidikan Kabupaten Bantaeng dalam perspektif hadis, khususnya terkait prinsip keadilan dalam akad Ijarah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian lapangan (*field research*) yang dipadukan dengan kajian hadis tematik. Data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi terhadap tujuh informan yang dipilih secara purposive, kemudian dianalisis secara deskriptif-komparatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik pengupahan guru PPPK paruh waktu belum berjalan secara optimal. Sebagian besar informan belum menerima upah sama sekali sejak pengangkatan, sementara sebagian lainnya menerima upah dalam jumlah yang sangat terbatas dan tidak sebanding dengan beban kerja. Selain itu, ditemukan ketidakjelasan kontrak kerja serta keterlambatan pembayaran yang berkepanjangan, yang berdampak pada kesejahteraan dan motivasi kerja guru. Dalam perspektif hadis, khususnya sabda Nabi yang diriwayatkan oleh Ibn Majah tentang kewajiban memberikan upah sebelum kering keringat pekerja, ditegaskan bahwa pembayaran upah harus dilakukan secara tepat waktu, layak, dan proporsional. Perbandingan antara temuan lapangan dan prinsip hadis menunjukkan adanya kesenjangan yang signifikan, sehingga praktik pengupahan yang terjadi belum sepenuhnya sesuai dengan prinsip keadilan dalam Islam. Penelitian ini berkontribusi dalam pengembangan kajian hadis tematik yang integratif dengan pendekatan empiris, serta memberikan implikasi praktis bagi perumusan kebijakan pengupahan yang lebih adil bagi tenaga pendidik.

**Kata kunci:** keadilan upah, ijarah, hadis tematik, guru PPPK, ketenagakerjaan.

## PENDAHULUAN

Dalam perspektif Islam, aktivitas kerja tidak semata dipahami sebagai aktivitas ekonomi untuk memenuhi kebutuhan hidup, melainkan juga sebagai bagian integral dari ibadah dan manifestasi tanggung jawab manusia sebagai khalifah di muka bumi (Hasibuan & Lubis, 2024). Aktivitas kerja memiliki dimensi teologis sekaligus sosial, karena melalui kerja manusia tidak hanya menjaga keberlangsungan hidupnya, tetapi juga berkontribusi dalam menciptakan kemaslahatan kolektif. Islam memberikan perhatian serius terhadap etika dan tata kelola hubungan kerja, termasuk prinsip keadilan, keseimbangan, dan penghormatan terhadap hak-hak tenaga kerja. Salah satu konsep fundamental yang mengatur hubungan kerja dalam Islam adalah ijarah, yaitu akad pemanfaatan jasa atau tenaga seseorang dengan imbalan tertentu. Konsep ini tidak hanya menekankan aspek legal-formal kontrak, tetapi juga mengandung nilai-nilai moral yang menuntut adanya keadilan distributif, transparansi, serta perlindungan terhadap pihak yang secara ekonomi lebih lemah (Crane et al., 2014).

Dalam praktiknya, keadilan upah menjadi salah satu prinsip utama yang menjiwai akad ijarah (Hasibuan & Lubis, 2024). Keadilan tersebut tidak hanya diukur dari besaran nominal upah, tetapi juga mencakup aspek ketepatan waktu pembayaran, kesesuaian dengan beban kerja, serta kejelasan kontrak kerja. Dalam literatur fikih muamalah, para ulama menegaskan bahwa relasi antara pemberi kerja dan pekerja harus dibangun di atas asas kerelaan (*taradhi*) dan keadilan (*'adl*), sehingga tidak ada pihak yang dirugikan atau dizalimi (Musfirah et al., 2023). Dengan demikian, hubungan kerja dalam Islam tidak boleh direduksi menjadi relasi ekonomi yang eksploitatif, melainkan harus mencerminkan nilai-nilai kemanusiaan yang berkeadilan.

Landasan normatif mengenai pentingnya keadilan upah ini secara eksplisit dapat ditemukan dalam hadis Nabi Muhammad SAW yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah yang menyatakan, “Berikan upah kepada pekerja sebelum keringatnya mengering.” Hadis ini mengandung beberapa pesan moral yang sangat kuat terkait penghormatan terhadap tenaga kerja. Pertama, hadis tersebut menegaskan kewajiban pemberi kerja untuk memenuhi hak pekerja secara tepat waktu, sehingga tidak menimbulkan ketidakpastian ekonomi bagi pekerja. Kedua, hadis ini mencerminkan larangan keras terhadap praktik penundaan atau pengurangan upah yang dapat dikategorikan sebagai bentuk kezaliman. Ketiga, hadis tersebut mengandung dimensi etis yang menempatkan pekerja sebagai subjek yang harus dihormati martabatnya, bukan sekadar objek produksi. Oleh karena itu, keadilan upah dalam perspektif hadis tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga memiliki implikasi praktis dalam membangun sistem hubungan kerja yang berkeadilan dan berkelanjutan.

