

SYSTEM OF PROVIDING WAGES TO THE WELFARE OF THE PRESPECTIVE WORKERS OF IBN HAZM

Aula Izatul Aini¹, Komarudin A², Umi Robiatul Ngijah³

¹IAI Darussalam Banyuwangi, ²IAI Darussalam Banyuwangi, ³IAI
Darussalam Banyuwangi¹aulaizatulai28@gmail.com,
²komarudin.a06@gmail.com, ³uminiza98@gmail.com

Abstract : A person's goal is to earn income, which will later be used to achieve needs. Yayasan Mukhtar Syafa'at employs construction workers to build infrastructure facilities in supporting learning. The purpose of this study was the first to know the system of wages of construction workers applied at the Yayasan Mukhtar Syafa'at Blokagung of Banyuwangi Regency *Both* views of Ibn Hazm about the wage system provided by the Foundation to the welfare of construction workers in the Yayasan Mukhtar Syafa'at. The research method used in this research is to use this type of qualitative research through a case study approach. The data analysis tool used in this study was using the Interactive Milles and Huberman Models. The results of this study are the *first* that the Yayasan Mukhtar Syafa'at in providing workers' wages there are two types of divisions, the first part for builders and secondly for building porters and the one used is the term wage system. *The welfare* of construction workers has also been fulfilled based on Ibn Hazm's opinion of one's prosperity, it is seen from the main needs fulfilled and the education of children fulfilled. The conclusion of this study is that the system used by the Yayasan Mukhtar Syafa'at is in accordance with the study of existing theories and about the welfare of workers is also in accordance with Ibn Hazm's theory that the Yayasan Mukhtar Syafa'at in addition to providing wages also provides social security. In addition, the welfare of construction workers has also been proven by the fulfillment of children's education.

Keyword: System of Providing Wages, welfare Ibnu Hazm

Pendahuluan

Suatu perusahaan yang besar tentu sangat membutuhkan tenaga kerja yang berfungsi untuk menompang kelancaran dan keberhasilan terhadap usaha yang dijalankan. Bagi sebagian orang yang tidak memiliki modal namun berkeinginan meningkatkan taraf kehidupannya maka mereka mencari tempat kerja. Hal ini juga sama dengan yang dilakukan oleh sebagian orang-orang untuk memenuhi taraf hidup sosial. Dari sinilah akan timbul hubungan timbal balik antara atasan dan karyawannya yang biasanya di *fiqh* disebut *aqad Ijarah Al-Amal* (Nasrun, 2007).

Seseorang yang sedang bekerja pada suatu lembaga atau perusahaan mengharapkan imbalan atau balas jasa dari hasil pekerjaan yang telah dicapainya. Ini merupakan tujuan seseorang untuk bekerja. Keadaan yang menuntut mereka harus bekerja dan berusaha agar dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari. Dan juga sudah menjadi bagian dalam diri manusia agar bisa memenuhi kebutuhan dan keinginan hidupnya. Pengupahan memang mempunyai peran penting dalam dunia pekerja, sebab upah merupakan bentuk penghargaan (*reward*) terhadap bawahan atau pekerja agar mereka memiliki semangat terhadap hasil yang telah dicapai. Pengupahan yang baik juga telah diatur oleh Al-Qur'an agar karyawan tidak mengalami kezhaliman serta mendapat upah yang sesuai terhadap tenaga yang dikeluarkannya. Apabila upah sebagai buruh sebagai tukang kebun maka upah yang diterima juga harus sesuai dengan yang dikerjakan. Ayat Al-Qur'an yang membahas pengupahan adalah Q.S At-Taubah: 105, yaitu:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “ Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (D. A. R. Indonesia, 1989).

Upah yang dimaksud disini adalah pemberian yang dilakukan lembaga kepada pekerjanya untuk meningkatkan kesejahteraan hidup maupun segi sosial. Pemberian upah yang baik atau layak, menurut pemikiran Ibnu Hazm merupakan salah satu sumber yang dapat meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja. Menurut Ibnu Hazm, upah merupakan hak yang diberikan kepada pekerja berdasarkan pekerjaan. Dan upah tersebut disesuaikan dengan kemampuan seseorang dalam bekerja. Bahkan pekerja berhak mengambil dan menuntut upahnya tanpa syarat apabila pekerjaan sudah selesai dikerjakan, hal ini apabila atasan tersebut tidak memberikan haknya kepada pekerjanya (Hm, 2016).

Kesejahteraan sendiri adalah kondisi yang ingin dicapai oleh setiap orang, baik kesejahteraan secara individu maupun keluarga. Kesejahteraan keluarga tidak hanya menyangkut kemakmuran melainkan harus secara keseluruhan sesuai dengan ketertaman yang berarti dengan kemampuan itulah dapat menuju keselamatan dan ketentraman hidup. Berdasarkan definisi diatas kesejahteraan sosial merupakan tujuan untuk mencapai suatu keadaan yang dianggap sejahtera baik itu secara ekonomi, psikologi, maupun sosial (AB, 2017).

