

SKRIPSI

**ANALISIS PENGUPAHAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM
(STUDI PADA MODEL *FASHION* DI SANGGAR KARTINI METRO)**

Oleh:

**ABDAH IZHATUN NAFIA
NPM. 2203011001**



**Program Studi Ekonomi Syariah
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI JURAI SIWO LAMPUNG
1448 H / 2026 M**

ANALISIS PENGUPAHAN DALAM PRESPEKTIF ISLAM
(STUDI PADA MODEL *FASHION* DI SANGGAR KARTINI METRO)

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Sebagai Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh:
ABDAH IZHATUN NAFIA
NPM. 2203011001

Dosen Pembimbing: Suci Hayati, S.Ag, MSI
NIP. 197703092003122003

Program Studi Ekonomi Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI JURAI SIWO LAMPUNG
1448 H/2026 M

NOTA DINAS

Nomor : -
Lampiran : 1 (Satu) Berkas
Perihal : **Pengajuan untuk di Munaqosyahkan**

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri (UIN)
Jurai Siwo Lampung

Di_
Tempat

Assalamu'alaikum, Wr.Wb

Setelah kami mengadakan pemeriksaan, bimbingan dan perbaikan seperlunya, maka Skripsi yang disusun oleh :

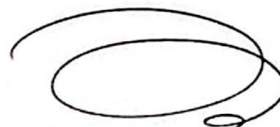
Nama : ABDAL IZHATUN NAFIA
NPM : 2203011001
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul : ANALISIS PENGUPAHAN DALAM PERSPEKTIF
ISLAM (STUDI PADA MODEL FASHION DI
SANGGAR KARTINI METRO)

Sudah kami setuju dan dapat diajukan ke Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Jurai Siwo Lampung untuk di Munaqosyahkan.

Demikian harapan kami dan atas perhatiannya saya ucapkan trima kasih.

Wassalamu'alaikum, Wr.Wb

Metro, Mei 2026
Pembimbing,



Suci Hayati, S.Ag., MSI
NIP. 19770309 2003122 003

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : ANALISIS PENGUPAHAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM
(STUDI PADA MODEL FASHION DI SANGGAR KARTINI
METRO)
Nama : ABDAH IZHATUN NAFIA
NPM : 2203011001
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Ekonomi Syariah

MENYETUJUI

Untuk di Munaqosyahkan dalam Sidang Munaqosyah Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Jurai Siwo Lampung.

Metro, Mei 2026
Pembimbing,



Suci Hayati, S.Ag., MSI
NIP. 19770309 2003122 003



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) JEMBARA LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki.Hajar Dewantara No. 118, Iringmulyo 15A Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 47297, Fax (0725) 47296 Website: www.uinjusila.ac.id
E-mail: humas@uinjusila.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI

No. B-1662/Uh.36.5/D/17.00.9/07/2026.

Skripsi dengan Judul: ANALISIS PENGUPAHAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM (STUDI PADA MODEL *FASHION* DI SANGGAR KARTINI METRO).
Disusun Oleh : ABDIAH IZHATUN NAFIA. NPM. 2203011001. Program Studi Ekonomi Syariah (ESY) yang telah diujikan dalam Sidang Munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada hari/tanggal: Rabu/ 24 Juni 2026.

TIM PENGUJI

Ketua/ Moderator : Suci Hayati, M.S.I.

Penguji I : Dr. Suraya Murcitaningrum, M.S.I.

Penguji II : Hotman, M.E.Sy.

Sekretaris : Alfiansyah Imanda Putra, M.Kom.



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam


Dr. D. Santoso, M.H
NIP. 19670316 199503 1 001

ABSTRAK

ANALISIS PENGUPAHAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM (STUDI PADA MODEL FASHION DI SANGGAR KARTINI METRO)

Oleh:

Abdah Izhatun Nafia

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh praktik pengupahan model fashion di Sanggar Kartini Metro yang menerapkan sistem kerja berbasis proyek dengan besaran upah yang ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, tingkat kesulitan, dan pengalaman model. Dalam praktiknya, masih ditemukan pemotongan upah oleh pihak sanggar serta keterlambatan pembayaran yang disebabkan oleh keterlambatan pembayaran dari klien.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis praktik pengupahan model fashion di Sanggar Kartini Metro ditinjau dari perspektif Islam. Penelitian menggunakan metode penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Data diperoleh melalui wawancara, dan dokumentasi, kemudian dianalisis melalui tahap reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penetapan upah dilakukan berdasarkan jenis pekerjaan, tingkat kesulitan, durasi kegiatan, dan pengalaman model. Pemotongan upah sebesar 20–25% dilakukan sebagai biaya jasa sanggar dan telah disepakati sejak awal. Ditinjau dari perspektif Islam, praktik tersebut telah memenuhi prinsip kejelasan akad (*al-bayān*) dan keadilan (*al-'adl*). Namun, keterlambatan pembayaran upah belum sepenuhnya sesuai dengan prinsip ketepatan waktu (*al-mu'ājalah*), sedangkan pemenuhan prinsip kelayakan (*al-kifāyah*) masih bergantung pada besaran upah yang diterima model.

Kata Kunci: Pengupahan, Model Fashion, Ujrah, Perspektif Islam.

ORISINALITAS PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ABDAH IZHATUN NAFIA

NPM : 2203011001

Program Studi : Ekonomi Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa Skripsi ini secara keseluruhan adalah asli hasil penelitian saya kecuali bagian-bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Metro, 17 Juni 2026
Yang Menyatakan,



Abdah Izhatus Nafia
NPM. 2203011001

MOTTO

فَاصْبِرْ إِنَّ وَعْدَ اللَّهِ حَقٌّ وَلَا يَسْتَخِفَّنَكَ الَّذِينَ لَا يُوقِنُونَ^ع

“Maka, bersabarlah engkau (Nabi Muhammad)! Sesungguhnya janji Allah itu benar. Jangan sampai orang-orang yang tidak meyakini (kebenaran ayat-ayat Allah) itu membuat engkau bersedih.” (Q.S. Ar-rum:60)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim, dengan rasa syukur dan bahagia, hasil studi ini saya persembahkan:

1. Kepada kedua orang tuaku tercinta Umi Siti Alfiah dan Abi Wardoko, meskipun kita bukan keluarga yang terbiasa berbicara dari hati ke hati, penulis tahu bahwa di balik keheningan itu tersimpan doa yang tak pernah putus untuk penulis. Penulis memahami dan merasakan bahwa dukungan yang kalian berikan selama ini hadir dalam bentuk berbeda, kalian mungkin mungkin tidak selalu mengucapkannya, tetapi tindakan dan keberadaan kalian adalah bukti kasih sayang yang tak terhingga. Setiap langkah dan pencapaian yang penulis raih, termasuk selesainya skripsi ini adalah bagian dari doa dan harapan kalian. Terima kasih atas segala pengorbanan, restu, dan kebahagiaan yang telah kalian berikan.
2. Kepada adik perempuan penulis Sahla Azka Munikha, yang senantiasa menjadi pelengkap dinamika dalam hidup penulis. Di balik segala kekeraskepalaan dan tingkah laku yang menguji kesabaran, kamu adalah sosok yang mengajari penulis banyak hal tentang arti cintamenerima dan menyayangi. Sebagai seorang kakak, kamu adalah amanah yang akan selalu penulis jaga. Kehadiranmu adalah motivasi tersendiri dalam setiap langkah perjuangan ini, termasuk dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Kepada sahabat tercinta pada jenjang SMP dan SMA “Nazwa Arlin Najah dan Reza Salea Luken”, kalian adalah bukti nyata dari sebuah persahabatan yang abadi. Meskipun ada jarak yang memisahkan kita, penulis selalu merasakan dukungan tulus dan kehadiran berharga dari diri kalian. Kalian adalah saksi bisu dari setiap tawa, air mata, dan setiap tahap pendewasaan dalam hidup penulis. Terima kasih atas segala kenangan indah, setiap perjalanan hidup, dan setiap dukungan yang selalu kalian berikan. Kalian berdua adalah bagian tak terpisahkan dalam perjalanan ini dan akan selalu menjadi sahabat terbaik penulis, selamanya.

4. Kepada teman terbaik penulis Novi, Afiyah, Dila, Aisma, Iqbal, Farid, dan terkhusus Muhamad Faizal perjumpaan kita di bangku perkuliahan adalah anugrah yang tak pernah penulis duga. Kalian bukan sekedar teman seperjalanan, melainkan keluarga yang tumbuh bersama dalam suka dan duka proses akademik maupun kehidupan pribadi. Terima kasih atas segala kenangan indah, setiap perjalanan hidup, dan setiap dukungan yang selalu kalian berikan. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan kebahagiaan dan kesuksesan dalam setiap langkah hidup kalian.
5. Kepada kakak terbaik penulis “ Fasha Bella Agellia dan Nurul Ega Efsivana” yang senantiasa hadir dalam suka dan duka, memberikan semangat, motivasi, dan tawa di setiap proses yang dilalui. Terima kasih atas kebersamaan, kerja sama, dan dorongan yang tak ternilai.
6. *Last but not least*, terima kasih untuk Abdah Izhatun Nafia, diri penulis sendiri atas perjuangan yang mungkin tidak banyak terlihat oleh orang lain, atas mimpi tentang karir besar yang diam-diam kamu perjuangkan meskipun belum menjadi takdirmu untuk berjalan ke arah itu. Namun kamu membuktikan bahwa kamu mampu mengimbangi segalanya dengan baik dan menyelesaikan perjalanan ini tepat waktu. Setiap lelah, setiap air mata, dan setiap doa yang terucap dalam diam adalah bukti keteguhan hatimu. Kamu telah melakukan yang terbaik. Teruslah melangkah dengan penuh keyakinan, dan jangan pernah meragukan kekuatan yang ada dalam dirimu. Kamu layak bangga, kamu layak bahagia.

KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah penulis haturkan kehadiran Allah SWT, atas taufiq dan hidayahNYA, sehingga peneliti dapat menyelesaikan proposal skripsi dengan judul “Analisis Pengupahan Dalam Prespektif Islam (Studi Pada Model *Fashion* di Sanggar Kartini Metro)” .

Selama menyusun dan menyelesaikan skripsi ini, penulis tidak terlepas dari dukungan, bimbingan, serta bantuan dari berbagai pihak yang telah memberikan kontribusi berharga, baik berupa arahan, motivasi, maupun fasilitas yang sangat mendukung kelancaran penelitian ini. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat dan kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ungkapan terima kasih yang tulus kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Ida Umami, M.Pd.Kons selaku Rektor UIN Jurai Siwo Lampung.
2. Dr. Dri Santoso, M.H. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Uin Jurai Siwo Lampung.
3. Muhammad Mujib Baidhowi.M.E. selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah.
4. Suci Hayati, S.Ag. MSI selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang sangat berharga dalam penyusuna proposal.
5. Seluruh dosen dan staff UIN Jurai Siwo Lampung atas ilmu dan fasilitas yang diberikan selama peneliti menempuh pendidikan.
6. Sahabat-sahabat peneliti, terima kasih atas dukungan dan bantuan yang telah diberikan sehingga penulis dapat melalui proses penyusunan proposal skripsi ini.
7. Rekan-rekan seangkatan di Program Studi Ekonomi Syariah yang telah memberikan berbagai pengalaman, masukan, serta dukungan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
8. Semua pihak yang membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu dalam proses penyusunan skripsi

Masukan serta saran untuk penyempurnaan skripsi ini sangat diharapkan dan akan diterima dengan penuh keterbukaan. Diharapkan pula hasil penelitian yang nantinya dilaksanakan dapat memberikan manfaat baik bagi penulis maupun pembaca.

Metro, 24 Juni 2026
Peneliti,



Abdah Izhatun Nafia
NPM.2203011001

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
NOTA DINAS.....	iii
PERSETUJUAN.....	iv
PENGESAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
ORISINALITAS PENELITIAN.....	vii
MOTTO	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Pertanyaan Penelitian	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
E. Penelitian Terdahulu	11

BAB II LANDASAN TEORI

A. Konsep Pengupahan.....	14
1. Pengertian Upah (<i>Ujrah</i>).....	14
2. Dasar Hukum Pengupahan Dalam Islam	17
3. Tujuan dan Fungsi Upah	22
4. Jenis Upah	25
5. Unsur-Unsur Upah	26
6. Faktor Yang Mempengaruhi Besaran Upah.....	29
7. Rukun dan Syarat Upah (<i>Ujrah</i>)	32

B. Sistem Pengupahan Dalam Islam.....	34
C. Profesi Model Fashion	39
D. Jenis Sistem Pengupahan Pada Model <i>Fashion</i>	48

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian	51
B. Sumber Data Penelitian.....	52
C. Teknik Pengumpulan Data.....	53
D. Teknik Keabsahan Data	55
E. Teknik Analisis Data.....	56

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	58
B. Data Hasil Penelitian.....	59
1. Praktik Pengupahan Di Sanggar Kartini Metro	59
2. Analisis Pengupahan di Sanggar Kartini Metro Dalam Perspektif Islam.....	68

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	83
B. Saran.....	83

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu	11
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

1. SK Pembimbing
2. Outline
3. Alat Pengumpul Data (APD)
4. Surat Izin Rerearch
5. Surat Tugas
6. Surat Balasan Izin Research
7. Surat Keterangan Bebas Pustaka
8. Surat Keterangan Bebas Plagiasi
9. Lembar Bimbingan Skripsi
10. Dokumentasi Penelitian
11. Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengupahan termasuk salah satu elemen yang memiliki peran penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berfungsi memastikan kesejahteraan pekerja sekaligus mendukung keberlanjutan operasional perusahaan. Dalam konteks industri kreatif, khususnya sektor *model fashion*, pengupahan menjadi isu yang semakin kompleks karena pola kerja yang bervariasi seperti sistem kontrak harian, *freelance*, kerja per proyek, hingga kerja berbasis *event*. Kompleksitas ini sering menimbulkan perbedaan standar pengupahan, ketidakjelasan kesepakatan awal, dan belum adanya mekanisme baku yang mengatur transparansi relasi kerja. Dinamika industri *fashion* menunjukkan perkembangan pesat seiring meningkatnya permintaan terhadap jasa model dalam berbagai kegiatan seperti peragaan busana, pemotretan produk, hingga promosi digital. Namun, perkembangan tersebut tidak selalu diikuti dengan pengupahan yang jelas.¹

Pengupahan dalam Islam menempati posisi yang sangat penting karena berkaitan langsung dengan pemenuhan hak dasar pekerja serta keberlangsungan kehidupan mereka. Dalam ranah muamalah, relasi antara pihak pemberi kerja dan tenaga kerja berlandaskan pada perjanjian *ijarah*, yaitu transaksi pemanfaatan jasa dengan imbalan tertentu. Islam menegaskan bahwa akad tersebut harus dilakukan secara jelas, saling ridha, dan tidak

¹ A. W. Widodo, *Manajemen Pengupahan dan Hubungan Industrial* (Jakarta: Prenadamedia, 2020).

mengandung unsur penipuan atau ketidakpastian. Hal ini menunjukkan bahwa sistem pengupahan tidak sekadar persoalan ekonomi, tetapi juga bagian dari nilai moral dan keadilan sosial yang dijunjung tinggi dalam ajaran Islam.²

Dalam perspektif ekonomi Islam, pembahasan mengenai sistem pengupahan tidak dapat dipisahkan dari konsep *maqāṣid al-syarī'ah*, yaitu tujuan-tujuan utama yang hendak diwujudkan oleh syariat Islam dalam kehidupan manusia. Konsep ini menegaskan bahwa setiap ketentuan yang ditetapkan dalam syariat pada dasarnya bertujuan untuk menciptakan kemaslahatan dan mencegah kemudharatan bagi manusia. Salah satu tokoh ulama yang banyak mengkaji dan mengembangkan teori *maqāṣid al-syarī'ah* adalah Imam Al-Syatibi, yang menjelaskan bahwa tujuan syariat diarahkan untuk menjaga lima unsur pokok kehidupan manusia. Kelima unsur tersebut meliputi menjaga agama (*ḥifẓ ad-dīn*), menjaga jiwa (*ḥifẓ an-nafs*), menjaga akal (*ḥifẓ al-'aql*), menjaga keturunan (*ḥifẓ an-nasl*), dan menjaga harta (*ḥifẓ al-māl*). Prinsip-prinsip ini menjadi landasan dalam mengatur berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja.

Dalam kaitannya dengan aktivitas ketenagakerjaan, *maqāṣid al-syarī'ah* menekankan pentingnya perlindungan terhadap hak-hak pekerja, terutama yang berkaitan dengan kesejahteraan hidup serta hak atas penghasilan yang diperoleh dari hasil kerja. Upah yang diterima oleh pekerja tidak hanya dipandang sebagai bentuk imbalan ekonomi semata, tetapi juga sebagai sarana untuk memenuhi kebutuhan hidup, menjaga keberlangsungan keluarga, serta

² Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah* (Kairo: Dar al-Fath, 2004).

mendukung terciptanya keseimbangan sosial dalam masyarakat. Oleh karena itu, pemberian upah yang layak dan proporsional merupakan bagian dari upaya mewujudkan kemaslahatan sekaligus menjaga hak-hak dasar manusia sebagaimana yang menjadi tujuan utama syariat Islam.

Berdasarkan landasan tersebut, Islam menekankan bahwa pelaksanaan sistem pengupahan harus berpedoman pada prinsip keadilan, kelayakan, dan kejelasan. Prinsip keadilan (*al-'adl*) mengharuskan adanya kesesuaian antara imbalan yang diberikan dengan beban kerja serta tanggung jawab yang dijalankan oleh pekerja. Selain itu, prinsip kelayakan (*al-kifayah*) menuntut agar upah yang diterima mampu mencukupi kebutuhan pokok pekerja secara wajar sehingga mereka dapat menjalani kehidupan secara layak dan bermartabat. Di samping itu, terdapat pula prinsip kejelasan (*al-bayān*) yang menegaskan bahwa besaran upah, waktu pembayaran, serta ketentuan kerja harus disepakati secara jelas sejak awal akad agar tidak menimbulkan perselisihan di kemudian hari. Dengan demikian, dalam pandangan Islam, upah tidak hanya dipahami sebagai kompensasi atas pekerjaan, tetapi juga sebagai hak yang harus diberikan secara adil sebagai bentuk penghargaan terhadap usaha dan kontribusi pekerja.³

Dalam konteks era modern, perkembangan industri *fashion* dapat dikategorikan sebagai salah satu sektor ekonomi kreatif yang mengalami pertumbuhan cukup signifikan, tidak terkecuali di Kota Metro. Peningkatan ini terlihat dari semakin banyaknya pengrajin *fashion* atau *designer*

³ Muhammad Syukri Albani Nasution Rahmat Hidayat Nasution, *Filsafat Hukum Islam & Maqashid Syariah* (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2016).

memperbanyak kegiatan produksi, promosi, hingga distribusi produk fashion yang membutuhkan dukungan tenaga kerja dengan keahlian khusus di bidang kreatif, khususnya para penggiat *fashion* Kota Metro.⁴

Perkembangan industri *fashion* di Kota Metro tidak hanya meningkatkan aktivitas produksi dan pemasaran produk kreatif, tetapi juga memperluas kebutuhan akan tenaga kerja khusus, termasuk para model *fashion*. Model *fashion* adalah seseorang yang berperan sebagai perantara budaya dan ekonomi, yang tugasnya memberikan identitas sosial serta nilai estetika pada busana agar dapat dipasarkan kepada masyarakat.⁵ Untuk mengakomodasi kebutuhan tersebut, hadir sebuah agensi yang menjadi wadah pembinaan dan penyelenggaraan kegiatan *fashion* di tingkat lokal, yaitu sanggar kartini Metro.

Sanggar Kartini Kota Metro merupakan sebuah agensi yang berdiri sejak tahun 2005, dan bergerak di bidang pengembangan bakat dan profesi model, khususnya dalam dunia *fashion*. Sanggar ini didirikan dan dikelola oleh salah satu desainer yang cukup dikenal di Kota Metro, sehingga memiliki keterkaitan yang erat dengan perkembangan industri *fashion* lokal. Melalui sanggar ini, para calon model tidak hanya mendapatkan pelatihan dasar modeling seperti teknik berjalan di atas panggung (*catwalk*), pose, ekspresi, dan etika berpenampilan, tetapi juga kesempatan untuk terlibat langsung dalam berbagai kegiatan *fashion* seperti peragaan busana, pemotretan, serta promosi produk. Hingga saat ini, Sanggar Kartini memiliki sekitar 75 model

⁴ M. Syafi'i Antonio, *Bank Syariah* (Jakarta: Gema Insani, 2001).