Namun apabila prinsip-prinsip ideal tersebut dihadapkan pada realitas kontemporer, seringkali ditemukan kesenjangan antara norma dan praktik. Salah satu fenomena yang menarik untuk dikaji adalah kondisi guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) paruh waktu. Dalam sistem pendidikan nasional, guru memiliki peran strategis sebagai agen utama dalam proses transfer ilmu pengetahuan, pembentukan karakter, serta pembangunan sumber daya manusia. Dengan kata lain, kualitas pendidikan suatu bangsa sangat bergantung pada

kualitas dan kesejahteraan gurunya (Pitriyani et al., 2022). Meskipun demikian, realitas menunjukkan bahwa tidak semua guru memperoleh perlakuan yang adil dalam aspek kesejahteraan, khususnya bagi mereka yang berstatus PPPK paruh waktu (Arifin & Wahab, 2020).

Berbagai permasalahan kerap dihadapi oleh guru PPPK paruh waktu, di antaranya adalah ketidaksesuaian antara beban kerja dengan upah yang diterima, keterlambatan pembayaran gaji, serta ketidakpastian status kerja yang berdampak pada jaminan kesejahteraan jangka panjang. Kondisi ini menunjukkan potensi ketimpangan dalam hubungan kerja yang seharusnya berlandaskan prinsip keadilan. Dari perspektif keadilan distributif, situasi tersebut mencerminkan ketidakseimbangan antara kontribusi yang diberikan oleh guru dengan penghargaan yang diterima. Lebih jauh lagi, kondisi ini berpotensi menurunkan motivasi kerja, profesionalisme, serta kualitas layanan pendidikan yang diberikan kepada peserta didik (Aunurrahman, 2024; Kartini & Kristiawan, 2019).

Fenomena tersebut juga dapat ditemukan pada guru PPPK paruh waktu di Dinas Pendidikan Kabupaten Bantaeng. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa daerah tersebut merepresentasikan dinamika pengelolaan tenaga pendidik di tingkat daerah, khususnya dalam implementasi kebijakan kepegawaian berbasis kontrak. Selain itu, penelitian pada konteks ini menjadi penting mengingat kualitas pendidikan di daerah sangat dipengaruhi oleh kesejahteraan tenaga pendidiknya. Apabila prinsip keadilan dalam pemberian upah tidak terpenuhi, maka hal ini tidak hanya berdampak pada individu guru, tetapi juga pada kualitas pendidikan secara keseluruhan. Oleh karena itu, analisis terhadap praktik ijarah dalam konteks guru PPPK paruh waktu di Kabupaten Bantaeng menjadi relevan untuk mengidentifikasi sejauh mana nilai-nilai keadilan dalam hadis telah diimplementasikan dalam praktik.

Di sisi lain, kajian mengenai ijarah dalam literatur akademik sebenarnya telah cukup banyak dilakukan. Namun, sebagian besar penelitian tersebut masih bersifat normatif dan berfokus pada aspek konseptual tanpa mengaitkannya secara mendalam dengan realitas empiris di lapangan. Selain itu, penelitian yang secara spesifik mengkaji praktik ijarah dalam konteks guru PPPK paruh waktu masih relatif terbatas. Lebih jauh lagi, pendekatan hadis tematik yang mengintegrasikan analisis teks keagamaan dengan kondisi empiris masyarakat juga belum banyak digunakan dalam kajian-kajian sebelumnya. Dengan demikian, penelitian ini memiliki kebaruan (novelty) dalam menggabungkan tiga aspek sekaligus, yaitu kajian hadis tematik, analisis fikih muamalah (ijarah), serta penelitian lapangan dalam konteks guru PPPK paruh waktu.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna menjembatani kesenjangan antara norma keagamaan dan praktik sosial dalam hubungan kerja, khususnya terkait keadilan upah. Dengan mengacu pada perspektif hadis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian hukum Islam yang lebih kontekstual, sekaligus memberikan rekomendasi praktis bagi perbaikan sistem hubungan kerja di sektor pendidikan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian lapangan (field research) yang dipadukan dengan kajian normatif berbasis hadis tematik. Pendekatan ini digunakan untuk menganalisis praktik pengupahan dalam perspektif Ijarah serta menilai kesesuaiannya dengan prinsip keadilan dalam hadis.