Peran pekerja bangunan sendiri, didalam Yayasan Mukhtar Syafa'at adalah untuk membangun sarana dan prasarana yang dibutuhkan oleh seorang pendidik maupun pelajar, dalam melengkapi fasilitas yang akan menunjang proses belajar mengajar di unit-unit yang ada di Yayasan.

Pekerja bangunan merupakan pekerjaan berat, yang kadang itu juga bisa berakibat pada kehidupan bagi pekerja itu sendiri. Misalnya, terdapat kecelakaan saat bekerja dan lain sebagainya. Upah yang diberikan pihak Yayasan ini digunakan oleh para pekerja untuk mencukupi segala kebutuhannya, dalam hal ini orang dikatakan sejahtera jika kebutuhan hidup tercukupi. Karena alasan inilah yang menyebabkan dilakukannya penelitian ini.

Tujuan dalam penelitian adalah yang *Pertama* untuk mengetahui sistem pemberian upah pekerja bangunan yang diterapkan di Yayasan Mukhtar Syafa'at. *Kedua* untuk mengetahui system pemberian upah dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja bangunan di Yayasan Mukhtar Syafa'at prespektif Ibnu Hazm.

Tinjauan Teoritis

1. Sumber Daya Insani

Sumber daya insani merupakan manusia sebagai sumber daya penggerak pada proses produksi. Sumber daya insani itu harus memiliki *karakteristik* (ciri-ciri) yang di *ilhami* dari *shifatul ambiya'* (sifat-sifat nabi). Sifat-sifat nabi di antaranya yaitu *shidiq, amanah, fathanah* dan *tablig*. Dari keempat sifat nabi tersebut manusia haruslah menetapkan didalam kehidupannya atau aktivitas sehari-hari sebagai cerminan manusia atau sumberdaya insani yang memadai (Zainal et al., 2014).

Filosofi ekonomi Islam menyatakan bahwa, fungsi manusia dalam konteks individu maupun masyarakat merupakan khalifah Allah di bumi. Inilah konsep yang dibangun Islam yaitu untuk menjunjung tinggi harta dan martabat manusia serta memberikan tanggung jawab yang lebih. Manusia merupakan khalifah di bumi maka tanggung jawabnya adalah harus menjaga amanat dari Allah untuk pemanfaatan sumber daya alam yang telah disediakan dan lain-lain. Dari pemanfaatan sumber daya alam dan tenaga kerja akan menjadikan manusia lebih unggul di bandingkan dengan yang lainnya (Huda, 2015).

Implimentasi sumber daya insani ada empat diantaranya adalah:

a. *Shidiq*

- b. *Fatonah*
- c. *Amanah*
- d. *Tablig*

2. Konsep Upah

Undang-undang No.13 tentang ketenagakerjaan, upah diartikan sebagai hak pekerja atau buruh yang dinyatakan dan diterima dalam bentuk uang sebagaimana imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada karyawan/pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau aturan berdasarkan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan jasa yang telah atau akan dilakukan (P. R. Indonesia, 1992).

Seorang karyawan (*buruh*) akan memperoleh upah sebagai bentuk apresiasi yang telah dilakukan. Upah tersebut menjadi hak pekerja dan seorang majikan harus memenuhi apa yang menjadi hak bagi pekerja. Upah sangat memegang peran penting bagi perputaran ekonomi, selain itu juga sudah menjadi ciri khas bagi setiap hubungan kerja antara bawahan dan atasan. Tujuan upah itu sendiri tidak hanya itu saja, melainkan juga dapat menjadi tolak ukur kesejahteraan masyarakat dan daerah. Apabila keadaan ekonomi suatu daerah makmur maka akan makmur juga masyarakat pada daerah tersebut. Seperti halnya kehidupan di kota dan di desa. Dari berbagai ulasan diatas dapat disimpulkan bahwasanya upah adalah pengambilan atau manfaat, baik itu pemanfaatan barang ataupun pemanfaatan tenaga kerja (jasa).