⁵ J Entwistle, *The Fashioned Body: Fashion, Dress and Modern Social Theory* (Cambridge: Polity Press, 2015).

aktif yang terdiri dari model anak-anak, remaja, hingga dewasa. Keberadaan sanggar ini menjadi wadah bagi para model untuk mengembangkan potensi, meningkatkan rasa percaya diri, serta memperluas pengalaman mereka dalam dunia *modeling*, khususnya di Kota Metro dan sekitarnya.⁶

Seiring dengan perjalanan waktu, keberadaan Sanggar Kartini yang masih tetap aktif hingga saat ini menunjukkan adanya pengelolaan organisasi yang mampu mempertahankan eksistensi sanggar di tengah perkembangan industri fashion yang terus mengalami perubahan. Hal tersebut menunjukkan bahwa sanggar tidak hanya berfungsi sebagai tempat pembinaan model, tetapi juga menerapkan strategi manajemen dalam mengelola sumber daya manusia, menjalin kerja sama dengan berbagai pihak, serta mengatur sistem pengupahan bagi para model yang tergabung di dalamnya.⁷

Ada beberapa kriteria penting bagi calon model yang ingin menekuni bidang ini. Kriteria tersebut terbagi menjadi dua aspek, yaitu syarat fisik dan syarat nonfisik. Dari segi fisik, seorang model diharapkan memiliki kondisi kulit yang bersih dan sehat, terutama pada bagian wajah, postur tubuh yang seimbang, rambut yang sehat dan kuat, kuku yang bersih serta terawat, dan gigi yang baik. Sementara itu, dari aspek nonfisik, seorang model juga dituntut memiliki kecerdasan, wawasan yang luas, karakter yang kuat, serta motivasi yang tinggi. Kriteria ini penting untuk menunjang profesionalitas model dalam

⁶ Candra Kartini, “Pemilik Sanggar Hasil Wawancara Prasurvey” (Metro, 28 Februari, 2026).

⁷ Werner R. Muhandi, *Manajemen Strategi*, 1 ed., vol. 4 (Surabaya: Direktorat Penerbitan dan Publikasi Ilmiah Universitas Surabaya, 2024).

menjalankan perannya, baik saat mengikuti pelatihan maupun ketika terlibat dalam berbagai kegiatan *modeling* dan *fashion show*.⁸

Sejalan dengan hal ini, satu profesi memiliki fungsi krusial dalam mendukung eksistensi industri tersebut adalah model *fashion*. Keberadaan model tidak hanya berfungsi sebagai peraga busana, tetapi juga menjadi representasi citra dan strategi pemasaran suatu produk sehingga permintaan terhadap jasa mereka semakin meningkat.

Namun demikian, seiring dengan meningkatnya kebutuhan akan profesi model, muncul berbagai persoalan yang berkaitan dengan pengupahan yang diterapkan. Salah satunya yaitu fenomena yang terjadi dalam praktik pengupahan model di Sanggar Kartini, yang menunjukkan adanya orientasi tidak sepenuhnya bertumpu pada aspek komersial. Sanggar ini lebih memprioritaskan fungsi pembinaan dan pengembangan potensi, khususnya bagi anak-anak, dengan tujuan membentuk keberanian, meningkatkan rasa percaya diri, serta melatih kemampuan tampil di depan publik. Dalam praktiknya, keterlibatan anak dalam kegiatan modeling di sanggar tersebut mendapat dukungan dari orang tua, yang pada umumnya tidak terlalu mempersoalkan besaran upah yang diterima anak. Selama kebutuhan dasar seperti makan dan jajan dapat terpenuhi, orang tua cenderung memandang kegiatan tersebut sebagai sarana pembelajaran dan pengalaman bagi anak. Fenomena serupa juga terjadi pada model remaja dan dewasa, di mana kesempatan tampil di berbagai acara sering kali dianggap lebih bernilai

⁸ Ratih Sanggarwaty, *kiat menjadi model Profesional* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2003).

sebagai upaya memperbanyak pengalaman serta memperkaya portofolio daripada sebagai sumber penghasilan utama.

Fenomena serupa juga terlihat pada model remaja dan dewasa yang tergabung dalam sanggar tersebut. Kesempatan untuk tampil dalam berbagai acara sering kali dipandang sebagai peluang untuk menambah pengalaman serta memperkaya portofolio, sehingga aspek finansial tidak selalu menjadi pertimbangan utama. Dalam praktiknya, ketika model memperoleh pekerjaan melalui Sanggar Kartini, terdapat sistem pembagian upah di mana sekitar 20–25% dari imbalan yang diterima model dipotong sebagai bagian untuk pihak sanggar. Pemotongan tersebut dipahami sebagai bentuk kontribusi kepada sanggar yang telah menyediakan pelatihan, fasilitas, serta akses terhadap berbagai kesempatan tampil. Selain itu, pemilik sanggar juga mengakui bahwa dalam beberapa kesempatan sering terjadi keterlambatan dalam pembayaran upah kepada para model, yang umumnya disebabkan oleh keterlambatan pembayaran dari pihak penyelenggara acara kepada sanggar.⁹

Dari hasil wawancara lebih lanjut, salah satu model mengungkapkan bahwa memang benar ada pemotongan upah 20% hingga 25% dari nilai kontrak kerja, hal ini juga diperparah ketika upah yang sudah terpotong tersebut mengalami keterlambatan distribusi karena hambatan pembayaran dari pihak klien. Fenomena ini menunjukkan adanya persoalan fundamental terkait inkonsistensi jadwal pendistribusian upah bagi para model. Situasi ini sangat kontradiktif jika disandingkan dengan tingginya tuntutan

⁹ Kartini, “Pemilik Sanggar Hasil Wawancara Prasurvey.”

profesionalisme yang mencakup kesiapan fisik ekstra, alokasi waktu, persiapan yang intensif, serta berbagai risiko teknis saat di panggung. Ketidakpastian pemenuhan hak finansial ini pada akhirnya memperburuk iklim kerja dan menempatkan para model pada posisi yang marginal serta eksploitatif.¹⁰

Jika ditinjau dari perspektif pengupahan dalam Islam, fenomena ini menjadi menarik untuk dianalisis lebih lanjut. Meskipun terdapat unsur kesepakatan dan kerelaan (*ridha*) antara pihak model dan pihak sanggar terkait sistem pembagian upah, Islam juga menekankan bahwa praktik pengupahan harus dilandasi oleh prinsip keadilan, kejelasan akad, serta ketepatan waktu dalam pembayaran upah. Dengan demikian, kondisi di mana pengupahan lebih berorientasi pada pengalaman dan portofolio, disertai dengan adanya pemotongan upah serta potensi keterlambatan pembayaran, menjadi fenomena yang relevan untuk dikaji guna menilai sejauh mana praktik tersebut sejalan dengan prinsip-prinsip pengupahan dalam perspektif Islam.

Ajaran islam menempatkan masalah pengupahan sebagai salah satu variabel penting yang perlu mendapat perhatian khusus penegasan mengenai hal ini tercantum dalam Al-Qur'an, khususnya pada surah An-Nahl ayat 90 :

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴾

Artinya : “Sesungguhnya Allah menyuruh berlaku adil, berbuat kebajikan, dan memberikan bantuan kepada kerabat. Dia (juga) melarang

¹⁰Jannah Azzahra, “Model Fashion Hasil wawancara Prasurvey” (Metro, 28 Februari, 2026).

perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pelajaran kepadamu agar kamu selalu ingat.”¹¹

Dari ayat ini dapat dipahami bahwa setiap individu berkewajiban untuk bertindak adil berarti menunaikan hak secara seimbang tanpa keberpihakan, kecuali berdasarkan kebenaran yang semestinya. Sementara itu, berbuat ihsan atau kebaikan dipahami sebagai tindakan yang dilakukan melampaui kewajiban dengan niat yang tulus. Selain itu, menjaga keharmonisan keluarga dan menghindari perilaku tercela menjadi aspek penting dalam membentuk pengalaman hidup yang bernilai dan penuh makna.

Saat ini, Latar belakang masalah yang peneliti tulis telah menegaskan pentingnya sistem pengupahan dalam prespektif islam, baik dalam bidang industri, UMKM, dan Jasa dengan pola kerja yang terstruktur. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang umumnya mengkaji hubungan kerja formal dengan struktur upah yang jelas, profesi model *fashion* memiliki karakteristik kerja yang lebih fleksibel, kontraktual, dan berbasis proyek, sehingga mekanisme penentuan upah, bentuk akad, dan standar kelayakan sering kali tidak transparan. Oleh karena itu, peneliti mengambil judul **“Analisis Pengupahan dalam Perspektif Islam (Studi pada Model *Fashion* di Sanggar Kartini Metro)** untuk diteliti lebih lanjut, baik dari sisi regulasi formal maupun dalam perspektif hukum Islam, guna menemukan solusi mengutamakan keadilan, keterbukaan, dan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip syariah.

¹¹ Muhammad Tatam Wijaya, “Tafsir surat An-Nahl Ayat 90: Perintah Berlaku Adil dan Ihsan,” NU Online, 2022, <https://islam.nu.or.id/tafsir/tafsir-surat-an-nahl-ayat-90-perintah-berlaku-adil-dan-ihsan-zP0vW>.

B. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah disajikan di latar belakang, penelitian ini mengangkat pertanyaan penelitian berikut:" “Bagaimana Pengupahan Pada Model *Fashion* Di Sanggar Kartini Metro ditinjau dari Perspektif Islam?”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengupahan pada model fashion di Sanggar Kartini Metro ditinjau dari perspektif Islam. Penelitian ini berupaya mengidentifikasi bentuk praktik pengupahan yang diterapkan oleh agensi maupun pihak penyelenggara kegiatan fashion, serta menilai kesesuaiannya dengan prinsip-prinsip syariah seperti keadilan, kerelaan, transparansi, dan tidak adanya unsur eksploitasi.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Secara teoretis, penelitian ini dapat memperkaya khazanah ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang ekonomi Islam dan manajemen sumber daya manusia, dengan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana prinsip-prinsip keadilan, keseimbangan, dan kemaslahatan diterapkan dalam praktik pengupahan bagi model fashion.
2. Secara praktis, penelitian ini memberikan manfaat bagi para pelaku usaha, khususnya agensi dan pemilik industri fashion di Kota Metro, sebagai pedoman dalam merancang sistem pengupahan yang lebih transparan, adil, dan sesuai dengan nilai-nilai syariah. Selain itu, hasil penelitian dapat

bermanfaat bagi para model sebagai pekerja agar memahami hak-hak mereka dalam menerima upah yang layak menurut prinsip Islam.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah studi yang telah dilakukan sebelumnya dan memiliki keterkaitan dengan topik yang sedang diteliti. Pemaparan penelitian-penelitian tersebut diperlukan agar tidak terjadi pengulangan kajian dengan permasalahan yang serupa. Adapun beberapa penelitian yang dianggap relevan adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Penulis	Judul	Hasil	Perbedaan
1.	Lailatul Maghfirah dan Mohammad Ghufro ¹²	Tinjauan Hukum Islam terhadap Sistem Upah pada Agensi Model (Studi Kasus di Look Models Management Jember).	Penelitian ini menyimpulkan bahwa mekanisme pengupahan pada agensi model telah menerapkan prinsip akad <i>ijarah</i> , di mana kompensasi ditentukan berdasarkan durasi dan tingkat kesulitan proyek. Penelitian tersebut juga menyoroti adanya potongan komisi agensi sebesar 20–30% yang dianggap sah secara syariat selama dilakukan secara transparan dan disepakati di awal kontrak guna menghindari unsur ketidakjelasan (<i>gharar</i>).	Perbedaan utama terletak pada lokasi penelitian, di mana penelitian terdahulu dilakukan di Jember, sedangkan penelitian ini dilakukan di Kota Metro. Selain itu, penelitian ini lebih memfokuskan pada implementasi nilai keadilan Islam dalam standar pengupahan model di pasar lokal daerah.

¹² Lailatul dan Muhammad Gufron Maghfirah, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Pada Agensi Model (Studi Kasus Di Look Models Management Jember),” 2024.

No.	Nama Penulis	Judul	Hasil	Perbedaan
2.	Khairul Umam ¹³	Tinjauan Fiqh Mu'amalah terhadap Pemberian Upah Modeling Iklan Busana (Studi di Kota Mataram)	pengupahan model iklan busana memiliki sistem yang beragam dan dalam beberapa kasus tidak terdapat kejelasan nominal upah karena model lebih mengutamakan pengalaman dan eksistensi. Dalam perspektif fiqh mu'amalah, praktik tersebut dinilai kurang sesuai karena upah seharusnya ditentukan secara jelas oleh kedua pihak.	Perbedaannya dengan penelitian ini terletak pada objek dan fokus penelitian. Penelitian ini mengkaji sistem pengupahan model fashion di Sanggar Kartini Kota Metro, termasuk adanya pemotongan upah 20–25% oleh pihak sanggar serta keterlambatan pembayaran upah dalam perspektif Islam.
3.	Atika Khoirunnisa ¹⁴	Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Sistem Jasa Upah Seni Tari di Sanggar Seni Eka Mayang Palembang	Penelitian ini menjelaskan sistem pembayaran upah penari di sanggar dan menilai kesesuaiannya dengan akad ijarah. Hasilnya, mekanisme upah dinilai sudah sesuai syariah, namun terjadi keterlambatan pembayaran karena penyewa jasa sering terlambat melunasi.	Penelitian ini membahas sistem upah penari di sanggar tari dan menyoroti masalah keterlambatan pembayaran dari penyewa jasa. Sementara itu, rencana penelitian yang akan penulis lakukan meneliti pengupahan model fashion yang memiliki pola kerja per proyek, tarif lebih beragam, dan struktur hubungan kerja lebih

¹³ Khairul Umam, "Tinjauan Fiqh Mu'amalah Terhadap Pemberian Upah Modeling Iklan Busana (Studi di Kota Mataram)" (UIN Mataram, 2020).

¹⁴ Atika Khoirunnisa, "Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Sistem Jasa Upah Seni Tari di Sanggar Seni Eka Mayang Palembang" (UIN Raden Fatah Palembang, 2023).

No.	Nama Penulis	Judul	Hasil	Perbedaan
				kompleks, sehingga berbeda secara konteks maupun mekanisme pengupahannya. Dan juga lokasi penelitian pun berbeda.

Penelitian-penelitian terdahulu umumnya telah membahas sistem pengupahan pada sektor jasa yang lebih terstruktur dan memiliki mekanisme pembayaran formal. Namun, belum ada penelitian yang secara spesifik mengkaji pengupahan pada profesi model fashion yang bekerja dengan pola fleksibel, berbasis proyek, dan tanpa standar upah baku yang transparan. Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk mengisi kekosongan tersebut dengan menelaah praktik pengupahan model fashion di Sanggar Kartini Metro, khususnya terkait fenomena pemotongan komisi oleh agensi dan keterlambatan pembayaran upah, serta menganalisis kesesuaiannya dengan prinsip-prinsip Islam, yaitu keadilan (al-‘adl), transparansi (al-bayan), ketepatan waktu (al-mu‘ājalah), dan kelayakan (al-kifayah).

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Konsep Pengupahan

Dalam sistem produksi, tenaga kerja memegang peranan krusial karena menjadi unsur yang secara langsung terlibat dalam menjalankan berbagai aktivitas ekonomi. Atas jasa dan tenaga yang telah diberikan, seseorang berhak memperoleh balas jasa berupa imbalan atau pembayaran. Secara umum, kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja terbagi ke dalam dua kategori utama, yakni gaji dan upah. Dalam konteks umum, gaji dipahami sebagai kompensasi yang diberikan kepada karyawan tetap atau tenaga profesional seperti pegawai negeri, dosen, guru, maupun manajer, yang biasanya dibayarkan secara bulanan. Sementara itu, upah mengacu pada balas jasa yang diberikan kepada pekerja kasar atau buruh yang sifat pekerjaannya tidak tetap dan cenderung berpindah-pindah.

1. Pengertian Upah (*Ujrah*)

Upah dapat diartikan sebagai hak ekonomi yang diterima pekerja dalam bentuk sejumlah uang yang diberikan oleh pemberi kerja sebagai imbalan atas kontribusi kerja yang telah dilakukan. Besar kecilnya upah serta mekanisme pembayarannya ditentukan melalui perjanjian kerja, kesepakatan para pihak, atau sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Dalam terminologi bahasa Arab, konsep upah disebut dengan istilah *al-ujrah*. Secara kebahasaan, istilah ini berasal dari kata *al-ajru* yang bermakna *al-iwadh*, yakni “pengganti” atau “balasan”. Oleh karena itu, *al-*

ujrah dapat dipahami sebagai bentuk kompensasi atau imbalan yang diberikan kepada seseorang sebagai konsekuensi atas pekerjaan atau layanan yang telah ia lakukan.¹

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), upah dapat diartikan sebagai bentuk kompensasi yang diberikan kepada individu atas kontribusi tenaga dan jasa dalam melaksanakan suatu tugas.² Upah dapat dipahami sebagai sejumlah balasan yang diberikan kepada pekerja atas peran dan jasa yang mereka sumbangkan dalam proses kerja yang bertujuan menghasilkan nilai atau kekayaan.³

Menurut Mulyadi, Secara umum, gaji dan upah merupakan bentuk kompensasi atas jasa yang diberikan oleh tenaga kerja. Gaji biasanya diberikan kepada karyawan dengan jabatan tertentu atau posisi manajerial dan dibayarkan secara rutin setiap bulan. Sementara itu, upah merupakan imbalan yang diterima oleh pekerja pelaksana atau buruh, yang umumnya dihitung berdasarkan jumlah hari kerja, jam kerja, atau banyaknya hasil produksi yang telah diselesaikan.⁴

Menurut pendapat Sugiyurso dan F. Winarni, gaji diartikan sebagai sejumlah kompensasi yang diberikan kepada pegawai yang menjalankan tugas-tugas administrasi maupun manajerial, yang umumnya dibayarkan secara bulanan. Sementara itu, upah dipahami sebagai balas jasa yang

¹ Saipudin Sidiq Abdul Rohman Ghazaly, Ghuftron Ihsan, *Fiqh Muamalat* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2010).

² Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, III (Jakarta: Balai Pustaka, 2003).

³ Afzalurrahman, *Muhammad Sebagai Pedagang* (Jakarta: Yayasan Swarna Bhumi, 2000).

⁴ Mulyadi, *Akuntansi Manajemen : Konsep, Manfaat dan Rekayasa* (Jakarta: Salemba Empat, 2001).

diterima oleh pekerja yang melakukan pekerjaan fisik atau kasar, dengan sistem pembayaran yang biasanya ditentukan per hari atau berdasarkan jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan.⁵

Sedangkan Secara terminologis, Para ulama dari berbagai aliran mazhab mengemukakan beragam rumusan pengertian terkait konsep *ujrah* atau *ijarah*.

Menurut mazhab Al-Hanafiyah, istilah *ujrah* atau *ijarah* diartikan sebagai suatu bentuk akad atau perjanjian untuk memperoleh manfaat tertentu dengan adanya imbalan sebagai kompensasi

Menurut pandangan mazhab Asy-Syafi'iyah, *ujrah* yaitu transaksi dalam bentuk pertukaran atas suatu manfaat yang diinginkan secara jelas dari harta yang hukumnya mubah serta dapat diperjualbelikan dengan imbalan tertentu.

Menurut pandangan mazhab Al-Malikiyah dan Al-Hanabilah, hak kepemilikan terhadap manfaat suatu benda yang diperbolehkan (*mubah*) dapat dimiliki dalam jangka waktu tertentu dengan adanya imbalan atau kompensasi tertentu.⁶

Selanjutnya, ketentuan mengenai pengupahan dijabarkan dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa upah merupakan

“Hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada

⁵ F Sugiyarso, G. dan Winarni, *Manajemen Keuangan* (Yogyakarta: Media Pressido, 2005).

⁶ Abdul Rohman Ghazaly, Ghufon Ihsan, *Fiqh Muamalat*.

pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/ buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”⁷

2. Dasar Hukum Pengupahan Dalam Islam

Berdasarkan berbagai penjelasan, upah atau al-ujrah dapat didefinisikan sebagai bentuk imbalan atau kompensasi yang diberikan oleh individu, organisasi, atau lembaga kepada pihak lain atas jasa atau pekerjaan yang dilakukan. Konsep ujrah merupakan bagian dari praktik muamalah yang diakui dalam Islam. Pada prinsipnya, mayoritas ulama memandang praktik ini sebagai hal yang diperbolehkan (mubah), asalkan pelaksanaannya sesuai dengan ketentuan syariat yang diambil dari Al-Qur'an, hadits, dan konsensus ulama (ijma). Dasar Hukum Pengupahan Dalam Islam

a. Landasan Al-Qur'an

Ajaran Islam memberikan perhatian besar terhadap persoalan upah, menjadikannya sebagai salah satu aspek krusial yang harus diwujudkan secara adil. Penegasan mengenai hal tersebut ditegaskan dalam Al-Qur'an, terutama pada Surah An-Nahl ayat 90.

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَائِ ذِي الْقُرْبَى وَيَنْهَى عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴾

⁷ pemerintah negara Indonesia, “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan” (2003).