Penelitian dilakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten Bantaeng dengan subjek guru PPPK paruh waktu. Informan dipilih secara purposive berdasarkan relevansi dengan sistem pengupahan.

Teknik pengumpulan data meliputi wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif-komparatif melalui tahapan reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan, dengan membandingkan praktik di lapangan dengan prinsip keadilan upah dalam hadis.

Untuk menjaga keabsahan data, digunakan teknik triangulasi sumber dan metode. Pendekatan ini memungkinkan analisis yang komprehensif antara aspek normatif dan kondisi empiris dalam praktik pengupahan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Praktik Upah Guru PPPK Paruh Waktu di Lapangan Sistem dan Kepastian Pembayaran Upah**

Berdasarkan hasil wawancara terhadap tujuh informan, ditemukan bahwa sistem pembayaran upah bagi guru PPPK paruh waktu secara formal dirancang bulanan. Namun demikian, dalam praktiknya, sistem tersebut belum berjalan secara efektif dan konsisten. Sebagian besar informan menyatakan bahwa hingga saat penelitian dilakukan, mereka belum menerima upah sama sekali sejak diterbitkannya Surat Keputusan (SK) pengangkatan.

Kondisi ini diperkuat oleh pernyataan salah satu informan:

“Belum pernah dibayarkan hingga saat ini.” (R1)

Selain itu, terdapat ketidakjelasan dalam aspek kontraktual. Mayoritas informan mengungkapkan bahwa tidak terdapat kontrak tertulis yang secara eksplisit mengatur besaran upah maupun mekanisme pembayaran. Beberapa informan hanya mengetahui adanya rencana nominal upah melalui forum rapat, bukan melalui dokumen resmi. Hal ini menunjukkan lemahnya kepastian hukum dalam hubungan kerja, yang, dalam perspektif Ijarah, seharusnya menuntut kejelasan akad sejak awal (Witro et al., 2022).

### **Besaran Upah dan Ketimpangan Kelayakan**

Dari sisi besaran upah, ditemukan variasi kondisi yang menunjukkan ketimpangan yang serius. Sebagian informan menyatakan belum menerima upah sama sekali (Rp 0), sementara sebagian lainnya menerima upah dalam kisaran Rp200.000 per bulan. Bahkan terdapat informasi bahwa nominal yang direncanakan hanya sekitar Rp250.000 per bulan.

Namun demikian, seluruh informan sepakat bahwa besaran tersebut tidak sebanding dengan beban kerja yang dijalankan. Hal ini tercermin dalam pernyataan:

“Kalau benar nanti dibayarkan 250.000 per bulan, tentu saja tidak sesuai dengan beban kerja.” (R1)

Selain itu, terdapat ketimpangan antara guru PPPK paruh waktu dengan tenaga kerja lain atau guru berstatus berbeda. Informan mengungkapkan bahwa

tenaga teknis lain telah menerima upah, sementara guru PPPK paruh waktu belum memperoleh hak yang sama. Kondisi ini menunjukkan adanya ketidakadilan distributif dalam sistem pengupahan.

### ***Waktu Pembayaran dan Dampaknya terhadap Kesejahteraan***

Dalam aspek waktu pembayaran, hampir seluruh informan menyatakan bahwa upah tidak dibayarkan tepat waktu, bahkan dalam banyak kasus belum dibayarkan sama sekali sejak awal pengangkatan. Hal ini menunjukkan bahwa prinsip ketepatan waktu dalam pengupahan tidak terpenuhi.

Dampak dari kondisi ini sangat signifikan terhadap kehidupan informan, terutama dalam memenuhi kebutuhan dasar seperti transportasi ke tempat kerja. Salah satu informan menyatakan:

“Sangat mengganggu, kami ke sekolah membutuhkan biaya bahan bakar.” (R1)

Selain dampak ekonomi, kondisi ini juga mempengaruhi aspek psikologis dan motivasi kerja. Beberapa informan mengungkapkan rasa kecewa, bahkan ketidakpercayaan terhadap sistem yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa keterlambatan atau ketiadaan upah tidak hanya berdampak pada kesejahteraan material, tetapi juga pada kualitas kinerja tenaga pendidik.

### ***Kondisi Kerja dan Beban Tugas***

Meskipun menghadapi ketidakpastian dalam pengupahan, seluruh informan tetap menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik, seperti mengajar, mendidik siswa, dan dalam beberapa kasus menjalankan tugas tambahan seperti kegiatan kepramukaan.

Namun demikian, terdapat kesepakatan umum bahwa beban kerja yang dijalankan tidak sebanding dengan upah yang diterima. Hal ini ditegaskan oleh salah satu informan:

“Sangat tidak sebanding dengan apa yang kami kerjakan.” (R3)

Kondisi ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara kewajiban dan hak dalam hubungan kerja, di mana pekerja tetap menjalankan tanggung jawabnya secara penuh, namun tidak memperoleh kompensasi yang layak.

### ***Persepsi Keadilan Upah***

Dari sisi persepsi, seluruh informan secara konsisten menyatakan bahwa sistem pengupahan yang ada saat ini tidak adil. Tidak ditemukan satu pun informan yang menilai sistem tersebut telah memenuhi prinsip keadilan.

Konsep keadilan upah menurut informan umumnya merujuk pada kesesuaian antara beban kerja dan imbalan yang diterima, serta ketepatan waktu pembayaran. Sebagaimana dinyatakan:

“Upah yang adil adalah yang sesuai dengan beban kerja.” (R3)

Bentuk ketidakadilan yang paling dominan berupa tidak adanya pembayaran upah, keterlambatan yang berkepanjangan, serta ketimpangan dengan tenaga kerja lain.

### ***Perspektif Nilai Keagamaan***

Yang menarik, sebagian besar informan memiliki kesadaran bahwa dalam Islam terdapat ajaran tentang keadilan dalam pengupahan. Namun demikian, mereka secara tegas menyatakan bahwa praktik yang terjadi saat ini tidak sesuai dengan nilai-nilai tersebut.

Beberapa informan bahkan menilai bahwa keterlambatan atau ketiadaan pembayaran upah merupakan pelanggaran terhadap hak dasar pekerja. Hal ini tercermin dalam pernyataan:

“Melanggar hak dasar dan mengganggu kondisi kinerja guru.” (R7)

Pandangan ini menunjukkan kesesuaian antara pengalaman empiris pekerja dengan nilai-nilai normatif dalam Islam, meskipun implementasinya dalam praktik masih jauh dari harapan.

### **Analisis Hadis tentang Keadilan Upah**

#### ***Hadis tentang Keadilan Upah dan Maknanya***

Salah satu hadis yang menjadi landasan utama dalam pembahasan keadilan upah adalah sabda Nabi Muhammad SAW: “Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya.” Hadis ini diriwayatkan oleh Ibn Majah dan menjadi rujukan penting dalam etika hubungan kerja dalam Islam. Secara normatif, hadis ini menegaskan kewajiban moral sekaligus hukum bagi pemberi kerja untuk memenuhi hak pekerja secara tepat waktu tanpa penundaan. Makna hadis ini tidak hanya terbatas pada aspek teknis pembayaran, tetapi juga mengandung pesan etis tentang penghormatan terhadap martabat pekerja. Upah diposisikan sebagai hak yang melekat pada pekerjaan yang telah dilakukan, sehingga tidak boleh ditunda apalagi diabaikan.

Dalam perspektif ulama, hadis tersebut mengandung beberapa prinsip fundamental. Pertama, kewajiban membayar upah secara tepat waktu, karena ketepatan waktu menjadi indikator utama keadilan dalam hubungan kerja dan penundaan dapat merugikan pekerja secara langsung. Kedua, terdapat larangan keras menunda hak pekerja; penundaan tanpa alasan yang sah dipandang sebagai bentuk kezaliman (zulm) karena merampas hak orang lain. Ketiga, hadis ini menegaskan pentingnya penghormatan terhadap tenaga kerja. Pekerja dalam Islam tidak diposisikan sebagai alat produksi semata, melainkan sebagai manusia yang memiliki hak, martabat, dan kebutuhan hidup yang harus dipenuhi, sehingga pemberian upah menjadi bagian dari tanggung jawab moral dan sosial pemberi kerja.