Artinya: *“Sesungguhnya Allah menyuruh berlaku adil, berbuat kebajikan, dan memberikan bantuan kepada kerabat. Dia (juga) melarang perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pelajaran kepadamu agar kamu selalu ingat.”*

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah SWT memerintahkan untuk bertauhid dan berlaku adil dengan sungguh-sungguh, serta melaksanakan kewajiban dengan sepenuh hati seolah-olah selalu diawasi oleh-Nya. Allah juga menekankan pentingnya memberi bantuan kepada kerabat dekat sebagai prioritas utama. Selain itu, Allah melarang keras perbuatan keji seperti zina, kemungkaran yang mencakup segala bentuk maksiat, dan permusuhan atau tindakan aniaya terhadap orang lain. Semua perintah dan larangan tersebut merupakan bentuk pengajaran dari Allah supaya manusia memperoleh hikmah dan menjalani kehidupan sesuai dengan petunjuk-Nya dengan penuh kesadaran dan kebaikan. Ini sesuai dengan tafsir Surat An-Nahl ayat 90 yang menyatakan bahwa berlaku adil adalah memberikan hak dengan seimbang dan tidak memihak kecuali karena hak yang benar, berbuat ihsan atau kebajikan adalah melakukan sesuatu di luar kewajiban dengan itikad baik, serta pentingnya menjaga hubungan dengan keluarga dan menjauhi perbuatan buruk demi pelajaran hidup yang bermakna.⁸

⁸ Tara Sonia, Atika Atika, dan Napisah Napisah, “Penetapan Upah Karyawan Berdasarkan Besarnya Laba Penjualan,” *Muamalah* 9, no. 1 (2023): 52–63, <https://doi.org/10.19109/muamalah.v9i1.18322>.

Al-Quran surat Ath- Thalaq (65): 6

﴿اَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارَّوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أُولَىٰ حَمْلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَاتُّوهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَأَتَمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُم فَاسْتَزِضْ لَهُ أُخْرَىٰ ۚ﴾

Artinya: "Tempatkanlah mereka (para istri yang dicerai) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Jika mereka (para istri yang dicerai) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya sampai mereka melahirkan, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)-mu maka berikanlah imbalannya kepada mereka; dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu sama-sama menemui kesulitan (dalam hal penyusuan), maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya."⁹

Ayat tersebut menegaskan bahwa bantuan antarsesama manusia dapat diwujudkan melalui mekanisme *ijarah* atau akad upah-mengupah. Melalui skema ini, individu dimungkinkan untuk saling menyokong kebutuhan hidup secara fungsional dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Apabila menunda upah itu merupakan suatu kezaliman.¹⁰

Al- Quran surat Al- Baqarah (2) : 233

﴿وَالْوَالِدَتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُتِمَّ الرَّضَاعَةَ ۚ وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ لَا تُكَلَّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا ۚ﴾

⁹ Departemen Agama RI, *Alquran dan Terjemahnya* (Bandung: Diponegoro, 2008).

¹⁰ Lupita et al., "Analisis Pemberian Ujrah Bagi Pemilik Lahan Untuk Kesejahteraan Buruh Harian Lepas Desa Lubuk Tabun Kec.Tanjung Sakti Pumi Kab. Lahat," *Adzkiya : Jurnal Hukum dan Ekonomi Syariah* 12, no. 2 (2024): 97–106, <https://doi.org/10.32332/adzkiya.v12i2.9864>.

﴿لَا تُضَارَّ وَالِدَةُ بِوَلَدِهَا وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ بِوَلَدِهِ وَعَلَى الْوَارِثِ مِثْلُ ذَلِكَ فَإِنْ أَرَادَا فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ مِنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ^{٢٣٣} وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

Artinya: “Ibu-ibu hendaklah menyusui anak-anaknya selama dua tahun penuh, bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan. Kewajiban ayah menanggung makan dan pakaian mereka dengan cara yang patut. Seseorang tidak dibebani, kecuali sesuai dengan kemampuannya. Janganlah seorang ibu dibuat menderita karena anaknya dan jangan pula ayahnya dibuat menderita karena anaknya. Ahli waris pun seperti itu pula. Apabila keduanya ingin menyapih (sebelum dua tahun) berdasarkan persetujuan dan musyawarah antara keduanya, tidak ada dosa atas keduanya. Apabila kamu ingin menyusukan anakmu (kepada orang lain), tidak ada dosa bagimu jika kamu memberikan pembayaran dengan cara yang patut. Bertakwalah kepada Allah dan ketahuilah bahwa sesungguhnya Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan.”¹¹

Ayat tersebut menegaskan bahwa kompensasi harus diberikan secara proporsional sesuai dengan beban kerja yang telah diselesaikan. Pemilik usaha berkewajiban untuk mengedepankan prinsip keadilan dan transparansi; ketidaksesuaian upah dengan kesepakatan awal atau beban tugas dapat membatalkan keabsahan akad. Nominal pembayaran pun harus ditentukan berdasarkan persetujuan bersama antara pemberi kerja dan karyawan.

b. Landasan Sunnah

Dalam perspektif hadis tentang mekanisme *ijarah*, kejelasan substansi perjanjian adalah syarat mutlak yang tidak boleh diabaikan.

¹¹ Departemen Agama RI, *Al- Quran Tafsir Per Kata Tajwid Kode Angka* (Ciputan Tangerang Selatan: PT Kalim, Ruko Eksklusif. Jln. W.R Supratman No. 7, 2011).

Seluruh persyaratan dan ketentuan dalam akad tersebut harus didefinisikan secara transparan agar kedua belah pihak memahami hak dan kewajibannya masing-masing.

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: قَالَ اللَّهُ تَعَالَى: ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ: رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ غَدَرَ، وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ، وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ

Artinya: "Dari Abu Hurairah, dari Nabi SAW bersabda: Allah Ta'ala berfirman: 'Ada tiga golongan yang Aku akan menjadi musuh mereka pada hari kiamat: (1) Seseorang yang bersumpah demi Aku lalu ia berkhianat, (2) Seseorang yang menjual orang merdeka lalu ia memakan uang hasil penjualannya, dan (3) Seseorang yang mempekerjakan seorang pekerja lalu pekerja itu menyelesaikan tugasnya, namun ia tidak memberikan upahnya'." (HR. Muslim).

Hadis tersebut mengisyaratkan bahwa Islam sangat mengedepankan nilai-nilai keadilan dalam interaksi sosial. Prinsip ini menuntut adanya keseimbangan dalam hubungan antarmanusia, terutama dalam aspek ketenagakerjaan, di mana setiap individu wajib memperoleh imbalan yang adil dan seimbang, sesuai dengan peran serta kontribusi kerja yang telah dilakukannya.

c. Landasan Ijma'

Pendapat dan kesepakatan ulama antara lain:

1) Al- Syaizari, al- Muhadzdzab

Akad *ijarah* atas manfaat dianggap sah karena pada dasarnya fungsi dari suatu barang memiliki nilai kepentingan yang sama

dengan barang itu sendiri. Oleh karena itu, jika perpindahan hak milik melalui jual beli diperbolehkan, maka perpindahan hak guna melalui penyewaan atau upah-mengupah juga sepenuhnya diizinkan oleh hukum syara'.

2) Ibnu Qudamah

“Ijarah adalah jual beli manfaat dan manfaat sama kedudukannya dengan benda” Fenomena ini menegaskan hakikat manusia sebagai makhluk sosial yang secara konsisten memiliki ketergantungan antarsesama guna memenuhi kebutuhan dalam dinamika kehidupan sehari-hari.

3) Imam Al- Nawawi

Landasan utama diperbolehkannya *ijarah* adalah adanya kebutuhan mendesak di tengah masyarakat, mengingat tidak semua individu memiliki kemampuan finansial untuk memiliki aset fisik seperti kendaraan atau rumah sendiri. Oleh sebab itu, penyewaan jasa dan manfaat barang diizinkan dalam Islam dengan prinsip yang selaras dengan akad jual beli.¹²

3. Tujuan dan Fungsi Upah

Upah merupakan komponen utama yang menentukan kualitas dan stabilitas hubungan antara pekerja dan pengusaha. Secara konseptual, tujuan utama pemberian upah bukan hanya sekadar memberikan balas jasa atas tenaga dan waktu yang dicurahkan oleh pekerja, tetapi juga berfungsi

¹² Ahmad Ifham Sholihin, *Pedoman Umum Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2010).

sebagai instrumen untuk mewujudkan kesejahteraan serta keadilan sosial dalam lingkungan kerja. Menurut Hasibuan, tujuan utama pemberian pah diberikan sebagai bentuk apresiasi yang adil dan pantas bagi para pekerja, sesuai dengan peran dan kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Upah yang layak mencerminkan penghargaan terhadap kemampuan, tanggung jawab, serta hasil kerja individu.¹³

Selanjutnya tujuan pemberian upah adalah untuk memotivasi pekerja agar meningkatkan kinerja dan produktivitasnya. Melalui sistem pengupahan yang tepat, perusahaan dapat membentuk hubungan profesional yang baik antara manajemen dengan para karyawan. Di sisi lain, pekerja akan merasa dihargai atas jerih payahnya, sehingga muncul loyalitas dan semangat kerja yang lebih tinggi.¹⁴

Selain itu, pemberian upah juga bertujuan untuk menjaga keseimbangan antara kepentingan ekonomi perusahaan dan kebutuhan sosial pekerja. Sistem pengupahan yang baik dapat menjadi instrumen penting dalam mengurangi konflik industrial, karena pekerja merasa kebutuhan hidupnya terpenuhi dan perusahaan tetap mampu menjaga efisiensi biaya operasional.¹⁵

Maka dari itu, pemberian upah tidak hanya memiliki dimensi ekonomi, tetapi juga sosial dan moral, karena berhubungan langsung dengan kesejahteraan manusia serta stabilitas sistem ketenagakerjaan.

¹³ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016).

¹⁴ Henry Simamora, "Manajemen Sumber Daya Manusia," *Yogyakarta: STIE YKPN.*, 2004.

¹⁵ Ella Jauvani. Rivai, Veithzal & Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014).

Selanjutnya, Upah memiliki fungsi yang sangat kompleks dalam sistem ketenagakerjaan, karena berperan tidak hanya sebagai alat ekonomi, tetapi juga sebagai instrumen sosial dan psikologis dalam dunia kerja. Menurut Hasibuan, fungsi utama upah adalah sebagai alat untuk mempertahankan kelangsungan hidup pekerja dan keluarganya. Upah menjadi sumber utama pendapatan yang digunakan guna menunjang keberlangsungan hidup, manusia perlu memenuhi kebutuhan utama seperti makanan, pakaian, hunian, akses pendidikan, dan kesehatan.¹⁶

Dalam perspektif ekonomi, upah juga berfungsi sebagai pengatur (regulator) dalam pasar tenaga kerja. Tingkat upah dapat memengaruhi jumlah tenaga kerja yang bersedia bekerja serta kualitas sumber daya manusia yang tersedia di pasar. Jika tingkat upah tinggi, maka akan menarik lebih banyak tenaga kerja untuk bergabung, sedangkan upah yang terlalu rendah dapat menurunkan minat kerja dan produktivitas.¹⁷

Selain itu, upah juga memiliki fungsi motivasi, karena menjadi pendorong utama bagi pekerja untuk meningkatkan kinerja. Upah berfungsi sebagai penghargaan (reward) atas kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, sistem pengupahan yang adil dan transparan dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan semangat kerja karyawan.¹⁸

Melalui aspek sosial, upah berfungsi sebagai sarana untuk menciptakan keseimbangan dan keadilan sosial antara pekerja dan

¹⁶ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

¹⁷ Rivai, Veithzal & Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*.

¹⁸ Simamora, "Manajemen Sumber Daya Manusia."

pengusaha. Melalui distribusi upah yang proporsional, kesenjangan ekonomi dapat ditekan, dan hubungan industrial dapat berjalan dengan harmonis.

Oleh karena itu, upah bukan sekadar alat pembayaran, tetapi juga memiliki nilai strategis dalam menjaga stabilitas organisasi dan ekonomi nasional. Melalui sistem pengupahan yang baik, perusahaan dapat membangun sumber daya manusia yang produktif, loyal, dan sejahtera.

4. Jenis Upah

Upah diklasifikasikan menjadi dua macam yaitu:

a. Upah yang sepadan (*ujrah al-misli*)

Ujrah al-misli merupakan upah yang ditetapkan berdasarkan kesesuaian antara imbalan dan jenis serta tingkat pekerjaan yang dilakukan. Dalam hal transaksi jasa tidak menetapkan besaran upah sejak awal, maka upah yang diberikan harus mengacu pada standar kewajaran yang berlaku secara umum dan sepadan dengan pekerjaan tersebut. Penetapan upah yang proporsional bertujuan untuk menjaga keseimbangan kepentingan antara pemberi dan penerima kerja serta mencegah terjadinya unsur ketidakadilan atau eksploitasi dalam transaksi jasa. Dengan demikian, penerapan *ijrah al-mitsli* dapat menjadi dasar penyelesaian perselisihan secara adil dalam hubungan kerja.

b. Upah yang telah disebutkan (*ujrah al-musamma*)

Upah yang ditetapkan (*ujrah al-musammā*) sah apabila disepakati secara sukarela oleh kedua pihak yang berakad. Pihak penyewa jasa tidak boleh dipaksa membayar melebihi kesepakatan, dan penyedia jasa tidak boleh berada dalam kondisi dipaksa untuk menerima kurang dari nilai yang telah ditentukan, karena upah tersebut wajib mengikuti ketentuan syariat. Jika upah ditentukan saat akad, maka berlaku *ajrun musammā*, Apabila besaran upah belum ditetapkan atau terjadi perbedaan pendapat, maka yang digunakan adalah upah yang sesuai dengan kelaziman atau sepadan (*ajr al-mitsl*).¹⁹

5. Unsur – Unsur Upah

Menurut Teori Modal Manusia (*Human Capital Theory*) yang dikemukakan oleh Gary S. Becker dalam penelitian Safrida (2018), besaran upah yang diterima seseorang tidak hanya ditentukan oleh jenis pekerjaan yang dilakukan, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Becker menjelaskan bahwa individu dapat meningkatkan nilai ekonominya melalui berbagai bentuk investasi pada diri sendiri yang dikenal sebagai modal manusia (*human capital*). Investasi tersebut bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan produktivitas tenaga kerja sehingga berpengaruh terhadap tingkat pendapatan atau upah yang diperoleh. Semakin tinggi kualitas modal manusia yang dimiliki seseorang, semakin besar pula produktivitas yang

¹⁹ H Ahmad Lutfi, “Upah (Ujrah) Dalam Perspektif Hukum Islam” 13, no. Desember (2023): 33–51.

dapat dihasilkan, sehingga peluang untuk memperoleh upah yang lebih tinggi juga semakin meningkat. Adapun beberapa komponen modal manusia yang memengaruhi tingkat upah menurut Becker adalah sebagai berikut:

- a. Pendidikan merupakan salah satu bentuk investasi modal manusia yang berperan dalam meningkatkan pengetahuan, wawasan, dan kemampuan individu. Melalui pendidikan, seseorang memperoleh berbagai kompetensi yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu, individu yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi umumnya mempunyai peluang yang lebih besar untuk memperoleh pekerjaan yang lebih baik serta menerima upah yang lebih tinggi dibandingkan individu dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah.
- b. Pelatihan merupakan proses pengembangan kemampuan yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi kerja seseorang sesuai dengan bidang yang ditekuni. Melalui pelatihan, individu dapat memperoleh pengetahuan praktis dan keterampilan teknis yang dibutuhkan dalam pelaksanaan pekerjaan. Semakin banyak pelatihan yang diikuti, semakin tinggi pula kemampuan kerja yang dimiliki, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan nilai ekonomi tenaga kerja di mata pemberi kerja.
- c. Keterampilan merupakan kemampuan khusus yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Keterampilan dapat diperoleh

melalui pendidikan, pelatihan, maupun pengalaman kerja. Individu yang memiliki keterampilan lebih baik cenderung mampu menghasilkan kualitas kerja yang lebih tinggi dan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap organisasi atau perusahaan. Kondisi tersebut menjadi salah satu pertimbangan dalam penentuan tingkat upah yang diterima.

- d. Pengalaman kerja merupakan akumulasi pengetahuan dan kemampuan yang diperoleh seseorang selama menjalankan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Semakin lama dan semakin banyak pengalaman yang dimiliki, semakin baik pula pemahaman individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Pengalaman kerja juga dapat meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan tugas, menghadapi berbagai situasi kerja, serta meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Oleh sebab itu, tenaga kerja yang memiliki pengalaman lebih banyak umumnya memperoleh tingkat upah yang lebih tinggi dibandingkan tenaga kerja yang masih minim pengalaman.²⁰
- e. Tingkat kesulitan pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi besaran upah yang diterima tenaga kerja. Semakin tinggi tingkat kesulitan suatu pekerjaan, semakin besar pula kemampuan, ketelitian, tanggung jawab, serta usaha yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan lebih tinggi umumnya menuntut keterampilan khusus dan beban kerja yang

²⁰ Safrida, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Upah Pekerja Di Aceh," *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik Indonesia* 5, no. 1 (2018): 17–34.

lebih besar, sehingga layak memperoleh kompensasi yang lebih tinggi dibandingkan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang lebih rendah. Oleh karena itu, tingkat kesulitan pekerjaan sering dijadikan salah satu pertimbangan dalam penetapan upah agar terdapat keseimbangan antara beban kerja yang ditanggung dengan imbalan yang diterima oleh pekerja.

6. Faktor Yang Mempengaruhi Besaran Upah

Faktor yang mempengaruhi besaran upah dapat dijelaskan melalui beberapa aspek ekonomi, sosial, dan kebijakan yang saling berkaitan. Secara akademis, besaran upah yang diterima oleh seorang pekerja ditentukan oleh kombinasi antara faktor internal perusahaan dan faktor eksternal dari lingkungan kerja. Faktor-faktor tersebut sebagai berikut:

- a. Penawaran dan Permintaan, Tenaga Kerja Tingkat upah yang diterima pekerja dipengaruhi oleh kondisi penawaran dan permintaan tenaga kerja di pasar kerja. Apabila jumlah tenaga kerja yang tersedia lebih banyak dibandingkan kebutuhan tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan, maka tingkat upah cenderung lebih rendah karena persaingan antar pencari kerja semakin tinggi. Sebaliknya, apabila kebutuhan tenaga kerja lebih besar daripada jumlah tenaga kerja yang tersedia, maka perusahaan akan cenderung menawarkan upah yang lebih tinggi untuk menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang dibutuhkan.

- b. Kemampuan dan Ketersediaan Perusahaan Kemampuan finansial dan ketersediaan perusahaan dalam memberikan imbalan kepada pekerja menjadi salah satu faktor yang memengaruhi besaran upah. Perusahaan yang memiliki kondisi keuangan yang baik umumnya mampu memberikan kompensasi yang lebih besar kepada pekerjanya. Sebaliknya, apabila kondisi keuangan perusahaan terbatas, maka kemampuan perusahaan dalam memberikan upah juga akan menyesuaikan dengan sumber daya yang dimiliki.
- c. Produktivitas Kerja Karyawan Produktivitas kerja mencerminkan kemampuan pekerja dalam menghasilkan output atau menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Semakin tinggi tingkat produktivitas yang ditunjukkan oleh pekerja, semakin besar kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi sehingga berpotensi memperoleh kompensasi yang lebih tinggi. Sebaliknya, produktivitas yang rendah dapat menyebabkan nilai kontribusi pekerja terhadap perusahaan berkurang, sehingga tingkat upah yang diterima juga cenderung lebih rendah.
- d. Kebijakan Pemerintah Pemerintah memiliki peran penting dalam mengatur sistem pengupahan melalui berbagai regulasi dan kebijakan ketenagakerjaan. Ketentuan mengenai upah minimum, perlindungan hak pekerja, serta standar pengupahan ditetapkan untuk menciptakan hubungan kerja yang adil antara pekerja dan pemberi kerja. Kebijakan tersebut juga bertujuan untuk mencegah terjadinya praktik pengupahan

yang merugikan pekerja dan memastikan terpenuhinya hak-hak dasar tenaga kerja.

- e. Biaya Hidup (Cost of Living) Besarnya biaya hidup di suatu daerah turut memengaruhi tingkat upah yang diberikan kepada pekerja. Daerah dengan biaya hidup yang tinggi biasanya menerapkan standar upah yang lebih besar agar pekerja dapat memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak. Sebaliknya, pada daerah dengan biaya hidup yang relatif rendah, tingkat upah yang diberikan cenderung lebih kecil karena kebutuhan hidup yang harus dipenuhi juga relatif lebih rendah.
- f. Posisi Jabatan Karyawan Jabatan yang diemban oleh seorang pekerja menjadi salah satu pertimbangan dalam penentuan besaran upah. Semakin tinggi posisi atau tanggung jawab yang dimiliki seseorang dalam organisasi, semakin besar pula kompensasi yang diterimanya. Hal ini disebabkan karena jabatan yang lebih tinggi umumnya menuntut kemampuan, tanggung jawab, serta risiko kerja yang lebih besar dibandingkan jabatan yang lebih rendah.
- g. Pendidikan dan Pengalaman Kerja Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja merupakan faktor yang dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pekerja yang memiliki pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja yang lebih banyak umumnya mempunyai pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, mereka cenderung

memperoleh upah yang lebih besar dibandingkan pekerja yang memiliki tingkat pendidikan dan pengalaman yang lebih rendah.