#### ***Prinsip Keadilan dalam Islam***

Konsep keadilan dalam Islam mencakup berbagai dimensi, termasuk dalam hubungan kerja (Sari, 2014). Salah satu konsep yang relevan adalah keadilan distributif, yaitu distribusi imbalan yang proporsional berdasarkan kontribusi kerja (Fauzi, 2022). Dalam hal ini, upah harus mencerminkan beban kerja, tanggung jawab, dan kontribusi yang diberikan oleh pekerja (Hartono, 2018).

Selain itu, Islam juga menekankan keseimbangan antara hak dan kewajiban. Pekerja berkewajiban melaksanakan tugasnya dengan baik, sementara pemberi kerja berkewajiban memenuhi hak pekerja secara layak dan tepat waktu (Sufyan &

Khoriah, 2023). Ketidakseimbangan antara keduanya akan menimbulkan ketidakadilan dalam hubungan kerja.

Lebih lanjut, Islam secara tegas melarang segala bentuk kezaliman, termasuk dalam aspek ekonomi (Aravik, 2018). Tidak dibayarkannya upah, keterlambatan pembayaran, atau pemberian upah yang tidak layak dapat dikategorikan sebagai bentuk kezaliman, karena merugikan pihak yang lebih lemah dalam relasi kerja (Febrianti et al., 2022; Sari, 2014).

### ***Implikasi Hadis terhadap Sistem Pengupahan***

Berdasarkan hadis dan prinsip-prinsip keadilan dalam Islam, dapat dirumuskan standar ideal sistem pengupahan. Pertama, kejelasan akad sejak awal, termasuk besaran upah dan waktu pembayaran (Maufiroh & Fadllan, 2022). Kedua, pembayaran upah harus dilakukan secara tepat waktu tanpa penundaan (Zainollah & Fakhruzy, 2019). Ketiga, besaran upah harus mencerminkan kelayakan dan proporsionalitas terhadap beban kerja (Hartono, 2018).

Hingga saat ini, prinsip-prinsip tersebut tetap relevan dan dapat diintegrasikan dalam sistem ketenagakerjaan formal. Meskipun terdapat regulasi dan mekanisme administratif, nilai-nilai dasar seperti keadilan, kepastian, dan penghormatan terhadap pekerja tetap menjadi prinsip universal yang harus dijaga (Harahap, 2022).

### **Perbandingan antara Realitas dan Prinsip Hadis**

Berdasarkan temuan lapangan, praktik pengupahan guru PPPK paruh waktu di Dinas Pendidikan Kabupaten Bantaeng menunjukkan tingkat kesesuaian yang sangat rendah dengan prinsip-prinsip keadilan dalam hadis. Dari tiga indikator utama, kelayakan upah, ketepatan waktu, dan kesesuaian dengan beban kerja, tidak satu pun terpenuhi secara optimal.

Sebagian besar informan tidak menerima upah sama sekali, sementara sebagian lainnya menerima upah dalam jumlah yang sangat rendah dan tidak sebanding dengan beban kerja. Selain itu, pembayaran upah juga tidak dilakukan tepat waktu, bahkan dalam beberapa kasus tidak dibayarkan sama sekali.

Beberapa bentuk ketidaksesuaian yang dapat diidentifikasi meliputi:

- 1) Ketiadaan pembayaran upah, yang menunjukkan pelanggaran terhadap hak dasar pekerja (Chakrabarti & Yadav, 2024; Sarwani et al., 2020).
- 2) Keterlambatan pembayaran, yang bertentangan dengan prinsip ketepatan waktu dalam hadis (Sari, 2014; Uzaimi, 2017; Zainollah & Fakhruzy, 2019).
- 3) Ketidakseimbangan antara beban kerja dan upah, yang mencerminkan kegagalan dalam menerapkan keadilan distributif (Dewa & Salendu, 2018; Fauzi, 2022; Retnowati & Darmawan, 2022).
- 4) Ketidakjelasan kontrak kerja, yang menunjukkan lemahnya aspek legal dalam hubungan kerja (Satria, 2020; Shalihah, 2017).

Temuan-temuan ini menunjukkan bahwa permasalahan yang terjadi tidak bersifat individual, melainkan sistemik.

Berdasarkan perbandingan tersebut, dapat disimpulkan bahwa praktik pengupahan yang terjadi belum sepenuhnya sesuai dengan prinsip keadilan dalam Islam. Bahkan, dalam beberapa aspek, kondisi yang ditemukan mengarah pada ketidakadilan dalam hubungan kerja.

Tidak dibayarkannya upah, baik secara keseluruhan maupun dalam jangka waktu yang lama, dapat dipandang sebagai pelanggaran terhadap hak pekerja. Sementara itu, keterlambatan dan ketidakjelasan sistem pembayaran menunjukkan perlunya perbaikan dalam tata kelola pengupahan.

Namun demikian, dalam kerangka akademik, kondisi ini lebih tepat dipahami sebagai sistem yang belum optimal dan memerlukan pembenahan, baik dari sisi kebijakan maupun implementasi.

Kondisi pengupahan yang tidak adil memiliki dampak yang luas, tidak hanya pada individu pekerja, tetapi juga pada sistem pendidikan secara keseluruhan (Mansir, 2020; Soebiartika & Rindaningsih, 2023). Dari sisi kesejahteraan, guru mengalami tekanan ekonomi yang dapat mempengaruhi kualitas hidup mereka (Machmud & Subiyantoro, 2022; Pitriyani et al., 2022).

Dari sisi motivasi kerja, ketidakpastian dan ketidakadilan dalam pengupahan berpotensi menurunkan semangat dan kinerja tenaga pendidik (Gemeda & Tynjälä, 2015; Pratiwi & Dewi, 2020; Warna et al., 2020). Dalam jangka panjang, hal ini dapat berdampak pada kualitas proses pembelajaran dan hasil pendidikan.

Dengan demikian, perbaikan sistem pengupahan tidak hanya menjadi kebutuhan ekonomi, tetapi juga menjadi bagian dari upaya peningkatan kualitas pendidikan secara menyeluruh.

## KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa praktik pengupahan guru PPPK paruh waktu di Dinas Pendidikan Kabupaten Bantaeng belum berjalan secara optimal dan cenderung tidak memenuhi prinsip keadilan dalam hubungan kerja. Berdasarkan temuan lapangan, sebagian besar guru tidak menerima upah sama sekali sejak pengangkatan, sementara sebagian lainnya menerima upah dalam jumlah yang sangat terbatas dan tidak sebanding dengan beban kerja yang dijalankan. Selain itu, tidak terdapat kejelasan kontrak kerja yang mengatur besaran dan mekanisme pembayaran upah, serta terjadi keterlambatan pembayaran yang berkepanjangan.

Dalam perspektif hadis, khususnya sabda Nabi Muhammad SAW yang diriwayatkan oleh Ibn Majah tentang kewajiban memberikan upah sebelum kering keringat pekerja, ditegaskan bahwa pemenuhan hak pekerja harus dilakukan secara tepat waktu, layak, dan proporsional. Hadis tersebut mengandung prinsip dasar keadilan, penghormatan terhadap tenaga kerja, serta larangan menunda atau mengabaikan hak pekerja. Dengan demikian, konsep ijarah dalam Islam menuntut adanya kejelasan akad, keseimbangan antara hak dan kewajiban, serta perlindungan terhadap pekerja dari segala bentuk kezaliman.

Hasil perbandingan antara realitas lapangan dan prinsip hadis menunjukkan adanya kesenjangan yang signifikan. Praktik pengupahan yang terjadi belum sepenuhnya sesuai dengan nilai-nilai keadilan dalam Islam, bahkan dalam beberapa aspek menunjukkan indikasi ketidakadilan dalam hubungan kerja. Ketiadaan pembayaran upah, keterlambatan yang berkepanjangan, serta ketidaksesuaian antara beban kerja dan imbalan mencerminkan belum terpenuhinya prinsip keadilan distributif dan keseimbangan hak dan kewajiban.

Secara ilmiah, penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian hadis tematik dengan mengintegrasikan analisis normatif dan pendekatan

empiris dalam konteks ketenagakerjaan modern. Selain itu, penelitian ini juga memberikan kontribusi praktis sebagai bahan evaluasi bagi pemangku kebijakan, khususnya dalam merumuskan sistem pengupahan yang lebih adil dan berkelanjutan bagi tenaga pendidik.