- h. Kondisi Perekonomian Nasional Perkembangan kondisi perekonomian suatu negara juga berpengaruh terhadap tingkat upah tenaga kerja. Ketika perekonomian mengalami pertumbuhan yang baik, aktivitas usaha meningkat dan kebutuhan tenaga kerja cenderung bertambah sehingga upah dapat mengalami peningkatan. Sebaliknya, pada saat kondisi ekonomi melemah, perusahaan biasanya lebih berhati-hati dalam menetapkan kebijakan pengupahan karena adanya tekanan terhadap kegiatan usaha dan meningkatnya jumlah pencari kerja.
- i. Jenis dan Sifat Pekerjaan Karakteristik pekerjaan yang dilakukan turut menentukan besaran upah yang diterima pekerja. Pekerjaan yang membutuhkan keterampilan khusus, tingkat ketelitian yang tinggi, tanggung jawab besar, atau memiliki risiko tertentu biasanya memperoleh upah yang lebih tinggi. Sebaliknya, pekerjaan yang relatif sederhana dan memiliki tingkat risiko yang rendah cenderung diberikan upah yang lebih kecil karena tuntutan kompetensi yang diperlukan juga tidak terlalu tinggi.²¹

7. Rukun dan Syarat Upah (*Ujrah*)

Dalam membahas rukun dan syarat *ijarah*, ketentuan yang berkaitan dengan syarat-syarat akad dapat dibagi menjadi beberapa aspek utama. Pertama, syarat pembentukan akad (*al-in 'iqāḍ*), yang meliputi aturan

²¹ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 127.

mengenai para pihak dalam akad (*āqidain*), objek akad, jumlah upah atau sewa, dan lokasi akad *ijarah*. Kedua, syarat pelaksanaan akad, yaitu ketentuan yang harus dipenuhi agar akad dapat dilaksanakan dengan benar sesuai dengan ketentuan. Ketiga, syarat keabsahan akad *ijarah*, yang meliputi keabsahan akad berdasarkan pemenuhan persyaratan yang berkaitan dengan para pihak dalam akad, objek sewa (*ma'qūd 'alaih*), jumlah upah atau sewa, dan substansi atau manfaat yang menjadi objek akad (*nafs al-'uqūd*).²²

Rukun merupakan komponen dasar yang keberadaannya menentukan terbentuknya suatu hal. Suatu entitas dapat terwujud apabila seluruh unsur penyusunnya hadir secara utuh. Sebagai contoh, sebuah rumah dapat berdiri karena ditopang oleh berbagai elemen penting, seperti pondasi, tiang, lantai, dinding, atap, dan bagian lainnya. Dalam perspektif Islam, unsur-unsur fundamental yang menjadi penopang terbentuknya suatu amalan atau konsep tertentu dikenal dengan istilah rukun. Jumhur ulama menjelaskan bahwa pelaksanaan *ijarah* harus memenuhi empat rukun dan syarat, yaitu:

a. Orang yang berakad (*aqid*)

Pihak-pihak yang terlibat dalam suatu akad terdiri dari *mu'jir* dan *musta'jir*. *Mu'jir* adalah pihak yang memberikan upah atau menyewakan jasa, sedangkan *musta'jir* adalah pihak yang menerima upah sebagai imbalan atas jasa yang diberikan. Kedua pihak

²² Andri soemitro, *Hukum ekonomi syariah dan fiqh muamalah* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2019).

diharuskan memenuhi beberapa persyaratan, yaitu pemahaman yang jelas tentang manfaat barang atau jasa yang menjadi objek akad, memiliki kemampuan penalaran yang baik, dan mampu membedakan antara perbuatan baik dan perbuatan buruk.

- b. *Sighat* berupa ijab dan qabul sebagai bentuk pernyataan kesepakatan dan persetujuan antara para pihak.
- c. Objek akad, baik berupa Setiap barang atau jasa harus memberikan manfaat yang jelas dan tidak melanggar prinsip-prinsip hukum Syariah.
- d. Upah yang diberikan harus ditentukan secara jelas dan diketahui sejak awal.

B. Sistem Pengupahan Dalam Islam

Sistem pengupahan merupakan cara atau metode yang digunakan oleh perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada para pekerja atau buruhnya. Dalam teori maupun praktik, terdapat berbagai jenis sistem pengupahan yang dikenal dan diterapkanyaitu:

1. Sistem Waktu

Dalam sistem berbasis waktu, penentuan jumlah kompensasi didasarkan pada satuan waktu tertentu, seperti per jam, harian, mingguan, atau bulanan. Skema ini umumnya diterapkan apabila kinerja tenaga kerja sulit diukur berdasarkan hasil per unit. Oleh karena itu, besaran imbalan yang diberikan semata-mata ditentukan oleh durasi waktu kerja yang dijalani.

2. Sistem Hasil (output)

Dalam mekanisme ini, jumlah upah ditetapkan dengan mengacu pada kuantitas hasil kerja yang dicapai tenaga kerja, misalnya dihitung per unit seperti per potong, per meter, per liter, atau per kilogram. Dengan demikian, mekanisme kompensasi diberikan sesuai dengan jumlah hasil kerja yang berhasil diselesaikan oleh tenaga kerja tersebut.

3. Sistem Borongan

Dalam sistem ini, besaran pendapatan ditentukan oleh jumlah pekerjaan yang diselesaikan serta durasi pelaksanaannya. Skema upah borongan menghubungkan pemberian kompensasi secara langsung dengan tingkat output yang dihasilkan. Oleh karena itu, tinggi rendahnya upah sangat bergantung pada ketepatan dalam perhitungan biaya borongan yang ditetapkan.²³

Selanjutnya senada dengan pernyataan tersebut menurut Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, menjelaskan bahwa sistem pengupahan adalah tata cara atau metode yang digunakan perusahaan dalam memberikan imbalan kepada tenaga kerja berdasarkan hasil sistem waktu, sistem hasil, dan sistem borongan.. Dengan demikian, kedua pendapat tersebut menunjukkan bahwa sistem pengupahan pada dasarnya merupakan mekanisme pemberian kompensasi kepada pekerja yang disesuaikan dengan kontribusi atau pekerjaan yang telah dilakukan.²⁴

²³ Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah dalam Ekonomi Islam*, Arjasa Pramata, 2020.

²⁴ Heidjrachman dan Suad Husnan Ranupandojo, *Manajemen Personalia* (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2002).

Beragam sistem pengupahan tersebut pada dasarnya bertujuan untuk memberikan imbalan yang sepadan dengan kontribusi tenaga kerja. Namun demikian, dalam perspektif Islam, penerapan sistem pengupahan tidak hanya dinilai dari aspek teknis dan efisiensi semata, melainkan juga harus berlandaskan pada prinsip-prinsip syariah yang menekankan keadilan, kejelasan akad, kelayakan upah, serta pemenuhan hak pekerja secara tepat waktu. Oleh karena itu, setiap sistem pengupahan yang diterapkan perlu dikaji kesesuaiannya dengan prinsip pengupahan dalam Islam agar tidak menimbulkan unsur ketidakadilan, gharar, maupun eksploitasi terhadap tenaga kerja.

1. Prinsip Keadilan (*Al-'Adl*)

Setiap individu harus memperoleh hak secara seimbang sesuai dengan peran serta kontribusi yang dilakukan. Dalam perspektif Islam, konsep keadilan tidak dimaknai sebatas kesamaan dalam jumlah atau nilai semata, melainkan mencakup jaminan terpenuhinya kesejahteraan pekerja agar mampu memenuhi kebutuhan pokok kehidupannya, seperti kecukupan pangan, tempat tinggal yang layak, serta akses terhadap kesehatan.

2. Prinsip Kejelasan (*Al-Bayan*)

Setiap kesepakatan ikatan kerja yang terbangun antara pihak pemberi pekerjaan dan tenaga kerja wajib menetapkan secara tegas jumlah imbalan, tata cara pemberian upah, serta ketentuan waktu pembayarannya.

3. Prinsip Ketepatan Waktu (*Al-Mu'ajalah*)

Upah harus dibayarkan segera setelah pekerjaan selesai sesuai kesepakatan. Menunda-nunda pembayaran upah bagi majikan yang mampu dikategorikan sebagai tindakan zalim.

4. Prinsip Kelayakan (*Al-Kifayah*)

Islam menekankan bahwa upah harus mampu mencukupi kebutuhan pokok pekerja (sandang, pangan, dan papan). Standar upah harus mempertimbangkan biaya hidup di daerah tersebut agar pekerja dapat hidup secara bermartabat.²⁵

Selanjutnya menurut Masnun Tahir dan Zusiana Elly Triantini, Prinsip-prinsip Muamalah itu ada 4, prinsip tersebut menjadi pedoman agar setiap aktivitas muamalah berjalan sesuai dengan ketentuan syariat Islam. Adapun prinsip-prinsip hukum muamalah adalah sebagai berikut:

1. Prinsip Mubah (Boleh)

Pada dasarnya, seluruh bentuk muamalah diperbolehkan selama tidak terdapat dalil dalam Al-Qur'an maupun sunnah yang melarangnya.

2. Prinsip Sukarela (*'An Taradin Minkum*)

Setiap transaksi harus dilakukan atas dasar kerelaan dan kesepakatan para pihak tanpa adanya unsur paksaan.

3. Prinsip Manfaat dan Mencegah *Mudharat*

Muamalah harus memberikan manfaat bagi para pihak serta menghindarkan segala bentuk kemudharatan. Oleh karena itu, segala

²⁵ Rahmat Hidayat Nasution, *Filsafat Hukum Islam & Maqashid Syariah*.

aktivitas yang membawa kerugian bagi individu maupun masyarakat, seperti perjudian, perdagangan narkoba, dan praktik yang bertentangan dengan syariat, tidak dibenarkan.

4. Prinsip Keadilan

Pelaksanaan muamalah harus berlandaskan pada nilai keadilan dengan memberikan hak dan kewajiban secara proporsional kepada setiap pihak. Setiap bentuk transaksi yang mengandung unsur kezaliman, eksploitasi, atau penindasan tidak diperbolehkan karena bertentangan dengan tujuan syariat.²⁶

Menurut Afzalur Rahman dalam penelitian Armansyah Waliam (2017), sistem pengupahan dalam ekonomi Islam tidak hanya ditentukan oleh mekanisme pasar tenaga kerja, tetapi juga harus didasarkan pada prinsip moral, keadilan, dan kemanusiaan. Islam menolak segala bentuk eksploitasi terhadap pekerja serta menekankan bahwa upah yang diberikan harus mampu memenuhi kebutuhan dasar pekerja dan keluarganya secara layak (kifayah).

Sementara itu, Armansyah Waliam (2017) menjelaskan bahwa dalam praktik pengupahan Islam, kesepakatan mengenai upah harus ditentukan sebelum pekerjaan dimulai. Kesepakatan tersebut mencakup besaran upah, waktu pembayaran, serta mekanisme penyerahannya yang disetujui secara sukarela oleh kedua belah pihak.²⁷

²⁶ Masnun dan Zusiana Elly Triantini Tahir, *Spiritualitas dan Paradigma Baru Fikih Muamalah di Indonesia* (Mataram: Sanabil, 2020).

²⁷ Armansyah Waliam, "Upah Berkeadilan Ditinjau Dari Perspektif Islam" *Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam* 5, 2017. Menjelaskan bahwa Islam menolak eksploitasi terhadap pekerja dan

Melalui Penerapan prinsip-prinsip tersebut, sistem pengupahan dalam perspektif Islam diarahkan untuk mewujudkan tatanan ekonomi yang lebih adil, stabil, dan berkesinambungan. Melalui mekanisme distribusi pendapatan yang proporsional dan berkeadilan, setiap individu memperoleh kesempatan yang setara untuk merasakan hasil pertumbuhan ekonomi, sehingga kesejahteraan masyarakat dapat meningkat secara merata dan berkelanjutan.

C. Profesi Model Fashion

Bekerja adalah unsur esensial yang menyatu dengan keberadaan manusia dalam upaya memenuhi kebutuhan hidupnya. Mutu dan kesungguhan seseorang dalam menjalankan pekerjaan akan menentukan sejauh mana peran dan kontribusi yang dihasilkannya terhadap aktivitas kerja tersebut. Secara umum, tujuan utama manusia dalam bekerja adalah untuk mencukupi kebutuhan dasar.

Pemenuhan kebutuhan pokok manusia dapat dicapai apabila individu berlandaskan pada tiga unsur pendukung utama, yaitu nilai moral yang tercermin dalam etos kerja dan kesungguhan, nilai intelektual berupa kemampuan berpikir dan mengelola pengetahuan, serta nilai kemauan yang menunjukkan kesiapan untuk berusaha secara konsisten. Proses tersebut juga dipengaruhi oleh hubungan yang harmonis antara tenaga kerja dan pihak pemberi kerja. Semakin tinggi tingkat kepuasan dan hasil yang ingin diraih, semakin rumit pula tantangan dan risiko yang harus dihadapi, sehingga

menekankan bahwa upah yang diberikan harus mampu memenuhi kebutuhan dasar pekerja dan keluarganya (kifayah). Besaran upah juga harus disesuaikan dengan tingkat kesulitan, volume pekerjaan, dan kontribusi pekerja. Melalui prinsip *ta'awun* (tolong-menolong), hubungan antara pekerja dan pemberi kerja dipandang sebagai kemitraan yang saling menguntungkan sehingga tercipta distribusi kesejahteraan yang lebih adil dalam masyarakat.

dibutuhkan persyaratan dan kompetensi tertentu. Dalam konteks ini, kualitas menjadi ukuran nilai dari suatu pekerjaan, dan pekerjaan yang menuntut tingkat kerumitan serta keahlian khusus inilah yang disebut sebagai profesi.

Profesi model merupakan pekerjaan di bidang peragaan busana, di mana seorang model menampilkan karya rancangan desainer kepada publik. Busana yang diperagakan bukan sekadar pakaian, melainkan representasi dari karya kreatif sang perancang. Selain itu, pengalaman serta reputasi seorang model berperan penting dalam membentuk daya tarik konsumen terhadap busana yang ditampilkan.²⁸

1. Pengertian Profesi Model *Fashion*

Pada dasarnya, profesi model memiliki karakteristik yang hampir serupa dengan bidang pekerjaan lainnya. Proses yang dilalui seorang model dalam membangun dan mengembangkan kariernya sebanding dengan perjalanan karier pada profesi lain. Untuk mencapai tingkat profesional yang matang, seorang model umumnya memerlukan waktu sekitar lima hingga tujuh tahun, durasi yang relatif setara dengan masa pendidikan formal jenjang sarjana hingga pascasarjana. Meskipun demikian, dunia modeling memiliki dinamika dan tantangan tersendiri, sehingga tidak semua individu mampu bertahan serta beradaptasi di dalam lingkungan profesi tersebut.²⁹

Industri modeling merupakan bentuk usaha jasa, di mana model berperan sebagai perantara antara desainer atau produsen dengan

²⁸ E. Sumaryo, *Etika profesi hukum Norma- norma bagi penegak hukum* (yogyakarta: Kanisius Yogyakarta, 1999).

²⁹ Sanggarwaty, *kiat menjadi model Profesional*.

konsumen. Keberadaan model menjadi elemen penting bagi desainer maupun produsen karena model berfungsi sebagai pihak yang mampu menyampaikan nilai, karakter, dan pesan dari busana atau produk kepada calon pembeli. Peran tersebut menuntut tanggung jawab yang tidak ringan, sebab model harus mampu mengomunikasikan makna dan citra produk secara efektif. Dengan demikian, tugas model tidak terbatas pada sekadar tampil di media cetak, digital, maupun panggung peragaan, tetapi juga mencakup pembentukan sikap, ekspresi, serta gaya tertentu dalam memperagakan produk. Seluruh unsur tersebut bertujuan untuk membangun citra (*image*) produk sesuai dengan keinginan produsen. Apabila peragaan tersebut berhasil menarik minat dan mendorong keputusan pembelian, maka dapat dikatakan telah terjadi proses komunikasi yang efektif antara model sebagai mediator dan konsumen.

Profesi model merupakan jenis pekerjaan yang bersifat berkelanjutan, di mana pengalaman pada satu pekerjaan akan membuka peluang terhadap pekerjaan selanjutnya secara bertahap. Keterampilan membangun kerja kolektif yang efektif bersama rekan satu tim menjadi faktor krusial yang memengaruhi keberlanjutan karier seorang model. Pencapaian tersebut hanya dapat terwujud apabila model memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi dalam menjalankan setiap tanggung jawabnya.

a. Syarat Menjadi Model

1) Syarat Fisik

- a) Penampilan kulit bersih dan sehat terutama kulit wajah menjadi prioritas
- b) Postur tubuh harus seimbang dan proporsional.
- c) Rambut sehat, kuat, tidak mudah patah dan terawat.
- d) Kuku yang bersih dan terawat dengan baik.
- e) Ditunjang dengan kesehatan umum dan gigi yang baik.

Di samping ketentuan-ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya, terdapat pula persyaratan fisik lain yang kerap dipertimbangkan, yakni struktur wajah. Ketentuan ini sejatinya tidak bersifat absolut, mengingat konsep kecantikan memiliki makna yang relatif dan dapat berbeda-beda pada setiap individu. Standar kecantikan pun mengalami perubahan seiring waktu. Sebagai contoh, pada dekade 1970-an, kehadiran model berkulit gelap masih sangat terbatas karena dianggap kurang memenuhi standar kecantikan yang berlaku saat itu dibandingkan dengan model berkulit terang. Namun, memasuki era 1980-an, model dengan warna kulit gelap mulai memperoleh ruang dan pengakuan yang lebih luas dalam industri tersebut.

2) Syarat non fisik

a) Kecerdasan

Kapasitas intelektual yang memadai memungkinkan seorang model untuk memahami dan menyesuaikan diri dengan pola koreografi dalam peragaan busana maupun mengikuti arahan gaya saat sesi pemotretan. Kurangnya kemampuan tersebut berpotensi menghambat kelancaran proses peragaan atau pemotretan, bahkan dapat mengganggu keseluruhan konsep yang telah dirancang. Tidak jarang pengarah gaya menyampaikan keluhan terkait keterbatasan model dalam menangkap dan menerapkan instruksi yang diberikan. Model yang profesional dan berkualitas umumnya mampu menghindari permasalahan semacam ini. Tingkat kecerdasan tersebut juga tercermin dalam hasil akhir pemotretan, di mana setiap pose dan ekspresi yang diminta dapat ditampilkan secara optimal, sehingga kecerdasan seorang model tampak secara alami melalui visual yang dihasilkan.

b) Wawasan yang luas

Seorang model yang memiliki pengetahuan dan wawasan yang luas cenderung lebih mudah menjalin kerja sama dalam tim serta membangun relasi sosial dengan berbagai pihak. Wawasan yang memadai juga membantu model memahami

karakter dan nilai dari produk yang dibawakannya, sehingga mampu menampilkan kesan yang lebih alami, profesional, dan tidak terkesan dibuat-buat. Oleh karena itu, pengembangan wawasan, khususnya yang berkaitan dengan dunia modeling, menjadi aspek penting bagi seorang model. Upaya ini dapat mendorong peningkatan kreativitas sekaligus mendukung pengembangan karier model secara berkelanjutan.

c) Kepribadian / karakter yang kuat

Pergaulan seorang model cenderung luas karena profesinya menuntut interaksi dengan berbagai pihak. Sebagai figur yang membentuk dan merepresentasikan citra (*image*), model kerap menjadi perhatian publik. Dalam ajang pemilihan *top model*, aspek perilaku (*behavior*) bahkan menjadi salah satu indikator penilaian yang memiliki bobot tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa tuntutan terhadap seorang model tidak hanya terbatas pada penampilan fisik dan kecerdasan, tetapi juga mencakup sikap dan etika yang baik. Ketiga unsur tersebut dikenal sebagai konsep 3B, yaitu *brain* (kecerdasan), *beauty* (penampilan), dan *behavior* (sopan santun).

d) Motivasi Kuat

Motivasi yang kuat berperan sebagai motor penggerak utama yang mengubah ide dan nilai abstrak menjadi tindakan nyata. Tanpa dorongan internal ini, strategi hanya akan

menjadi konsep tanpa eksekusi, karena motivasi berfungsi menyelaraskan kompetensi intelektual dengan energi kerja. Selain itu, motivasi yang besar menciptakan daya tahan (*resiliensi*) bagi individu untuk tetap konsisten pada tujuan jangka panjang, meskipun tantangan muncul atau hasil fisik belum terlihat. Pada akhirnya, motivasi kuat adalah ruh yang memastikan seluruh aspek non-materi dalam sebuah sistem tetap hidup dan berfungsi secara efektif.³⁰

2. Pengertian *Fashion*

Menurut Sukendro dkk, istilah *fashion* diturunkan dari kata bahasa Latin “*factio*” yang merujuk pada aktivitas menghasilkan atau melaksanakan suatu perbuatan. Dengan demikian, pengertian awal dari *fashion* atau *mode* merujuk pada suatu tindakan atau aktivitas yang diwujudkan melalui apa yang dilakukan oleh seseorang.³¹

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), *fashion* atau *mode* dimaknai sebagai variasi gaya, cara, serta bentuk yang sedang berkembang pada periode tertentu, yang mencakup busana, model rambut, motif hias, dan unsur penampilan lainnya.³²

Sepanjang perjalanan sejarahnya, *fashion* berfungsi sebagai representasi dari dinamika perubahan budaya dalam suatu kelompok masyarakat. *Fashion* seringkali identik dengan busana, padahal secara

³⁰ Sanggarwaty.

³¹ K. Sukendro, G., Destiarman, A. H., & Kahdar, “Nilai fetisisme komoditas gaya hijab (kerudung dan jilbab) dalam busana muslimah,” *Jurnal Sosioteknologi* 15, no. 2 (2016).