Oleh karena itu, diperlukan upaya perbaikan dalam sistem pengupahan guru PPPK paruh waktu, baik dari sisi regulasi, implementasi, maupun pengawasan, agar sejalan dengan prinsip keadilan dalam Islam serta mampu mendukung peningkatan kesejahteraan guru dan kualitas pendidikan secara menyeluruh.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aksamawanti, A. (2019). Gharar : Hakikat dan Pengaruhnya Terhadap Akad. SYARIATI, 5(1), 43–56. <https://doi.org/10.32699/syariati.v5i01.1184>
- Aravik, H. (2018). Konsep Buruh dalam Perspektif Islam. Islamic Banking Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.36908/isbank.v4i1.50>
- Arifin, M., & Wahab, A. (2020). SISTEM PENGGAJIAN GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI TK. 'AISYIYAH BUSTANUL ATHFAL I KOTA PROBOLINGGO MENURUT PRINSIP-PRINSIP AKAD IJARAH. Jurnal Justisia Ekonomika Magister Hukum Ekonomi Syariah, 4(2). <https://doi.org/10.30651/justeko.v4i2.6857>
- Aunurrahman, A. (2024). Edukasi Permasalahan Pendidikan berbasis Data melalui Seminar Nasional HUT PGRI dan HGN ke-77. Jurnal ABDINUS Jurnal Pengabdian Nusantara, 8(1), 268–276. <https://doi.org/10.29407/ja.v8i1.20641>
- Chakrabarti, N. K., & Yadav, K. (2024). Fast Fashion: The Illusion of Choice for Modern-Day Slaves. In IntechOpen eBooks. IntechOpen. <https://doi.org/10.5772/intechopen.109995>
- Crane, A., Palazzo, G., Spence, L. J., & Matten, D. (2014). Contesting the Value of “Creating Shared Value” [Report]. <https://doi.org/10.1525/cmr.2014.56.2.130>
- Dewa, Y. S., & Salendu, A. (2018). PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI SEBAGAI MEDIATOR ANTARA KEADILAN ORGANISASI DAN KOMITMEN AFEKTIF PADA SEBUAH PERUSAHAAN DISTRIBUSI PELUMAS. Deleted Journal, 8(2), 336–336. <https://doi.org/10.22441/mix.2018.v8i2.009>
- Fauzi, F. (2022). ANALISIS DIFERENSIASI: PERSEPSI KEADILAN ORGANISASI PADA DOSEN INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI TAKENGON. Re-JIEM (Research Journal of Islamic Education Management), 5(1), 61–77. <https://doi.org/10.19105/re-jiem.v5i1.5183>
- Febrianti, L., Hamzah, R., Zaharnika, F. A., & Seruni, P. M. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja Kontrak Di Tinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia Dan Hukum Islam. Journal of Economic Bussines and Accounting (COSTING), 5(2), 1755–1764. <https://doi.org/10.31539/costing.v6i1.4120>
- Gemeda, F. T., & Tynjälä, P. (2015). Exploring Teachers’ Motivation for Teaching and Professional Development in Ethiopia: Voices from the Field. Journal of Studies in Education, 5(2), 169–169. <https://doi.org/10.5296/jse.v5i2.7459>
- Harahap, A. M. (2022). Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Stasiun Kereta Api Ditinjau Melalui Pandangan Hukum Islam. Al-Mashlahah Jurnal Hukum Islam Dan Pranata Sosial, 10(1). <https://doi.org/10.30868/am.v10i01.3197>
- Hartono, N. (2018). Analisis Ekonomi Islam terhadap Pemenuhan Upah Layak Tenaga Kerja Industri Batik (Studi Kasus: Sentra Batik Kecamatan Plered Kabupaten Cirebon). Economica Jurnal Ekonomi Islam, 9(2), 233–262. <https://doi.org/10.21580/economica.2018.9.2.2835>
- Hasibuan, W. S., & Lubis, I. (2024). Halal value chain integration in food court establishment through Cash Waqf Linked Sukuk : evidence from Indonesia. Cogent Business & Management, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2385075>
- Kartini, D., & Kristiawan, M. (2019). Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. Kelola Jurnal Manajemen Pendidikan, 6(1), 25–33. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2019.v6.i1.p25-33>