³² Kemendikbud, “mode,” 2026, <https://www.kbbi.web.id/mode>.

makna yang lebih luas, *fashion* mencakup berbagai aspek yang berkaitan dengan perhiasan, gaya hidup, serta cara berpakaian.³³

Seiring dengan perkembangan zaman, *fashion* tidak lagi terbatas pada busana dan aksesoris seperti kalung atau gelang semata, melainkan juga mencakup berbagai produk fungsional lain yang dirancang dengan perpaduan unsur estetika yang rumit dan khas. Produk-produk tersebut berfungsi sebagai media untuk menampilkan serta mempertegas citra dan penampilan individu yang mengenakannya. Pada tahap ini, *fashion* telah bertransformasi dari sekadar kebutuhan berpakaian menjadi sarana ekspresi diri yang mencerminkan karakter dan identitas setiap orang.³⁴

Jadi *Fashion* dapat disimpulkan sebagai sebuah fenomena budaya dan komunikasi non-verbal yang bersifat dinamis, mencakup gaya berpakaian, aksesoris, hingga gaya hidup yang diadopsi oleh masyarakat pada waktu tertentu. Lebih dari sekadar fungsi proteksi tubuh, *fashion* berperan sebagai media ekspresi identitas diri dan simbol status sosial yang mencerminkan karakteristik individu serta nilai-nilai zamannya. Karena sifatnya yang terus berubah mengikuti perkembangan tren dan preferensi kolektif, *fashion* berfungsi sebagai jembatan antara kebutuhan personal untuk tampil unik dengan keinginan manusia untuk menjadi bagian dari kelompok sosial tertentu.

³³ A. M. Amelia, N. D., & Falah, "The Role Of Influencers In Inspiring People'S Fashion In Bandung," *Cultural Arts International Journal* 2, no. 2 (2022).

³⁴ T. Y. Trisnawati, "Fashion sebagai bentuk ekspresi diri dalam komunikasi," *Jurnal The Messenger* 3, no. 2 (2016).

3. Karakteristik Pekerjaan Model *Fashion*

Karakteristik pekerjaan model *fashion* secara teoretis diklasifikasikan sebagai pekerjaan yang bersifat dinamis, tidak teratur (*irregular*), dan sangat bergantung pada proyek atau booking yang masuk. Berbeda dengan pekerjaan kantoran, waktu kerja seorang model tidak terikat pada jadwal rutin, melainkan sangat fluktuatif mengikuti kebutuhan klien, fotografer, maupun kalender industri mode.³⁵

Dalam satu hari, seorang model mungkin harus memulai persiapan makeup sejak dini hari untuk mengejar cahaya matahari alami (*golden hour*), namun di hari lain mereka bisa saja tidak memiliki agenda sama sekali. Durasi kerja biasanya dibagi ke dalam sistem *half-day* (4 jam) atau *full-day* (8 jam), tetapi dalam praktiknya sering kali terjadi lembur (*overtime*) hingga larut malam demi menyelesaikan target jumlah busana atau memenuhi standar artistik yang diinginkan oleh pengarah gaya.³⁶

Selain waktu di depan kamera, karakteristik pekerjaan ini juga mencakup waktu kerja administratif dan persiapan yang cukup intensif namun sering kali tidak terlihat secara langsung. Seorang model harus mengalokasikan banyak waktu untuk menghadiri *casting* dan *go-sees* guna memenangkan kontrak, yang terkadang mengharuskan mereka berpindah-pindah lokasi dalam waktu singkat. Fleksibilitas waktu menjadi tuntutan utama karena jadwal bisa berubah secara mendadak, baik karena pembatalan kontrak maupun panggilan kerja menit-menit terakhir (*last-*

³⁵ Entwistle, *The Fashioned Body: Fashion, Dress and Modern Social Theory*.

³⁶ Y Kawamura, *Fashion-ology: An Introduction to Fashion Studies* (oxford: Berg Publishers, 2005).

minute booking). Oleh karena itu, profesi ini menuntut ketahanan fisik dan mental yang tinggi karena adanya tekanan untuk selalu tampil prima di tengah ketidakpastian jam kerja yang sering kali melampaui standar waktu kerja pada umumnya.³⁷

D. Jenis Sistem Pengupahan Pada Model *Fashion*

Industri *fashion* memiliki dinamika yang sangat berbeda dengan sektor formal lainnya, sehingga sistem pengupahannya memiliki ciri khas yang unik. Berikut adalah penjelasan mendalam mengenai karakteristik tersebut:

1. Sistem Kompensasi Berbasis Proyek (*Project-Based Compensation*):

Berbeda dengan pekerja kantoran yang menerima gaji bulanan tetap, model *fashion* umumnya bekerja dengan sistem *freelance* atau kontrak per kegiatan. Karakteristik ini menyebabkan arus pendapatan model bersifat fluktuatif, di mana upah dibayarkan per sesi pemotretan (*photoshoot*), peragaan busana (*catwalk*), atau kontrak kampanye iklan (*endorsement*) tertentu. Besaran upah biasanya ditentukan oleh durasi waktu (jam kerja) atau tingkat kerumitan proyek yang dilakukan.³⁸

2. Diferensiasi Upah Berdasarkan Nilai Pasar (*Market Value*): Dalam industri *fashion*, "produk" yang dijual adalah citra diri model. Oleh karena itu, pengupahan sangat dipengaruhi oleh popularitas, portofolio, dan jumlah pengikut di media sosial. Model senior atau *top model* memiliki posisi tawar (*bargaining power*) yang jauh lebih tinggi untuk menentukan tarif

³⁷ A Mears, *Pricing Beauty: The Making of a Fashion Model* (Berkeley: University of California Press, 2011).

³⁸ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (yogyakarta: BPFE, 2014).

mereka sendiri (*rate card*), sementara model pemula seringkali menerima upah standar atau bahkan hanya sistem *trade-of* (tukar jasa dengan produk/foto).³⁹

3. Mekanisme Pembagian Hasil dengan Agensi (*Agency Fee Deductions*):

Bagi model yang bernaung di bawah manajemen, sistem pengupahan melibatkan pihak ketiga. Karakteristiknya adalah adanya pemotongan komisi agensi yang berkisar antara 10% hingga 30% dari total nilai kontrak. Implementasi ini harus didasarkan pada transparansi laporan keuangan agar model mengetahui nilai kontrak asli yang dibayarkan oleh klien sebelum dipotong oleh agensi.

4. Penggunaan Hak Citra (*Usage Rights*) sebagai Komponen Upah: Salah

satu karakteristik yang paling menonjol adalah adanya biaya *usage*. Selain dibayar atas tenaga saat pemotretan, model juga menerima upah atas penggunaan wajah atau tubuh mereka di media iklan (papan reklame, televisi, atau media sosial) dalam kurun waktu tertentu. Semakin luas jangkauan iklan (nasional vs internasional) dan semakin lama durasi penayangan, maka nilai upah yang diterima akan semakin besar.⁴⁰

5. Sistem Upah Non-Tunai dalam Bentuk Portofolio (TFP - *Time for Print*):

Seringkali dijumpai praktik pengupahan non-fisik yang lazim disebut TFP. Dalam sistem ini, model tidak menerima uang tunai, melainkan menerima hasil foto profesional berkualitas tinggi untuk memperkuat portofolionya.

³⁹ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011).

⁴⁰ Puji Lestari, "Perlindungan Hukum terhadap Hak Upah bagi Model Fashion dalam Kontrak Kerja Agensi," *Jural Hukum Muamalat* 4, no. 1 (2022).

Meskipun secara ekonomi tidak menghasilkan likuiditas, dalam jangka panjang hal ini dianggap sebagai investasi untuk meningkatkan nilai jual model di masa depan.⁴¹

⁴¹ Edy Setyawan Indah Setyowati, Dyah Pikanthi Diwanti, “Analisis Sistem Pengupahan dan Kesejahteraan Tenaga Kerja pada Industri Kreatif,” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 18, no. 2 (2021): 118.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini termasuk ke dalam kategori penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan merupakan metode penelitian yang dilakukan dengan cara mengkaji secara mendalam kondisi nyata di lapangan, meliputi latar belakang, situasi aktual, serta cara-cara terjadinya interaksi dalam lingkungan sosial, baik pada tingkat individu, kelompok, institusional, maupun masyarakat secara keseluruhan.¹ Penelitian lapangan dilakukan untuk mengkaji fenomena yang terjadi di lingkungan nyata dengan tujuan memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang objek penelitian.

Penelitian ini dilakukan melalui observasi langsung terhadap para model yang tergabung dalam sanggar kartini pada kegiatan peragaan busana di Kota Metro, dengan tujuan untuk menggali informasi serta memperoleh data secara komprehensif mengenai analisis pengupahan dalam perspektif islam yang biasanya dilakukan oleh pemilik dan model *fashion* di sanggar kartini Metro.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini menggunakan Pendekatan kualitatif, yakni penelitian yang menekankan pada penyajian data dalam bentuk narasi, baik berupa

¹ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2014).

kalimat, penjelasan, maupun cerita singkat untuk menggambarkan fenomena yang diteliti.²

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif untuk menafsirkan dan menyajikan temuan secara terorganisir, sesuai dengan data yang diperoleh selama proses penelitian.". Gambaran yang didapat dalam penelitian ini adalah analisis pengupahan dalam perspektif islam yang biasanya dilakukan oleh pemilik dan model *fashion* di Sanggar Kartini Metro.

B. Sumber Data Penelitian

Sumber data adalah pihak atau objek yang menjadi tempat diperolehnya informasi penelitian. Sumber data juga dapat diartikan sebagai orang, benda, atau situasi yang dijadikan tempat bagi peneliti untuk melakukan pengamatan, pengumpulan informasi, maupun penggalian keterangan yang relevan dengan permasalahan penelitian.³ Sumber data utama dalam penelitian ini meliputi:

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer merujuk pada sumber utama yang menyajikan data secara langsung kepada peneliti.yaitu data yang diperoleh peneliti dari pihak atau objek asli yang berkaitan dengan penelitian. Data tersebut didapatkan melalui informasi dari individu-individu yang memiliki keterkaitan dengan fokus kajian.⁴ Adapun sumber data primer dalam

² Rahmadi, *Pengantar Metodologi Penelitian* (Banjarmasin, Kalimantan Selatan: Antasari Press, 2011).

³ Rahmadi.

⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2012).

penelitian ini diperoleh langsung dari wawancara langsung kepada pemilik agensi dan model fashion di sanggar kartini Metro.

2. Sumber Data Sekunder

Data sekunder merujuk pada informasi yang diperoleh bukan secara langsung dari sumber primer, tetapi melalui dokumen, laporan, atau catatan yang telah disiapkan sebelumnya oleh individu atau lembaga terkait, sebelum penelitian dilakukan. Data ini bersifat valid dan umumnya bersumber dari buku-buku atau referensi yang berkaitan dengan topik penelitian.⁵

C. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dapat diartikan sebagai serangkaian prosedur yang ditempuh peneliti untuk memperoleh data yang relevan dengan tujuan penelitian.⁶ Oleh karena itu, dalam penelitian ini digunakan beberapa metode guna mengumpulkan data yang diperlukan, yaitu:

1. Wawancara

Metode wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui interaksi langsung antara peneliti dan partisipan dalam bentuk sesi tanya jawab. dan narasumber secara langsung, yang disusun secara sistematis dan didasarkan pada fokus masalah, tujuan, serta hipotesis penelitian.⁷ Dalam pelaksanaannya, peneliti menyusun sejumlah pertanyaan yang kemudian dirangkum dalam bentuk pedoman wawancara

⁵ Nufian S Febriani, *Teori dan Praktis Riset Komunikasi Pemasaran Terpadu* (Jakarta: Tim Ub Press, 2018).

⁶ W. Gulo, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Gafindo, 2002).

⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D.*

yang memungkinkan peneliti memperoleh informasi secara langsung dan mendalam dari para model dan pemilik agensi mengenai pengalaman dan perspektif mereka.⁸ Penelitian ini menggunakan metode wawancara semi-terstruktur, yang memungkinkan fleksibilitas dalam pelaksanaan sambil tetap mempertahankan fokus pada topik utama yang telah ditentukan sebelumnya. Responden yang menjadi sasaran penelitian terdiri dari pemilik agensi dan 75 model aktif pada agensi tersebut. Mengingat jumlah populasi penelitian mencapai 75 individu, tidak semua dijadikan sampel. Oleh karena itu, peneliti menerapkan teknik *purposive sampling*, yakni metode pemilihan sampel yang dilakukan dengan menetapkan kriteria atau pertimbangan khusus sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam teknik ini, peneliti secara sengaja menentukan subjek yang dianggap paling relevan dan mampu memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian. Proses pemilihan sampel dilakukan tanpa memperhitungkan strata dalam populasi, sehingga peneliti memiliki kebebasan untuk menentukan subjek yang paling sesuai dengan kebutuhan penelitian.⁹ Dari total populasi 75 model, peneliti mengambil sampel sebanyak 10 orang model yang terdiri dari 5 model kategori dewasa dan 5 model kategori remaja. Pemilihan sampel ini didasarkan pada pertimbangan kriteria tertentu guna menjamin kedalaman data, di antaranya adalah informan harus memiliki jam terbang yang tinggi, minimal tiga kali *event*, aktif pelatihan dan *show* serta telah bergabung aktif dengan sanggar minimal selama satu tahun. Selain itu,

⁸ Sugiyono.

⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*, Bandung: Alfabeta., 19 ed. (Bandung: Alfabeta Bandung, 2013).

informan yang dipilih adalah mereka yang telah terlibat dalam berbagai kegiatan profesional seperti fashion show maupun pemotretan, sehingga memiliki pengalaman langsung mengenai sistem pembayaran.

2. Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan salah satu metode penelitian yang menitikberatkan pada pemanfaatan data berupa dokumen sebagai bukti empiris. Dengan metode ini, peneliti menelaah isi berbagai sumber tertulis yang memiliki keterkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Contohnya yaitu catatan pembayaran ujah, dan foto saat wawancara berlangsung.

Data dokumentasi memberikan kontribusi yang signifikan bagi peneliti sebagai pelengkap dan penguat informasi dalam penelitian. Melalui metode ini, peneliti dapat memperoleh serta menelusuri berbagai data dan sumber yang relevan dengan pengupahan yang dilakukan oleh para model *fashion* dan pemilik agensi menurut persepektif islam.

D. Teknik Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif, validitas data menjadi fokus penting untuk memastikan penelitian memenuhi standar ilmiah serta untuk mengevaluasi keakuratan informasi yang dikumpulkan. Salah satu metode yang umum digunakan untuk memperkuat validitas tersebut adalah triangulasi, yang memungkinkan peneliti memverifikasi data dari berbagai sumber atau perspektif. Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan triangulasi sumber dengan membandingkan data hasil wawancara antara narasumber yang

berbeda,¹⁰ yaitu para pemilik agensi dan model *fashion* di sanggar kartini Metro, guna mendapatkan perspektif yang utuh mengenai pengupahan. Selain itu, digunakan pula triangulasi teknik, di mana peneliti melakukan pengecekan ulang dengan membandingkan hasil wawancara dengan hasil observasi serta studi dokumentasi di lapangan.

Selain menerapkan triangulasi, penelitian ini juga menekankan validitas data melalui pemanfaatan bahan referensi sebagai bukti pendukung. Dalam penelitian kualitatif, bahan referensi berfungsi untuk memperkuat temuan dengan memberikan dasar dokumenter yang jelas. Data yang berkaitan dengan interaksi manusia maupun deskripsi suatu situasi sebaiknya didukung oleh dokumentasi visual atau audio, seperti foto maupun rekaman suara. Penggunaan perangkat perekam, baik kamera maupun alat perekam audio, menjadi langkah penting untuk memastikan keandalan data. Dengan demikian, pengumpulan informasi tidak hanya terverifikasi secara langsung, tetapi juga memenuhi standar akademik yang diharapkan dalam penelitian kualitatif.. Dalam penelitian ini, teknik tersebut diterapkan melalui penyajian hasil transkrip wawancara yang divalidasi dengan dokumentasi foto bersama para narasumber sebagai bukti autentik penelitian.

E. Teknik Analisis Data

Pemilihan metode analisis data dalam penelitian ini mengikuti model Miles dan Huberman, yang terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan dengan mempertimbangkan kesesuaian terhadap fokus

¹⁰ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, 324-330.

kajian yang menjadi objek penelitian, yaitu analisis pengupahan dalam perspektif islam (studi pada model *fashion* di sanggar kartini Metro), yang dianalisis dengan pendekatan kualitatif.¹¹ Pendekatan ini bertujuan untuk menggali secara mendalam bagaimana praktik sistem pengupahan jika ditinjau dari sudut pandang Islam. Tujuan tersebut dikaji berdasarkan perspektif hukum Islam, sehingga diharapkan Studi ini menawarkan kontribusi ilmiah yang penting dengan memperdalam pemahaman tentang mekanisme upah dalam profesi model *fashion*.

Penulisan karya ini menerapkan pendekatan berpikir kombinasi deduktif dan induktif. Pendekatan ini memungkinkan analisis dimulai dari observasi fenomena khusus di lapangan, kemudian ditarik menjadi prinsip-prinsip umum yang relevan dengan permasalahan penelitian. Dalam konteks studi ini, metode tersebut digunakan untuk merumuskan kesimpulan mengenai perspektif hukum Islam terhadap praktik pengupahan pada profesi model *fashion*, sebagai bagian dari kajian fikih kontemporer. Hasil analisis kemudian disajikan secara sistematis melalui bab-bab yang tersusun mengikuti alur pembahasan penelitian.

¹¹ dan Johnny Saldaña Miles, Matthew B., A. Michael Huberman, *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*, 3 ed. (Thousand Oaks: SAGE Publications, 2014).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Sanggar Kartini merupakan sebuah agensi model yang tidak hanya berfokus pada pelatihan modeling, tetapi juga menyediakan kegiatan lain seperti seni tari, privat sempoa dan pengembangan diri lainnya. Lembaga ini didirikan pada tahun 2005 oleh Candra Kartini, seorang pendidik yang memiliki kepedulian besar terhadap perkembangan anak-anak. Berlokasi di Jalan Satelit 1 Nomor 49, Iringmulyo, Kecamatan Metro Timur, Kota Metro, sanggar ini berada di kawasan pusat kota yang strategis. Latar belakang pendiriannya berawal dari hobi serta kecintaan pendiri terhadap dunia anak-anak, khususnya dalam melihat potensi ekspresi mereka yang sebenarnya baik namun sering terhambat oleh rasa malu. Oleh karena itu, Sanggar Kartini hadir sebagai wadah untuk mengembangkan keberanian, kepercayaan diri, serta bakat anak-anak melalui berbagai kegiatan positif.

Hingga saat ini, Sanggar Kartini memiliki sekitar 75 model aktif yang terdiri dari model anak-anak, remaja, hingga dewasa, dan seluruh kegiatan pengelolaannya masih ditangani secara langsung oleh pendirinya. Selain itu, sanggar ini juga memiliki kegiatan rutin mingguan berupa latihan catwalk yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, teknik berjalan, serta kepercayaan diri para model. Sejak awal berdiri hingga sekarang, sanggar ini telah melahirkan banyak model berbakat, bahkan beberapa di antaranya telah dikenal luas dan berhasil mengikuti berbagai ajang bergengsi.

B. Data Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Praktik Pengupahan Di Sanggar Kartini Metro

a. Rukun dan Syarat Upah (*Ujrah*)

Berdasarkan hasil penelitian di Sanggar Kartini Metro, praktik pengupahan model fashion dapat ditinjau berdasarkan rukun dan syarat upah (*ujrah*) dalam Islam, yaitu adanya pihak yang berakad, sighat akad, objek akad, dan upah yang jelas.

Pertama, pihak yang berakad (*aqid*) dalam praktik ini adalah pihak sanggar sebagai pemberi pekerjaan dan model sebagai penerima pekerjaan. Sebelum pekerjaan dilakukan, pihak sanggar terlebih dahulu menawarkan job kepada model dan model diberikan kebebasan untuk menerima atau menolaknya. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Ibu Candra Kartini:¹

“Kalau ada job biasanya saya hubungi dulu modelnya, nanti dijelaskan acaranya seperti apa. Kalau modelnya siap dan setuju baru ikut.”

Pernyataan ini juga di perkuat oleh salah satu model yaitu Naomi sebagi berikut:²

“Biasanya aku kalau mau di ajak job di hubungi dulu, ditanya setuju atau tidak kalau ada job”

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa akad dilakukan atas dasar kerelaan kedua belah pihak tanpa adanya unsur paksaan.

Kedua, sighat akad dilakukan secara lisan melalui kesepakatan antara pihak sanggar dan model sebelum pekerjaan dimulai.

¹ Candra Kartini, “Pemilik sanggar Hasil Wawancara Penelitian” (Metro, 23 April, 2026).

² Naomi, “Model Fashion Hasil Wawancara Penelitian” (Metro, 24 April, 2026).

Kesepakatan tersebut meliputi jenis pekerjaan, waktu pelaksanaan, dan besaran upah. Hal ini diungkapkan oleh Jannah Azzahra:³

“Biasanya sebelum job dimulai sudah dijelaskan dulu konsep acaranya sama bayaran yang diterima, kalau setuju baru ikut.”

Dengan demikian, telah terdapat ijab dan qabul antara kedua pihak meskipun dilakukan secara lisan.

Ketiga, objek akad dalam praktik ini berupa jasa modeling seperti fashion show, pemotretan, dan promosi produk fashion. Objek pekerjaan telah dijelaskan terlebih dahulu kepada model sehingga pekerjaan yang dilakukan diketahui secara jelas. Sebagaimana dijelaskan oleh Ibu Candra Kartini:⁴

“Sebelum tampil model sudah diberi tahu tugasnya apa dan konsep tampilnya bagaimana.”

Keempat, upah yang diberikan juga telah ditentukan secara jelas sebelum pekerjaan dilakukan. Model mengetahui nominal upah yang diterima beserta adanya potongan untuk pihak sanggar sebesar 20–25%. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Rosa:⁵

“Dari awal sudah diberi tahu upahnya berapa dan nanti ada potongan untuk sanggar.”

b. Jenis Upah Pada Model Fashion di Sanggar Kartini Metro

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan di Sanggar Kartini Metro, sistem pengupahan yang diterapkan kepada para model

³ Jannah Azzahra, “Model Fashion Hasil Wawancara Penelitian” (Metro, 23 April, 2026).

⁴ Kartini, “Pemilik sanggar Hasil Wawancara Penelitian.”

⁵ Rosa, “Model Fashion Hasil Wawancara Penelitian” (Metro, 26 April, 2026).

diberikan berdasarkan pekerjaan atau kegiatan yang telah diselesaikan.

Salah satu narasumber menyatakan bahwa:⁶

“Kalau di Sanggar Kartini memang tidak ada gaji tetap bulanan untuk model. Mereka dibayar sesuai event yang diikuti, misalnya fashion show atau pemotretan. Jadi tergantung pekerjaan yang didapat.”

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa para model memperoleh upah setelah mengikuti kegiatan tertentu, seperti fashion show, sesi pemotretan, maupun aktivitas promosi lainnya. Dalam praktiknya, model tidak menerima pendapatan tetap setiap bulan, melainkan memperoleh imbalan yang disesuaikan dengan jenis pekerjaan serta jumlah kegiatan yang diikuti pada setiap event.

Di samping itu, penelitian juga menemukan adanya perbedaan nominal upah yang dipengaruhi oleh standar umum dalam lingkungan modeling setempat. Model yang masih pemula biasanya memperoleh bayaran yang berbeda dibandingkan model yang telah memiliki pengalaman dan jam terbang lebih tinggi.

c. Faktor-Faktor yang mempengaruhi besaran upah di sanggar kartini Metro

Berdasarkan hasil wawancara dalam penelitian, informan menjelaskan bahwa besaran upah yang diterima oleh model fashion di Sanggar Kartini dipengaruhi oleh beberapa faktor. Penentuan upah

⁶ Candra Kartini, “Pemilik sanggar Hasil Wawancara Penelitian.” (Metro, 23 April 2026).

tidak semata-mata ditetapkan berdasarkan jenis pekerjaan yang dilakukan, melainkan juga mempertimbangkan kemampuan, pengalaman, serta kondisi pekerjaan yang dijalani oleh masing-masing model. Sebagaimana disampaikan oleh salah satu informan yaitu pemilik agensi:⁷

“besar kecilnya upah yang diterima model itu tidak sama, karena dilihat juga dari kemampuan model, pengalaman, dan tingkat kesulitan yang dijalankan. Model yang sudah banyak jam terbang biasanya mendapat upah yang lebih tinggi”.

Hal itu juga di perkuat oleh salah satu model yaitu Putri, sebagai berikut:⁸

“Biasanya upah yang kita dapat itu sesuai dengan pengalaman kita dan seberapa banyak kita sering ngejob, kalau sering dapet job kan otomatis nama kita banyak yang kenal”

Salah satu faktor utama yang memengaruhi besaran upah adalah pengalaman dan jam terbang model. Model yang telah lebih lama bergabung dan memiliki pengalaman lebih banyak dalam mengikuti peragaan busana maupun sesi pemotretan umumnya memperoleh bayaran yang lebih tinggi dibandingkan model pemula. Pengalaman tersebut dipandang sebagai ukuran kemampuan dan profesionalitas model dalam menjalankan pekerjaannya. Semakin baik keterampilan model dalam melakukan catwalk, berpose, dan menyesuaikan diri dengan konsep acara, maka semakin besar pula upah yang diterimanya.

⁷ Candra Kartini. (Metro, 23 April 2026).

⁸ Putri, “Model Fashion Hasil Wawancara Penelitian” (Metro, 24 April, 2026).

Faktor berikutnya ialah tingkat kesulitan pekerjaan dan jenis kegiatan yang diikuti. Kegiatan berskala besar atau pekerjaan yang memerlukan persiapan lebih kompleks biasanya memberikan imbalan yang lebih tinggi dibandingkan kegiatan biasa. Sebagai contoh, model yang terlibat dalam fashion show besar atau promosi produk tertentu memperoleh pembayaran lebih besar karena pekerjaan tersebut menuntut tanggung jawab dan kesiapan yang lebih tinggi.

Selain itu, popularitas dan nilai pasar *market value* model juga menjadi faktor yang memengaruhi besaran upah. Dalam industri modeling, citra, daya tarik, serta tingkat pengenalan publik terhadap model memiliki nilai ekonomis tersendiri. Model yang memiliki kemampuan lebih baik, portofolio yang lebih banyak, dan dikenal luas biasanya mempunyai posisi tawar yang lebih tinggi dalam menentukan tarif kerja.

Besaran upah juga dipengaruhi oleh kebijakan pihak sanggar dan nilai kontrak yang diberikan oleh klien. Jumlah pembayaran yang diterima model bergantung pada nominal kontrak dari penyelenggara acara atau pengguna jasa model. Selanjutnya, pihak sanggar melakukan pembagian upah sesuai dengan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

d. Jenis Sistem Pengupahan pada Model Fashion di Sanggar Kartini Metro

Berdasarkan hasil penelitian, mekanisme pengupahan yang diterapkan kepada model fashion di Sanggar Kartini Metro dilakukan berdasarkan jenis pekerjaan atau kegiatan yang diikuti oleh model. Sistem ini terlihat dari mekanisme pemberian upah yang didasarkan pada pekerjaan atau kegiatan tertentu yang diikuti oleh model, seperti peragaan busana, sesi pemotretan, maupun kegiatan promosi produk. Hal tersebut sebagaimana disampaikan oleh pemilik Sanggar Kartini, yaitu:⁹

“Kalau di Sanggar Kartini memang tidak ada gaji tetap bulanan untuk model. Mereka dibayar sesuai event yang diikuti, misalnya fashion show atau pemotretan. Jadi tergantung pekerjaan yang didapat.”

Dalam praktiknya, model tidak memiliki jam kerja tetap dan tidak menerima gaji secara rutin setiap bulan. Upah diberikan setelah pekerjaan selesai dilakukan sesuai kesepakatan antara pihak model, sanggar, dan klien. Pola kerja seperti ini menunjukkan karakteristik industri fashion yang bersifat fleksibel dan bergantung pada jumlah proyek atau kegiatan yang tersedia. Salah satu model juga menyampaikan bahwa:¹⁰

⁹ Candra Kartini, “Pemilik sanggar Hasil Wawancara Penelitian.” (Metro, 23 April 2026)

¹⁰ Naca, “Model Fashion Hasil Wawancara Penelitian” (Metro, 26 April, 2026).

“Kerjanya tidak tentu, kadang ada event kadang tidak ada. Kalau selesai tampil atau selesai job biasanya baru dibayar sesuai kesepakatan awal.”

Temuan tersebut sejalan dengan teori mengenai sistem pengupahan dalam industri modeling yang umumnya menggunakan sistem kerja freelance atau kontrak per kegiatan. Besaran upah dipengaruhi oleh durasi pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, jenis acara, serta pengalaman model yang bersangkutan. Dalam penelitian ini juga ditemukan adanya perbedaan besaran upah antara model pemula dan model yang sudah berpengalaman. Hal ini sebagaimana dijelaskan oleh pemilik sanggar:¹¹

“Biasanya model yang sudah sering tampil atau punya pengalaman lebih banyak memang dapat bayaran lebih besar dibanding model baru.”

Selain menerapkan sistem kompensasi berbasis proyek, praktik pengupahan di Sanggar Kartini Metro juga menunjukkan adanya mekanisme pemotongan upah oleh pihak agensi sebesar 20% hingga 25% dari total nilai kontrak kerja. Pemotongan tersebut dilakukan sebagai bentuk kompensasi atas jasa manajemen, pelatihan, fasilitas, dan akses pekerjaan yang diberikan oleh pihak sanggar kepada model. Pernyataan tersebut diperkuat melalui hasil wawancara berikut:¹²

“Kalau model dapat job dari sanggar memang ada potongan sekitar dua puluh sampai dua puluh lima persen untuk sanggar,

¹¹ Candra Kartini, Pemilik sanggar “Hasil Wawancara Penelitian” (Metro, 23 April 2026)

¹² Candra Kartini, Pemilik sanggar “Hasil Wawancara Penelitian” (Metro, 23 April 2026)

karena sanggar juga menyediakan pelatihan dan mencari job.”

Pernyataan itu juga di perkuat oleh salah satu model lainnya yaitu Natasya Melinda berikut:¹³

“Soal pembagian hasil, pihak sanggar ambil potongan 20%–25% dari upah model tiap dapet job. Hal ini dilakukan sebagai timbal balik karena sanggar yang menyediakan tempat latihan sekaligus mencari pekerjaan untuk model.”

Di sisi lain, hasil penelitian menunjukkan bahwa kegiatan modeling di Sanggar Kartini tidak sepenuhnya berorientasi pada keuntungan finansial. Sebagian model, khususnya anak-anak dan remaja, mengikuti kegiatan modeling untuk memperoleh pengalaman, meningkatkan rasa percaya diri, serta memperkaya portofolio. Salah satu model menyampaikan bahwa:¹⁴

“Saya bergabung ke sanggar bukan semata-mata cari uang, tapi supaya berani tampil dan punya pengalaman.”

Pernyataan tersebut juga di perkuat oleh model lainnya yaitu Yasmin, sebagai berikut:¹⁵

“Aku gabung sanggar awal mulanya karena pengen melatih percaya diri juga public speaking”

Namun demikian, penelitian ini juga menemukan adanya keterlambatan pembayaran upah kepada model. Keterlambatan tersebut terjadi karena pihak sanggar belum menerima pembayaran

¹³ Natasya Melinda, “Model Fashion Hasil Wawancara Penelitian” (Metro, 26 April, 2026).

¹⁴ Aura Krisna Azzira, “Model Fashion Hasil Wawancara Penelitian” (Metro, 24 April, 2026).

¹⁵ Yasmin, “Model Fashion Hasil Wawancara Penelitian” (Metro, 26 April, 2026).

dari klien atau penyelenggara acara. Kondisi tersebut disampaikan oleh salah satu model, yaitu:¹⁶

“Kadang upahnya telat diberikan karena pihak event belum bayar ke sanggar, jadi model juga harus menunggu.”

Hal ini juga di perkuat dengan pernyataan pemilik sanggar sebagai berikut:¹⁷

“ Iya kadang upah masih ada yang telat, tapi telat bukan dari pihak sanggar tapi upah yelat dari pihak klien ”

Pernyataan ini juga makin di perkuat oleh model lainnya yaitu Ayu sebagai berikut:¹⁸

“Kadang bayaran buat model juga suka telat cairnya. Soalnya, pihak event biasanya belum bayar ke sanggar, jadi mau nggak mau model harus nunggu dulu sampai dananya masuk ke sanggar.”

Secara keseluruhan, sistem pengupahan model fashion di Sanggar Kartini Metro telah mencerminkan karakteristik umum industri modeling yang bersifat fleksibel, berbasis proyek, dan dipengaruhi oleh nilai pasar model. Akan tetapi, sistem tersebut masih memerlukan perbaikan, terutama dalam aspek ketepatan waktu pembayaran upah agar hak model sebagai pekerja dapat terpenuhi secara lebih optimal.

¹⁶ Qesia Salsa, “Model Fashion Hasil Wawancara Penelitian” (Metro, 24 April, 2026).

¹⁷ Candra Kartini, “Pemilik sanggar Hasil Wawancara Penelitian.”(Metro,23 April 2026)

¹⁸ Ayu, “Model Fashion Hasil Wawancara Penelitian” (Metro, 26 April, 2026).

2. Analisis Pengupahan di Sanggar Kartini Metro Dalam Perspektif Islam

a. Rukun dan Syarat Upah (*Ujrah*)

Berdasarkan hasil penelitian di Sanggar Kartini Metro, praktik pengupahan model *fashion* dapat dianalisis menggunakan teori rukun dan syarat upah (*ujrah*) dalam akad *ijarah*. Secara umum, praktik tersebut telah memenuhi unsur-unsur *akad*, yaitu adanya pihak yang berakad, *sighat* akad, objek *akad*, dan upah yang jelas.

Dari aspek pihak yang berakad (*aqid*), terdapat pihak sanggar sebagai pemberi pekerjaan dan model sebagai pemberi jasa modeling. Kedua belah pihak melakukan kerja sama secara sukarela tanpa adanya unsur paksaan. Sebelum pekerjaan dilakukan, pihak sanggar terlebih dahulu menawarkan pekerjaan dan menjelaskan jenis kegiatan yang akan dilaksanakan kepada model. Hal tersebut sebagaimana disampaikan oleh pemilik Sanggar Kartini Metro bahwa:¹⁹

“Kalau ada job biasanya saya hubungi dulu modelnya, nanti dijelaskan acaranya seperti apa. Kalau modelnya siap dan setuju baru ikut.”

Pernyataan ini juga di perkuat oleh salah satu model yaitu Naomi sebagai berikut:²⁰

“Biasanya aku kalau mau di ajak job di hubungi dulu, ditanya setuju atau tidak kalau ada job”

¹⁹ Candra Kartini, “Pemilik sanggar Hasil Wawancara Penelitian.”(Metro,23 April 2026)

²⁰ Naomi, “Model Fashion Hasil Wawancara Penelitian.”(Metro, 24 April 2026)

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa sebelum pekerjaan dilaksanakan telah terdapat komunikasi dan persetujuan antara kedua belah pihak mengenai pekerjaan yang akan dilakukan, sehingga akad kerja dilakukan atas dasar kerelaan dan kesepakatan bersama.

Dari sisi *sighat* akad, kesepakatan dilakukan secara lisan antara pihak sanggar dan model sebelum pekerjaan dimulai. Kesepakatan tersebut meliputi jenis pekerjaan, waktu pelaksanaan, serta besaran upah yang akan diterima model. Salah satu model menyatakan bahwa:²¹

“Biasanya sebelum job dimulai sudah dijelaskan dulu konsep acaranya sama bayaran yang diterima, kalau setuju baru ikut.”

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa terdapat proses ijab dan qabul yang dipahami serta disetujui oleh kedua belah pihak sebelum pekerjaan dilaksanakan. Walaupun tidak menggunakan kontrak tertulis, praktik tersebut tetap mencerminkan adanya kesepakatan kerja yang dilakukan secara sadar dan sukarela antara pihak sanggar dan model.

Objek akad dalam praktik ini berupa jasa *modeling* seperti *fashion show*, pemotretan produk, dan promosi busana. Pekerjaan tersebut memiliki manfaat yang jelas serta tidak bertentangan dengan syariat Islam. Selain itu, model juga telah mengetahui tugas dan

²¹ Jannah Azzahra, “Model Fashion Hasil Wawancara Penelitian.” (Metro, 23 April 2026)

konsep pekerjaan sebelum kegiatan berlangsung. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Ibu Candra Kartini bahwa :²²

“sebelum tampil model sudah diberi tahu tugasnya apa dan konsep tampilnya bagaimana.”

Pernyataan tersebut menunjukkan adanya kejelasan mengenai bentuk pekerjaan yang akan dilakukan oleh model sehingga tidak terdapat unsur ketidakjelasan (*gharar*) dalam akad yang dilakukan.

Sementara itu, dari aspek upah (*ujrah*), nominal pembayaran telah ditentukan dan disepakati sejak awal, termasuk adanya potongan sebesar 20–25% untuk pihak sanggar. Hal tersebut diperkuat oleh pernyataan salah satu model yaitu Jannah Azzahra yang menyatakan bahwa:²³

“Dari awal sudah diberi tahu upahnya berapa dan nanti ada potongan untuk sanggar.”

Kejelasan nominal dan sistem pembagian hasil tersebut menunjukkan adanya transparansi dalam akad kerja sama antara pihak sanggar dan model, sehingga masing-masing pihak telah mengetahui hak dan kewajibannya sebelum pekerjaan dilaksanakan.

Namun demikian, dalam pelaksanaannya masih ditemukan keterlambatan pembayaran upah kepada model akibat keterlambatan pembayaran dari pihak klien kepada sanggar. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa praktik pengupahan belum sepenuhnya optimal

²² Candra Kartini, “Pemilik sanggar Hasil Wawancara Penelitian.” (Metro, 23 April 2026)

²³ Jannah Azzahra, “Model Fashion Hasil Wawancara Penelitian.” (Metro, 23 April 2026)

dalam memenuhi prinsip ketepatan waktu pembayaran upah dalam Islam. Oleh karena itu, meskipun rukun dan syarat akad telah terpenuhi, sistem pembayaran upah masih perlu diperbaiki agar lebih sesuai dengan prinsip keadilan dalam ekonomi Islam.

b. Jenis Upah (*Ujrah*)

Berdasarkan hasil penelitian, praktik pengupahan di Sanggar Kartini Metro lebih dominan menggunakan jenis upah *ujrah al-musamma*, yaitu upah yang nominalnya telah ditentukan dan disepakati sebelum pekerjaan dilaksanakan. Dalam setiap kegiatan modeling, pihak sanggar terlebih dahulu menjelaskan besaran bayaran yang akan diterima model sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukan. Hal tersebut sebagaimana disampaikan oleh pemilik Sanggar Kartini Metro bahwa:²⁴

“Kalau di Sanggar Kartini memang tidak ada gaji tetap bulanan untuk model. Mereka dibayar sesuai event yang diikuti, misalnya fashion show atau pemotretan. Jadi tergantung pekerjaan yang didapat.”

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa sistem pengupahan yang diterapkan bersifat berbasis proyek atau kegiatan tertentu, sehingga besaran upah disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh model. Kejelasan nominal tersebut menunjukkan adanya transparansi dalam akad sehingga dapat meminimalisasi terjadinya perselisihan antara kedua belah pihak.

²⁴ Candra Kartini, “Pemilik sanggar Hasil Wawancara Penelitian.” (Metro, 23 April 2026)

Selain itu, praktik pengupahan di Sanggar Kartini Metro juga memperlihatkan adanya unsur *ujrah al-mitsli*, yaitu penentuan upah berdasarkan standar kewajaran yang berlaku dalam dunia *modeling*. Besaran pembayaran tidak hanya ditentukan berdasarkan kesepakatan awal, tetapi juga dipengaruhi oleh tingkat pengalaman, kemampuan, dan profesionalitas model. Model yang memiliki pengalaman lebih banyak dan kemampuan yang lebih baik umumnya memperoleh upah yang lebih tinggi dibandingkan model pemula.

Dengan demikian, praktik pengupahan di Sanggar Kartini Metro menunjukkan bahwa penentuan upah dilakukan berdasarkan kombinasi antara kesepakatan nominal sejak awal dan penilaian terhadap kualitas jasa yang diberikan oleh model. Kondisi tersebut mencerminkan adanya penyesuaian upah terhadap standar profesionalitas dan mekanisme yang berlaku dalam industri modeling.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Besaran Upah

Berdasarkan hasil penelitian, besaran upah model fashion di Sanggar Kartini Metro dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berkaitan dengan kualitas pekerjaan dan kemampuan individu model. Faktor utama yang memengaruhi upah adalah jenis pekerjaan yang dilakukan. Pekerjaan dengan tingkat kesulitan dan tanggung jawab yang lebih tinggi, seperti fashion show berskala besar atau pemotretan profesional, umumnya memberikan bayaran yang lebih besar dibandingkan kegiatan modeling biasa. Hal ini menunjukkan bahwa

penentuan upah disesuaikan dengan tingkat risiko dan beban kerja yang dijalankan oleh model. Selain itu, kemampuan dan pengalaman model juga menjadi pertimbangan dalam menentukan besaran upah. Sebagaimana hasil wawancara dengan pemilik Sanggar Kartini Metro yang menyatakan bahwa:²⁵

“besar kecilnya upah yang diterima model itu tidak sama, karena dilihat juga dari kemampuan model, pengalaman, dan tingkat kesulitan yang dijalankan. Model yang sudah banyak jam terbang biasanya mendapat upah yang lebih tinggi”.

Hal itu juga di perkuat oleh salah satu model yaitu Putri, sebagai berikut:²⁶

“Biasanya upah yang kita dapat itu sesuai dengan pengalaman kita dan seberapa banyak kita sering ngejob, kalau sering dapet job kan otomatis nama kita banyak yang kenal”

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa model yang memiliki keterampilan lebih baik serta pengalaman kerja yang lebih banyak cenderung memperoleh upah yang lebih tinggi dibandingkan model pemula, karena dianggap memiliki profesionalitas dan kualitas kerja yang lebih baik.