- Machmud, W. S., & Subiyantoro, S. (2022). Kiat-kiat Mendirikan Usaha Sampingan sebagai Alternatif Seorang Guru dalam Mencapai Kesejahteraan Hidup. *Eklektik Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 5(1), 12–12. <https://doi.org/10.24014/ekl.v5i1.17488>
- Malik, A., Ullah, K., & Ullah, S. (2022). Knowledge Diffusion Process & Common Islamic Banking Governance Principles: Integrative Perspective (s) of Managers and Shariah Scholars. *arXiv (Cornell University)*. <https://doi.org/10.48550/arxiv.2002.04067>
- Mansir, F. (2020). KESEJAHTERAAN DAN KUALITAS GURU SEBAGAI UJUNG TOMBAK PENDIDIKAN NASIONAL ERA DIGITAL. *Jurnal IKA PGSD (Ikatan Alumni PGSD) UNARS*, 8(2), 293–293. <https://doi.org/10.36841/pgsdunars.v8i2.829>
- Maufiroh, L., & Fadllan. (2022). THE RELEVANCE OF IBNU TAIMIYAH'S WAGE CONCEPT FOR CONSTRUCTION WORKERS IN PANGEREMAN VILLAGE. *ISLAMUNA Jurnal Studi Islam*, 9(1), 63–82. <https://doi.org/10.19105/islamuna.v9i1.6470>
- Musfirah, Mahmudah, F. N., & Biddinika, M. K. (2023). Model Pembelajaran Menenun di Madrasah Ibtidaiyah. *Jurnal Basicedu*, 7(5), 3091–3101. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v7i5.6166>
- Pitriyani, A., Sanda, Y., Remi, S. N., Yesepa, Y., & Mulawarman, W. G. (2022). Sistem Kompensasi dalam Menjamin Kesejahteraan Guru Honorer di Sekolah Menengah Pertama Negeri. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 4004–4015. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2779>
- Pratiwi, K. R. S., & Dewi, I. G. A. M. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEADILAN ORGANISASIONAL, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(8), 3040–3040. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i08.p08>
- Retnowati, E., & Darmawan, D. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Sikap Kerja Dan Penegakan Keadilan Organisasi. *ARBITRASE Journal of Economics and Accounting*, 3(2), 219–226. <https://doi.org/10.47065/arbitrase.v3i2.490>
- Sari, W. R. (2014). PRODUKSI, DISTRIBUSI, DAN KONSUMSI DALAM ISLAM. *ISLAMICONOMIC Jurnal Ekonomi Islam*, 5(2). <https://doi.org/10.32678/ijei.v5i2.24>
- Sarwani, S., Anggraeni, R. D., & Rezki, A. (2020). The Management of Conflict Resolution On Labor Wages. *JURNAL CITA HUKUM*, 8(1). <https://doi.org/10.15408/jch.v8i1.14994>
- Satria, B. F. (2020). Kewajiban Perusahaan Untuk Mencatatkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Dinas Ketenagakerjaan. *Notaire*, 3(3), 305–305. <https://doi.org/10.20473/ntr.v3i3.22838>
- Shalihah, F. (2017). UIR LAW REVIEW, 1(2), 149–149. <https://doi.org/10.25299/uirlrev.2017.1.02.955>
- Soebartika, R., & Rindaningsih, I. (2023). Systematic Literature Review (SLR): Implementasi Sistem Kompensasi dan Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah Sidoarjo. *MAMEN Jurnal Manajemen*, 2(1), 171–185. <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i1.1630>
- Sufyan, A. F. M., & Khoriah, H. (2023). Problematika Upah Pekerja Garam Perspektif Fiqh Ijarah. *Al-Huquq Journal of Indonesian Islamic Economic Law*, 5(1), 44–60. <https://doi.org/10.19105/alhuquq.v5i1.10452>
- Uzaimi, A. (2017). TEORI KEAGENAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Finansial Indonesia*, 1(1), 71–78. <https://doi.org/10.31629/ijafi.v1i1.1240>
- Waldan, R. (2018). QUALITY OF WORK LIFE SEBAGAI SOLUSI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM. *Al-Hikmah*, 12(1). <https://doi.org/10.24260/al-hikmah.v12i1.1080>
- Warna, E., Suratno, S., & Tiara, T. (2020). PENGARUH UPAH KERJA, PENGHARGAAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU EKONOMI DI SMA NEGERI SE KOTA JAMBI. *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 1(2), 354–369. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v1i2.274>
- Zainollah, Z., & Fakhruzy, A. (2019). PENUNDAAN PEMBAYARAN UPAH PEKERJA DI PABRIK SANDAL UD. NUSANTARA DESA PASANGGAR KECAMATAN PEGANTENAN KABUPATEN PAMEKASAN PERSPEKTIF HUKUM ISLAM. *Al-Huquq Journal of Indonesian Islamic Economic Law*, 1(1), 17–17. <https://doi.org/10.19105/alhuquq.v1i1.2645>