Selain itu, pengalaman dan keterampilan model juga menjadi faktor penting dalam menentukan besaran upah. Model yang memiliki kemampuan *catwalk* yang baik, kemampuan pose yang profesional, serta pengalaman tampil yang lebih banyak cenderung memperoleh bayaran lebih tinggi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kualitas

²⁵ Candra Kartini. (Metro, 23 April 2026)

²⁶ Putri, “Model Fashion Hasil Wawancara Penelitian.” (Metro, 24 April 2026)

sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap nilai jasa yang diberikan dalam dunia *modeling*.

Faktor lain yang turut memengaruhi besaran upah adalah popularitas dan portofolio model. Model yang memiliki pengalaman tampil lebih luas dan dikenal dalam berbagai kegiatan *fashion* biasanya memiliki nilai tawar yang lebih tinggi dibandingkan model pemula.

Dengan demikian, praktik pengupahan di Sanggar Kartini Metro tidak hanya didasarkan pada kesepakatan nominal semata, tetapi juga mempertimbangkan standar profesionalitas, pengalaman kerja, dan kualitas jasa yang dimiliki oleh masing-masing model.

d. Jenis Sistem Pengupahan Pada Model *Fashion*

Berdasarkan hasil penelitian, mekanisme pengupahan yang diterapkan kepada model fashion di Sanggar Kartini Metro dilakukan berdasarkan jenis pekerjaan atau kegiatan yang diikuti oleh model. Model memperoleh upah berdasarkan pekerjaan atau proyek yang diikuti, seperti *fashion show*, pemotretan produk, promosi busana, dan kegiatan *event* lainnya. Model tidak menerima gaji tetap setiap bulan, melainkan memperoleh pembayaran sesuai jumlah pekerjaan yang berhasil diperoleh. Hal tersebut sebagaimana disampaikan oleh pemilik Sanggar Kartini Metro yang menyatakan bahwa:²⁷

“Kalau di Sanggar Kartini memang tidak ada gaji tetap bulanan untuk model. Mereka dibayar sesuai event yang diikuti,

²⁷ Candra Kartini, “Pemilik sanggar Hasil Wawancara Penelitian.” (Metro, 23 April 2026)

misalnya fashion show atau pemotretan. Jadi tergantung pekerjaan yang didapat.”

Dengan demikian, besar kecilnya pendapatan model sangat bergantung pada intensitas pekerjaan dan tingkat keterlibatan model dalam kegiatan modeling.

Sistem pengupahan tersebut menunjukkan adanya fleksibilitas dalam hubungan kerja antara pihak sanggar dan model. Penentuan upah dilakukan berdasarkan jenis pekerjaan, tingkat kesulitan, durasi kegiatan, serta kemampuan model dalam menjalankan tugasnya. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Ibu Candra Kartini yang menyatakan bahwa:²⁸

“Biasanya model yang sudah sering tampil atau punya pengalaman lebih banyak memang dapat bayaran lebih besar dibanding model baru.”

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa semakin besar tanggung jawab, pengalaman, dan tingkat profesionalitas model, maka semakin besar pula upah yang diterima. Kondisi ini menunjukkan bahwa sistem pengupahan di Sanggar Kartini Metro menerapkan prinsip pembayaran berdasarkan kontribusi dan kualitas kerja.

Selain itu, praktik pengupahan juga disertai dengan mekanisme pemotongan komisi sebesar 20–25% oleh pihak sanggar. Pemotongan tersebut dilakukan sebagai bentuk imbalan atas fasilitas, pelatihan, pembinaan, serta akses pekerjaan yang diberikan sanggar kepada

²⁸ Candra Kartini. (Metro, 23 April 2026)

model. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh pemilik Sanggar Kartini Metro yang menyatakan bahwa:²⁹

“Kalau model dapat job dari sanggar memang ada potongan sekitar dua puluh sampai dua puluh lima persen untuk sanggar, karena sanggar juga menyediakan pelatihan dan mencari job.”

Pernyataan itu juga di perkuat oleh salah satu model lainnya yaitu Natasya Melinda berikut:³⁰

“Soal pembagian hasil, pihak sanggar ambil potongan 20%–25% dari upah model tiap dapet job. Hal ini dilakukan sebagai timbal balik karena sanggar yang menyediakan tempat latihan sekaligus mencari pekerjaan untuk model.”

Dalam praktik industri *modeling*, sistem seperti ini merupakan hal yang umum karena sanggar berperan sebagai perantara antara model dan pihak klien. Selama mekanisme pemotongan dilakukan secara terbuka dan disepakati sejak awal, maka praktik tersebut dapat dipandang sebagai bentuk kerja sama yang sah.

Namun demikian, sistem pengupahan berbasis proyek juga memiliki kelemahan, terutama terkait ketidakstabilan pendapatan model. Karena penghasilan bergantung pada jumlah proyek yang diperoleh, maka pendapatan model cenderung bersifat fluktuatif dan tidak menentu.

²⁹ Candra Kartini. (Metro, 23 April 2026)

³⁰ Natasya Melinda, “Model Fashion Hasil Wawancara Penelitian.”(Metro, 26 April 2026)

Selain itu, keterlambatan pembayaran dari pihak klien kepada sanggar turut memengaruhi ketepatan pembayaran upah kepada model. Salah satu model yaitu Qesia menyampaikan bahwa:³¹

“kadang upahnya telat diberikan karena pihak event belum bayar ke sanggar, jadi model juga harus menunggu.”

Hal ini juga di perkuat dengan pernyataan pemilik sanggar sebagai berikut:³²

“ Iya kadang upah masih ada yang telat, tapi telat bukan dari pihak sanggar tapi upah yelat dari pihak klien ”

Pernyataan ini juga makin di perkuat oleh model lainnya yaitu Ayu sebagai berikut:³³

“Kadang bayaran buat model juga suka telat cairnya. Soalnya, pihak event biasanya belum bayar ke sanggar, jadi mau nggak mau model harus nunggu dulu sampai dananya masuk ke sanggar.”

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa proses pembayaran upah kepada model masih bergantung pada kelancaran pembayaran dari pihak penyelenggara acara kepada sanggar. Oleh sebab itu, meskipun sistem pengupahan yang diterapkan telah menunjukkan adanya kesepakatan dan profesionalitas kerja, mekanisme pembayaran masih perlu ditingkatkan agar hak model dapat diterima secara lebih pasti dan tepat waktu.

³¹ Qesia Salsa, “Model Fashion Hasil Wawancara Penelitian.” (Metro, 24 April 2026)

³² Candra Kartini, “Pemilik sanggar Hasil Wawancara Penelitian.”(Metro,23 April 2026)

³³ Ayu, “Model Fashion Hasil Wawancara Penelitian.” (Metro, 26 April 2026)

e. Prinsip Pengupahan Dalam Islam

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Sanggar Kartini Metro, praktik pengupahan terhadap model fashion dapat dianalisis menggunakan prinsip-prinsip pengupahan dalam Islam, yaitu prinsip keadilan (*al-'adl*), kejelasan (*al-bayan*), ketepatan waktu (*al-mu'ajalah*), dan kelayakan (*al-kifayah*). Analisis ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana sistem pengupahan yang diterapkan telah sesuai dengan nilai-nilai ekonomi Islam dalam hubungan kerja antara pihak sanggar dan para model.

1) Prinsip Keadilan (*Al-'Adl*)

Berdasarkan temuan penelitian, praktik pengupahan di Sanggar Kartini Metro pada dasarnya telah mencerminkan prinsip keadilan karena pemberian upah dilakukan dengan mempertimbangkan jenis pekerjaan, tingkat pengalaman, kemampuan, serta kontribusi model dalam suatu kegiatan. Model yang memiliki kemampuan lebih baik dan pengalaman tampil yang lebih banyak cenderung memperoleh bayaran yang lebih tinggi dibandingkan model pemula. Hal tersebut menunjukkan bahwa penentuan upah dilakukan secara proporsional sesuai kualitas jasa yang diberikan.

Selain itu, adanya perbedaan nominal pembayaran juga disesuaikan dengan tingkat kesulitan pekerjaan dan skala acara yang diikuti. Dengan demikian, sistem pengupahan tidak

diterapkan secara sama rata, melainkan berdasarkan beban kerja dan profesionalitas masing-masing model. Dalam perspektif ekonomi Islam, kondisi tersebut mencerminkan adanya upaya untuk menempatkan hak pekerja sesuai dengan kontribusi dan tanggung jawabnya.

Namun demikian, prinsip keadilan belum terlaksana secara maksimal karena masih ditemukan keterlambatan pembayaran upah kepada model. Keterlambatan tersebut terjadi akibat pembayaran dari pihak penyelenggara acara kepada sanggar yang belum dilunasi tepat waktu. Kondisi ini berpotensi merugikan model karena hak yang seharusnya diterima setelah pekerjaan selesai menjadi tertunda. Oleh sebab itu, meskipun penentuan nominal upah telah dilakukan secara adil, pelaksanaan distribusi pembayaran masih perlu diperbaiki agar prinsip keadilan dapat diwujudkan secara lebih menyeluruh.

2) Prinsip Kejelasan (*Al-Bayan*)

Prinsip kejelasan dalam pengupahan juga telah terlihat dalam praktik pengupahan di Sanggar Kartini Metro. Sebelum pekerjaan dilaksanakan, pihak sanggar terlebih dahulu menjelaskan jenis pekerjaan, waktu pelaksanaan, nominal upah, serta sistem pembagian hasil kepada model. Model juga telah mengetahui adanya pemotongan komisi sebesar 20–25% sebagai bagian untuk pihak sanggar.

Kejelasan informasi tersebut menunjukkan adanya transparansi dalam akad kerja sama antara pihak sanggar dan model. Dengan adanya penjelasan di awal, kedua belah pihak memiliki pemahaman yang sama mengenai hak dan kewajiban masing-masing sehingga dapat meminimalisasi terjadinya perselisihan di kemudian hari. Dalam perspektif Islam, kejelasan akad menjadi aspek penting untuk menghindari unsur gharar atau ketidakjelasan yang dapat merugikan salah satu pihak.

Meskipun akad yang digunakan masih bersifat lisan dan belum dituangkan dalam kontrak tertulis formal, praktik tersebut tetap dapat dianggap sah karena dilakukan atas dasar kesepakatan dan kerelaan kedua belah pihak. Dengan demikian, prinsip al-bayan dalam praktik pengupahan di Sanggar Kartini Metro pada dasarnya telah terpenuhi.

3) Prinsip Ketepatan Waktu (*Al-Mu'ajalah*)

Ditinjau dari prinsip ketepatan waktu, praktik pengupahan di Sanggar Kartini Metro belum sepenuhnya berjalan optimal. Berdasarkan hasil penelitian, pembayaran upah kepada model terkadang mengalami keterlambatan karena pihak klien atau penyelenggara acara belum melunasi pembayaran kepada sanggar. Akibatnya, pihak sanggar juga menunda pembayaran kepada model hingga pembayaran dari klien diterima.

Dalam Islam, upah pekerja seharusnya diberikan tepat waktu setelah pekerjaan selesai dilaksanakan. Penundaan pembayaran yang dilakukan tanpa alasan yang jelas dapat dikategorikan sebagai tindakan yang merugikan pekerja. Oleh karena itu, keterlambatan pembayaran yang masih terjadi menunjukkan bahwa prinsip al-mu'ajalah belum diterapkan secara maksimal dalam praktik pengupahan di Sanggar Kartini Metro.

Kondisi tersebut menunjukkan perlunya sistem pengelolaan pembayaran yang lebih baik agar hak model dapat diterima tepat waktu meskipun terjadi keterlambatan pembayaran dari pihak klien. Dengan adanya kepastian pembayaran, hubungan kerja antara pihak sanggar dan model dapat berjalan lebih profesional dan sesuai dengan prinsip syariah.

4) Prinsip Kelayakan (*Al-Kifayah*)

Prinsip kelayakan juga menjadi aspek penting dalam analisis pengupahan di Sanggar Kartini Metro. Berdasarkan hasil penelitian, besaran upah yang diterima model masih bersifat relatif dan bergantung pada jumlah proyek yang diperoleh. Sebagian besar model, khususnya model anak-anak dan remaja, mengikuti kegiatan modeling tidak hanya untuk memperoleh penghasilan, tetapi juga untuk meningkatkan rasa percaya diri, menambah pengalaman, dan membangun portofolio di bidang fashion.

Sementara itu, bagi model dewasa, penghasilan dari modeling umumnya belum menjadi sumber pendapatan utama karena jumlah pekerjaan yang diterima bersifat tidak tetap. Hal ini menunjukkan bahwa fungsi upah sebagai sarana pemenuhan kebutuhan hidup belum sepenuhnya tercapai. Dalam perspektif Islam, pekerja berhak memperoleh upah yang layak dan mampu menunjang kesejahteraan hidupnya.

Oleh sebab itu, peningkatan standar pembayaran dan kepastian jumlah upah menjadi hal yang penting agar praktik pengupahan tidak hanya berorientasi pada pengalaman kerja, tetapi juga mampu memberikan manfaat ekonomi yang lebih baik bagi para model.

Secara keseluruhan, praktik pengupahan model fashion di Sanggar Kartini Metro telah menunjukkan adanya penerapan beberapa prinsip pengupahan dalam Islam, terutama pada aspek keadilan dan kejelasan akad. Akan tetapi, prinsip ketepatan waktu dan kelayakan upah masih memerlukan perbaikan agar sistem pengupahan yang diterapkan dapat lebih mencerminkan nilai-nilai keadilan, keseimbangan, dan kesejahteraan sebagaimana yang diajarkan dalam ekonomi Islam.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, praktik pengupahan model fashion di Sanggar Kartini Metro dalam perspektif Islam telah memenuhi prinsip kejelasan akad (*al-bayān*) dan keadilan (*al-‘adl*) karena besaran upah, mekanisme kerja, serta pemotongan upah telah diketahui dan disepakati oleh para pihak, sementara penentuan upah juga mempertimbangkan pengalaman, kemampuan, dan tingkat kesulitan pekerjaan model. Namun, praktik tersebut belum sepenuhnya memenuhi prinsip kelayakan (*al-kifāyah*) karena belum terdapat standar upah yang menjamin terpenuhinya kebutuhan hidup secara layak, serta belum sesuai dengan prinsip ketepatan waktu pembayaran (*al-mu‘ājalah*) karena masih ditemukan keterlambatan pembayaran upah meskipun disebabkan oleh keterlambatan pembayaran dari pihak penyelenggara acara kepada sanggar.

B. Saran

1. Pihak Sanggar Kartini Metro diharapkan dapat mempertahankan sistem pengupahan yang telah dilakukan secara transparan, khususnya dalam penyampaian akad kerja, besaran upah, serta mekanisme pemotongan upah kepada model sebelum pekerjaan dilaksanakan.
2. Pihak sanggar diharapkan dapat meningkatkan pengelolaan sistem pembayaran agar upah model dapat diberikan tepat waktu sesuai

kesepakatan, sehingga hak model sebagai pekerja dapat terpenuhi dengan baik sesuai prinsip Islam.

3. Pihak sanggar perlu terus menjaga prinsip keadilan dalam penentuan upah dengan mempertimbangkan kemampuan, pengalaman, serta tingkat kesulitan pekerjaan yang dilakukan oleh masing-masing model.
4. Para model diharapkan lebih memahami isi akad kerja sebelum menerima pekerjaan, termasuk mengenai sistem pembagian hasil dan pemotongan upah, agar tidak terjadi kesalahpahaman di kemudian hari.
5. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian mengenai sistem pengupahan dalam industri fashion atau agensi model dengan perspektif yang lebih luas, seperti perlindungan hak pekerja, etika kerja Islami, maupun penerapan akad ijarah secara lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rohman Ghazaly, Ghuftron Ihsan, Saipudin Sidiq. *Fiqh Muamalat*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2010.
- Afzalurrahman. *Muhammad Sebagai Pedagang*. Jakarta: Yayasan Swarna Bhumi, 2000.
- Amelia, N. D., & Falah, A. M. "The Role Of Influencers In Inspiring People'S Fashion In Bandung." *Cultural Arts International Journal* 2, no. 2 (2022).
- Antonio, M. Syafi'i. *Bank Syariah*. Jakarta: Gema Insani, 2001.
- E. Sumaryo. *Etika profesi hukum Norma- norma bagi penegak hukum*. Yogyakarta: Kanisius Yogyakarta, 1999.
- Entwistle, J. *The Fashioned Body: Fashion, Dress and Modern Social Theory*. Cambridge: Polity Press, 2015.
- Febriani, Nufian S. *Teori dan Praktis Riset Komunikasi Pemasaran Terpadu*. Jakarta: Tim Ub Press, 2018.
- Ghofur, Ruslan Abdul. *Konsep Upah dalam Ekonomi Islam*. Arjasa Pramata, 2020.
- Gulo, W. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Gafindo, 2002.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2014.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Indah Setyowati, Dyah Pikanthi Diwanti, Edy Setyawan. "Analisis Sistem Pengupahan dan Kesejahteraan Tenaga Kerja pada Industri Kreatif." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 18, no. 2 (2021): 118.
- Indonesia, pemerintah negara. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (2003).
- Kawamura, Y. *Fashion-ology: An Introduction to Fashion Studies*. Oxford: Berg Publishers, 2005.
- Kemendikbud. "mode," 2026. <https://www.kbbi.web.id/mode>.
- Khoirunnisa, Atika. "Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Sistem Jasa Upah Seni Tari di Sanggar Seni Eka Mayang Palembang." UIN Raden Fatah Palembang, 2023.
- Lestari, Puji. "Perlindungan Hukum terhadap Hak Upah bagi Model Fashion

- dalam Kontrak Kerja Agensi.” *Jural Hukum Muamalat* 4, no. 1 (2022).
- Lexy J. Moleong. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2014.
- Lupita, Desi Isnaini, Andi Cahyono, dan Agus Alimuddin. “Analisis Pemberian Ujrah Bagi Pemilik Lahan Untuk Kesejahteraan Buruh Harian Lepas Desa Lubuk Tabun Kec.Tanjung Sakti Pumi Kab. Lahat.” *Adzkiya : Jurnal Hukum dan Ekonomi Syariah* 12, no. 2 (2024): 97–106. <https://doi.org/10.32332/adzkiya.v12i2.9864>.
- Lutfi, H Ahmad. “Upah (Ujrah) Dalam Perspektif Hukum Islam” 13, no. Desember (2023): 33–51.
- Maghfirah, Lailatul dan Muhammad Gufron. “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Pada Agensi Model (Studi Kasus Di Look Models Management Jember),” 2024.
- Mears, A. *Pricing Beauty: The Making of a Fashion Model*. Berkeley: University of California Press, 2011.
- Miles, Matthew B., A. Michael Huberman, dan Johnny Saldaña. *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. 3 ed. Thousand Oaks: SAGE Publications, 2014.
- Mulyadi. *Akuntansi Manajemen : Konsep, Manfaat dan Rekayasa*. Jakarta: Salemba Empat, 2001.
- Nasional, Departemen Pendidikan. *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*. III. Jakarta: Balai Pustaka, 2003.
- Rahmadi. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Banjarmasin, Kalimantan Selatan: Antasari Press, 2011.
- Rahmat Hidayat Nasution, Muhammad Syukri Albani Nasution. *Filsafat Hukum Islam & Maqashid Syariah*. Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2016.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2002.
- RI, Departemen Agama. *Al- Quran Tafsir Per Kata Tajwid Kode Angka*. Ciputan Tangerang Selatan: PT Kalim, Ruko Eksklusif. Jln. W.R Supratman No. 7, 2011.
- . *Alquran dan Terjemahnya*. Bandung: Diponegoro, 2008.
- Rivai, Veithzal & Sagala, Ella Jauvani. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Sabiq, Sayyid. *Fiqh Sunnah*. Kairo: Dar al-Fath, 2004.

- Safrida. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Upah Pekerja Di Aceh." *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik Indonesia* 5, no. 1 (2018): 17–34.
- Salsa, Qesia. "Model Fashion Hasil Wawancara Penelitian." *Metro*, 24 April, 2026.
- Sanggarwaty, Ratih. *kiat menjadi model Profesional*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2003.
- Sholihin, Ahmad Ifham. *Pedoman Umum Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2010.
- Simamora, Henry. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Yogyakarta: STIE YKPN*, 2004.
- soemitro, Andri. *Hukum ekonomi syariah dan fiqh muamalah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2019.
- Sonia, Tara, Atika Atika, dan Napisah Napisah. "Penetapan Upah Karyawan Berdasarkan Besarnya Laba Penjualan." *Muamalah* 9, no. 1 (2023): 52–63. <https://doi.org/10.19109/muamalah.v9i1.18322>.
- Sugiyarso, G. dan Winarni, F. *Manajemen Keuangan*. Yogyakarta: Media Pressido, 2005.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta. 19 ed. Bandung: Alfabeta Bandung, 2013.
- Sukendro, G., Destiarman, A. H., & Kahdar, K. "Nilai fetisisme komoditas gaya hijab (kerudung dan jilbab) dalam busana muslimah." *Jurnal Sosioteknologi* 15, no. 2 (2016).
- Tahir, Masnun dan Zusiana Elly Triantini. *Spiritualitas dan Paradigma Baru Fikih Muamalah di Indonesia*. Mataram: Sanabil, 2020.
- Trisnawati, T. Y. "Fashion sebagai bentuk ekspresi diri dalam komunikasi." *Jurnal The Messenger* 3, no. 2 (2016).
- Umam, Khairul. "Tinjauan Fiqh Mu'amalah Terhadap Pemberian Upah Modeling Iklan Busana (Studi di Kota Mataram)." UIN Mataram, 2020.
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2011.
- Waliam, Armansyah. "Upah Berkeadilan Ditinjau Dari Perspektif Islam." *Jurnal*

Bisnis dan Manajemen Islam 5, no. 2 (2017): h. 271.

Werner R. Muhandi. *Manajemen Strategi*. 1 ed. Vol. 4. Surabaya: Direktorat Penerbitan dan Publikasi Ilmiah Universitas Surabaya, 2024.

Widodo, A. W. *Manajemen Pengupahan dan Hubungan Industrial*. Jakarta: Prenadamedia, 2020.

Wijaya, Muhammad Tatam. "Tafsir surat An-Nahl Ayat 90: Perintah Berlaku Adil dan Ihsan." NU Online, 2022. <https://islam.nu.or.id/tafsir/tafsir-surat-an-nahl-ayat-90-perintah-berlaku-adil-dan-ihsan-zP0vW>.

LAMPIRAN



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI JURA SIWO LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara No.118, Iringmulyo 15 A, Metro Timur Kota Metro Lampung 34112
Telepon (0725) 47297; Faksimili (0725) 47296; www.uinjusila.ac.id; humas@uinjusila.ac.id

Nomor : B-6631/In.28.1/J/TL.00/04/2026
Lampiran : -
Perihal : **SURAT BIMBINGAN SKRIPSI**

Kepada Yth.,
Suci Hayati (Pembimbing 1)
Suci Hayati (Pembimbing 2)
di-

Tempat
Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka penyelesaian Studi, mohon kiranya Bapak/Ibu bersedia untuk membimbing mahasiswa :

Nama : **ABDAH IZHATUN NAFIA**
NPM : 2203011001
Semester : 8 (Delapan)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah
Judul : ANALISIS PENGUPAHAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM (STUDI PADA MODEL FASHION DI SANGGAR KARTINI METRO)

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Dosen Pembimbing membimbing mahasiswa sejak penyusunan proposal s/d penulisan skripsi dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. Dosen Pembimbing 1 bertugas mengarahkan judul, outline, alat pengumpul data (APD) dan memeriksa BAB I s/d IV setelah diperiksa oleh pembimbing 2;
 - b. Dosen Pembimbing 2 bertugas mengarahkan judul, outline, alat pengumpul data (APD) dan memeriksa BAB I s/d IV sebelum diperiksa oleh pembimbing 1;
2. Waktu menyelesaikan skripsi maksimal 2 (semester) semester sejak ditetapkan pembimbing skripsi dengan Keputusan Dekan Fakultas;
3. Mahasiswa wajib menggunakan pedoman penulisan karya ilmiah edisi revisi yang telah ditetapkan dengan Keputusan Dekan Fakultas;

Demikian surat ini disampaikan, atas kesediaan Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Metro, 08 April 2026

Ketua Jurusan,



Muhammad Mujib Baidhowi
NIP 199103112020121005

OUTLINE
ANALISIS PENGUPAHAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM
(Studi Pada Model Fashion di Sanggar Kartini Metro)

HALAMAN SAMPUL

HALAMAN JUDUL

HALAMAN NOTA DINAS

HALAMAN PERSETUJUAN

HALAMAN PENGESAHAN

HALAMAN ABSTRAK

HALAMAN ORISINILITAS PENELITIAN

HALAMAN MOTTO

HALAMAN PERSEMBAHAN

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

DAFTAR GAMBAR

DAFTAR LAMPIRAN

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Pertanyaan Penelitian
- C. Tujuan Penelitian
- D. Manfaat Penelitian
- E. Penelitian Relevan

BAB II LANDASAN TEORI

- A. Konsep Pengupahan
 - 1. Pengertian Upah (*Ujrah*)
 - 2. Dasar Hukum Pengupahan Dalam Islam
 - 3. Tujuan dan Fungsi Upah
 - 4. Jenis Upah
 - 5. Unsur-Unsur Upah

- 6. Faktor Yang Mempengaruhi Besaran Upah
- 7. Rukun dan Syarat Upah (*Ujrah*)
- B. Sistem pengupahan Dalam Islam
- C. Profesi Model *Fashion*
- D. Jenis Sistem Pengupahan Pada Model *Fashion*

METODOLOGI PENELITIAN

- A. Jenis dan Sifat Penelitian
 - 1. Jenis Penelitian
 - 2. Sifat Penelitian
- B. Sumber Data
 - 1. Sumber Data Primer
 - 2. Sumber Data Sekunder
- C. Teknik Pengumpulan Data
 - 1. Metode Wawancara
 - 2. Dokumentasi
- D. Teknik Keabsahan Data
- E. Teknis Analisis Data

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian
- B. Hasil Penelitian dan Pembahasan
 - 1. Praktik Pengupahan di Sanggar Kartini Metro
 - 2. Analisis Pengupahan di Sanggar Kartini Metro Dalam Perspektif Islam

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

- A. Kesimpulan
- B. Saran

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN
DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Dosen Pembimbing



Suci Hayati, S.Ag., MSI
NIP. 197703092003122003

Metro, 09 April 2026
Peneliti,



Abdah Izhatun Nafia
NPM. 2203011001

**ALAT PENGUMPUL DATA (APD)
ANALISIS PENGUPAHAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM
(Studi Pada Model Fashion di Sanggar Kartini Metro)**

A. WAWANCARA

- 1. Daftar pertanyaan yang akan diajukan kepada pemilik agensi**
 - a. Kapan Bapak/Ibu mulai mendirikan sanggar kartini?
 - b. Apa tujuan Bapak/Ibu Mendirikan Sanggar Kartini?
 - c. Berapa jumlah model fashion yang aktif saat ini?
 - d. Kegiatan apa saja yang biasa dilakukan oleh model fashion di sanggar kartini?
 - e. Bagaimana sistem pengupahan yang diterapkan kepada model?
 - f. Apa dasar penentuan besaran upah bagi para model? apakah upah diberikan berdasarkan pengalaman atau kemampuan ?
 - g. Apakah besaran upah selalu diberitahukan kepada model sebelum bekerja?
 - h. Bagaimana bentuk kesepakatan antara pihak sanggar dan model? tertulis atau lisan?
 - i. Apakah model diberi kesempatan untuk setuju atau menolak pekerjaan?
 - j. Apakah ada aturan khusus yang harus di patuhi oleh model?
 - k. Apakah Bapak/Ibu tau bahwa dalam islam upah harus jelas dan disepakati diawal?
 - l. Apakah pernah terjadi keterlambatan pembayaran upah? jika pernah apa penyebab nya?
 - m. Apakah menurut Bapak/Ibu sistem pengupahan di Sanggar ini sudah sesuai dengan prinsip islam?
 - n. Apa upaya yang Bapak/Ibu lakukan agar sistem pengupahan berjalan baik?
 - o. Apa strategi yang Bapak/Ibu gunakan supaya sanggar kartini bisa bertahan sampai sekarang?

2. Daftar pertanyaan yang akan diajukan kepada model *fashion*

- a. Berapa lama anda bergabung sebagai model di sanggar kartini Metro?
- b. Apa saja tugas yang biasanya Anda lakukan sebagai model fashion?
- c. Apakah Anda bekerja berdasarkan jadwal tetap atau sesuai panggilan?
- d. Bagaimana sistem pembayaran upah yang Anda terima (per kegiatan, per jam, atau per bulan)?
- e. Berapa kisaran upah yang biasanya Anda terima setiap pekerjaan?
- f. Apakah jumlah upah sudah disepakati sejak awal sebelum bekerja?
- g. Apakah upah yang diterima menurut Anda sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan?
- h. Apakah ada perjanjian kerja antara Anda dan pihak sanggar? Jika ada, apakah perjanjian itu dalam bentuk tertulis atau lisan?
- i. Apakah Anda memahami isi perjanjian tersebut sebelum bekerja?
- j. Apakah Anda merasa bekerja secara sukarela tanpa paksaan?
- k. Apakah menurut anda sistem pengupahan di Sanggar ini sudah sesuai dengan prinsip islam?
- l. Apakah Anda mengetahui bahwa dalam Islam upah harus jelas dan disepakati di awal?
- m. Menurut Anda, apakah sistem pengupahan di Sanggar Kartini Metro sudah adil?
- n. Apakah pembayaran upah pernah mengalami keterlambatan?

B. PEDOMAN DOKUMENTASI

1. Foto kegiatan wawancara kepada model dan pemilik agensi.
2. Dokumentasi yang berkaitan dengan penelitian (nota pembayaran/buku pembayaran)

Dosen Pembimbing



Suci Havari, S.Ag., MSI
NIP. 197703092003122003

Metro, 06 April 2025
Penulis,



Abdah Izhatun Nafia
NPM. 2203011001



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI JURAI SIWO LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara No.118, Iringmulyo 15 A, Metro Timur Kota Metro Lampung 34112
Telepon (0725) 47297; Faksimili (0725) 47296; www.uinjusila.ac.id; humas@uinjusila.ac.id

Nomor : B-0822/In.28/D.1/TL.00/04/2026
Lampiran : -
Perihal : **IZIN RESEARCH**

Kepada Yth.,
PEMILIK USAHA SANGGAR KARTINI
METRO
di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan Surat Tugas Nomor: B-0823/In.28/D.1/TL.01/04/2026,
tanggal 22 April 2026 atas nama saudara:

Nama : **ABDAH IZHATUN NAFIA**
NPM : 2203011001
Semester : 8 (Delapan)
Jurusan : Ekonomi Syari'ah

Maka dengan ini kami sampaikan kepada PEMILIK USAHA SANGGAR KARTINI METRO bahwa Mahasiswa tersebut di atas akan mengadakan research/survey di SANGGAR KARTINI METRO, dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "ANALISIS PENGUPAHAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM (STUDI PADA MODEL FASHION DI SANGGAR KARTINI METRO)".

Kami mengharapkan fasilitas dan bantuan Bapak/Ibu untuk terselenggaranya tugas tersebut, atas fasilitas dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Metro, 22 April 2026
Wakil Dekan Akademik dan
Kelembagaan,



Zumaroh S.E.I, M.E.Sy
NIP 19790422 200604 2 002



SANGGAR KARTINI METRO

Sekretariat : Jl. Satelit, 1 No. 49 Iringmulyo, Kec.Metro Timur,Kota Metro

Metro, 25 April 2026

No : 001/SANGGARKARTINIMETRO/IV/2026
Hal : Perihal Izin Research
Lamp. : -

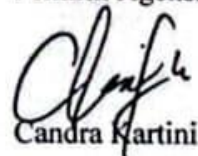
Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Jurai Siwo Lampung
Di Tempat,

Berdasarkan surat nomor: B-0823/In.28/D.1/TL.01/04/2026 tanggal 22 April 2025, perihal Permohonan Izin Research dalam rangka penulisan skripsi, atas nama mahasiswa:

Nama : Abdah Izhatun Nafia
NPM : 2203011001
Jurusan : Ekonomi Syari'ah
Judul : Analisis Pengupahan Dalam Perspektif Islam (Studi Pada Model Fashion Di Sanggar Kartini Metro)

Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut di atas kami terima untuk melaksanakan Research/Survey di Sanggar Kartini Metro. Demikian surat ini disampaikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Hormat Kami,
Pemilik Agensi



Candra Kartini



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI JURAI SIWO LAMPUNG
UNIT PENUNJANG AKADEMIK PERPUSTAKAAN**

NPP: 1807062F0000001

Jalan Ki. Hajar Dewantara No. 118, Iringmulyo 15 A, Metro Timur Kota Metro Lampung 34112

Telepon (0725) 47297, 42775; Faksimili (0725) 47296;

Website: www.metrouniv.ac.id; e-mail: lainmetro@metrouniv.ac.id

**SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA
Nomor : P-299/Un.36/S/U.1/OT.01/04/2026**

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Perpustakaan Universitas Islam Negeri Jurai Siwo Lampung menerangkan bahwa :

Nama : ABDIAH IZHATUN NAFIA
NPM : 2203011001
Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam / Ekonomi Syariah

Adalah anggota Perpustakaan Universitas Islam Negeri Jurai Siwo Lampung Tahun Akademik 2025/2026 dengan nomor anggota 2203011001.

Menurut data yang ada pada kami, nama tersebut di atas dinyatakan bebas administrasi Perpustakaan Universitas Islam Negeri Jurai Siwo Lampung.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Metro, 30 April 2026
Kepala Perpustakaan,

Aan Gufoni, S.I.Pust.
NIP. 19920428 201903 1 009



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI JURAI SIWO LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Ki Hajar Dewantara 15A Iringmulyo, Metro Timur, Kota Metro, Lampung, 34111
Telepon (0725) 41507, Faksimili (0725) 47296

SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa;

Nama : Abdah Izhatun Nafia
NPM : 2203011001
Jurusan : Ekonomi Syariah

Adalah benar-benar telah mengirimkan naskah Skripsi berjudul **Analisis Pengupahan Dalam Perspektif Islam (Studi Pada Model Fashion Di Sanggar Kartini Metro)** untuk diuji plagiasi. Dan dengan ini dinyatakan **LULUS** menggunakan aplikasi **Turnitin** dengan **Score 19%**.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Metro, 18 Juni 2026
Ketua Program Studi Ekonomi Syariah



Muhammad Mujib Baidhowi, M.E.
NIP. 199103112020121005



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
JURAI SIWO LAMPUNG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Kl. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296, Email : syariah.iain@metrouniv.ac.id
Website : www.syariah.metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Abdah Izhatun Nafia
NPM : 2203011001

Fakultas/Prodi : FEBI/ ESy
Semester/TA : VIII/ 2026

No	Hari/ Tanggal	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
1.	Kamis / 9-4-2026	- Outline Superbriki pada bab IV	Sh.
2.	Senin / 13-4-2026	- Ace Outline - Ace Bab I, II, III	Sh. Sh.
3.	Kamis / 16-4-2026	- Ace APD	Sh.
4.	Selasa / 19-5-2026	- Sub bab pada Bab IV lihat outline	Sh.
5.	Jumat / 22-5-2026	- Analisis data berisi mix hasil wawancara dan teori.	Sh. Sh.
6.	Selasa / 26-5-2026	- Apa standar / ukuran bahwa persupahan yang dilakukan sdh.	Sh.
7.	Kamis / 11-06-2026	- Kesimpulan dibuat lebih ringkas - Lengkapi Abstrak, Motto dll.	Sh.
8.	Rabu / 17-06-2026	- Ace Skripsi untuk simungasjandh	Sh.

Dosen Pembimbing,

Suci Hayati, S.Ag., MSI
NIP. 197703092003122003

Mahasiswa Ybs,

Abdah Izhatun Nafia
NPM. 2203011001

DOKUMENTASI

Pembukuan Upah Model Fashion Di Sanggar Kartini Metro

LAPORAN PEMBAYARAN JOB MODEL

Periode: Oktober 2025 (Diurutkan Berdasarkan Tanggal)

TANGGAL	NAMA MODEL	JENIS JOB	PEMBAYARAN KOTOR	POTONGAN	NOMINAL POTONGAN	PEMBAYARAN BERSIH
02/10/2025	qeisa	Pemateri	Rp 300,000	20%	Rp 60,000	Rp 240,000
04/10/2025	jannah	Promosi Produk	Rp 300,000	25%	Rp 75,000	Rp 225,000
04/10/2025	qeisa	Endorsement	Rp 500,000	20%	Rp 100,000	Rp 400,000
05/10/2025	naomi	Endorsement	Rp 300,000	25%	Rp 75,000	Rp 225,000
09/10/2025	naomi	Foto Shoot	Rp 300,000	20%	Rp 60,000	Rp 240,000
12/10/2025	aura	Muse	Rp 500,000	20%	Rp 100,000	Rp 400,000
13/10/2025	ayu	Fashion show	Rp 875,000	20%	Rp 175,000	Rp 700,000
17/10/2025	natasya	Promosi Produk	Rp 500,000	20%	Rp 100,000	Rp 400,000
17/10/2025	putri	Foto Shoot	Rp 300,000	20%	Rp 60,000	Rp 240,000
17/10/2025	naca	Endorsement	Rp 500,000	25%	Rp 125,000	Rp 375,000
17/10/2025	natasya	Foto Shoot	Rp 400,000	25%	Rp 100,000	Rp 300,000
20/10/2025	jannah	Endorsement	Rp 500,000	20%	Rp 100,000	Rp 400,000
25/10/2025	naca	Promosi Produk	Rp 500,000	20%	Rp 100,000	Rp 400,000
25/10/2025	ayu	Foto Shoot	Rp 500,000	25%	Rp 100,000	Rp 400,000
26/10/2025	putri	Endorsement	Rp 300,000	25%	Rp 75,000	Rp 225,000
28/10/2025	ayu	Promosi Produk	Rp 400,000	20%	Rp 80,000	Rp 320,000
TOTAL			Rp 6,975,000	-	Rp 1,485,000	Rp 5,490,000

Mutasi

Mutasi Transaksi

e-Statement

Sumber Rekening



Oktober 2025



13 Okt 2025

BFST571001054899532MUHAMAD
RIDH:SSPIIDJA

+ Rp700.000,00

12:58:31 WIB

9 Okt 2025



Bukti Keterlambatan Pembayaran Upah

←  **Klien 25 Agustus**
online   

Diusahakan paling la 27 Agustus ulan depan
sudah masuk mbak, paling lambat tanggal 2
September, kami usahakan lebih cepat Maaf ya
Mbak Jadi tertunda 🙏

11:10



Selamat pagi Mbak mohon maaf atas
keterlambatannya yang cukup lama ini dana
sudah cair dan sudah kami transfer ya untuk
pelunasannya 🙏

09:04

Selamat pagi baik Kak sudah kami cek
dan dananya sudah masuk ke rekening
sanggar ,Terima kasih banyak semoga sukses
selalu

SURAT PERNYATAAN KESEPAKATAN PEMBAYARAN

Kami yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan sepakat mengenai pembayaran penyewaan jasa model untuk event **Fashion Show**:

Pihak I (Klien) : Sahara Lina
Pihak II (Sanggar) : Candra Kartini (Pemilik Sanggar Kartini)
Nama Model : Naomi
Tanggal Event : 25 Agustus 2025

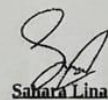
Melalui surat ini, Kedua Belah Pihak menyatakan dan menyepakati bahwa:

1. Pihak I (Sahara Lina) telah membayar uang muka (DP) sebesar **Rp 200.000,- (Dua Ratus Ribu Rupiah)** kepada Pihak II (Sanggar Kartini) atas penyewaan jasa model bernama **Naomi**.
2. Sisa pelunasan sebesar **Rp 500.000,- (Lima Ratus Ribu Rupiah)** WAJIB dibayarkan oleh Pihak I dan harus sudah diterima oleh Pihak II paling lambat pada tanggal **27 Agustus 2025**.

Demikian surat pernyataan kesepakatan ini dibuat dengan sebenar-benarnya tanpa paksaan dari pihak manapun untuk dipatuhi bersama.

Metro, 23 Agustus 2025

PIHAK I
Klien


Sahara Lina

PIHAK II
Pemilik Sanggar Kartini


Candra Kartini

Lokasi Sanggar Kartini Metro



Wawancara Ibu Candra Kartini: Pemilik Sanggar Kartini



Wawancara Jannah Azzahra: Model *Fashion* Sanggar Kartini Metro



Wawancara Qesia Salsa: Model *Fashion* Sanggar Kartini Metro



Wawancara Aura Krisna Azzira: Model *Fashion* Sanggar Kartini Metro



Wawancara Naca: Model *Fashion* Sanggar Kartini Metro



Wawancara Natasya: Model *Fashion* Sanggar Kartini Metro



Wawancara Naomi: Model *Fashion* Sanggar Kartini Metro



Wawancara Ayu: Model *Fashion* Sanggar Kartini Metro



Wawancara Putri: Model *Fashion* Sanggar Kartini Metro



Wawancara Rosa: Model *Fashion* Sanggar Kartini Metro



Wawancara Yasmin: Model *Fashion* Sanggar Kartini Metro



RIWAYAT HIDUP



Peneliti memiliki nama lengkap Abdah Izhatun Nafia, lahir pada tanggal 08 Februari 2004 di Metro, anak pertama dari dua bersaudara. Anak dari Bapak Wardoko dan Ibu Siti Alfiah. Jenjang pendidikan formal penulis diawali di TK PKK 1 Karang Rejo, kemudian melanjutkan ke tingkat sekolah dasar di SDN 06 Metro Utara. Pendidikan tingkat menengah pertama diselesaikan di SMP N 4 Metro yang kemudian dilanjutkan ke SMA N 5 Metro hingga lulus pada tahun (2022). Pada tahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikan tinggi ke jenjang Strata-1 (S1) Prodi Ekonomi Syariah di Universitas Islam Negeri (UIN) Jurai Siwo Lampung (JUSILA) melalui jalur UMPTKIN.