Sistem pemberian upah ada delapan diantaranya:

- a. Sistem upah jangka waktu
- b. Sistem upah potongan
- c. Sistem upah permufakatan
- d. Sistem Skala Upah Berubah
- e. Sistem Upah Indeks
- f. Sistem Pemberian Keuntungan
- g. Sistem Upah Borongan
- h. Sistem Upah Premi

3. Kesejahteraan Tenaga Kerja

Kesejahteraan merupakan, keringanan atau kompesasi dengan tujuan memberikan balas jasa kepada pekerja (buruh) bagi pelaksana pekerja. Sehingga dapat memotivasi mereka agar mencapai kinerja yang diharapkan. Selain untuk memotivasi pekerja upah juga diharapkan mampu untuk menunjang kehidupan pekerja agar memiliki kehidupan yang layak sehingga bisa sesuai dengan peraturan pemerintah (Handoko, 2016). Dari pernyataan terkait kesejahteraan diatas, maka perlu adanya perhatian-perhatian yang bersifat membangun keharmonisan antara pekerja dan perusahaan. Sehingga nantinya dapat merangsang semangat dalam produktifitas kerja karyawan. Apabila karyawan memiliki semangat dalam bekerja, mereka akan lebih meningkatkan produktifitas sehingga keuntungan dalam suatu usaha akan mengalami kenaikan.

Aspek kesejahteraan ada lima diantaranya:

- a. Pangan
- b. Sandang
- c. Perumahan
- d. Pendidikan
- e. Kesehatan

4. Pemikiran Ibnu Hazm Terhadap Upah Dan Kesejahteraan

Nama lengkap dari Ibnu Hazm adalah Abu Muhammad Ali ibn Abu Umar Ahmad ibnu Said ibnu Hazm al-Qurthubi al-Andalusi. Beliau lahir pada akhir bulan Ramadhan 184 H / 994 M. Ayahnya beliau bernama Ahmad Ibnu Sa'id yang termasuk golongan orang cerdas dalam bidang ilmu dan kebudayaan (Himayah & Alkaf, 2001).

Karya Ibnu Hazm menurut anaknya, Abu Rafi'. Beliau memiliki 400 karya yang terdiri dari 80.000 lembar. Dimana karyanya meliputi bidang hukum, sejarah, etika, logika, perbandingan agama dan teologi. Beliau merupakan pemikir yang sangat teliti. Diantara karya-karyanya adalah:

- a. *Thauq al-hamamah fi al-Ulfa wa al-ullaf*
- b. *Al-Ihkam fi Ushul Al-Ahkam*
- c. *Al-Ushul wa Al-Furu'*
- d. *Jamharat Al-Ansab*
- e. *Al Muhalla bi al-Atsaar*
- f. *At-Taqrif li Hudud Al-Mantiq*

5. Upah Prespektif Ibnu Hazm

Upah menurut Ibnu Hazm (pengupahan) sangat erat kaitannya dengan suatu pekerjaan tertentu. Setiap apa yang dikerjakan oleh seorang pekerja, maka berhak baginya upah sesuai dengan kualitas kemampuannya. Bahkan wajib atau menuntut dan mengambil upahnya tanpa syarat bila pekerjaan sudah selesai semua. Karena, sesungguhnya upah itu adalah dari hasil bekerja, jadi setiap bagian dari pekerjaan merupakan bagian dari upah. Hal tersebut, menurut Ibnu Hazm sesuai dengan maksud Firman Allah Swt dalam surah Huud ayat 15 yang artinya:

"Barangsiapa yang menghendaki kehidupan dunia dan perhiasannya, niscaya Kami berikan (balasan) kepada mereka Balasan pekerjaan mereka di dunia (dengan sempurna) dan mereka di dunia itu tidak akan dirugikan."(D. A. R. Indonesia, 1989).

Ibnu Hazim mengungkapkan, diperbolehkan memberikan upah atau imbalan pada orang yang mengisi berbagai disiplin ilmu pengetahuan yang *masyahirah* (populer). seperti, mengajarkan Al-qur'an kepada anak-anak, atau mengajarkan ilmu keagamaan. Begitu juga, terhadap pekerjaan untuk paramedis, penulisan buku-buku atau kitab-kitab juga di anjurkan oleh Ibnu Hazm. Ibnu Hazm beralasan bahwa, prinsip terhadap pelarangan dalam nash syari'ah yang berkaitan dengan hal tersebut tidak ada atau tidak ditemukan (Hm, 2016).

Waktu pembayaran upah atau gaji kepada tenaga kerja, Ibnu Hazm dalam hal ini mengungkapkan, apabila pekerjaan sudah selesai dikerjakan dan sesuai dengan hasil perjanjian kontrak kerja, maka ketika itu harus dikasih upah mereka. Tidak boleh adanya suatu syarat, baik berkenaan dengan upaya mempercepat, maupun memperlambat (menunda) pembayaran upah mereka pada batas waktu tertentu. Karena syarat demikian menurut Ibnu Hazm, tidak disyaratkan dalam nash al-Qur'an. Sesuatu yang tidak disyaratkan dalam Al- Qur'an termasuk hal yang tidak dibenarkan (bathil).

6. Kesejahteraan Prespektif Ibnu Hazm

Secara umum kesejahteraan dapat diartikan dengan keamanan, ketenteraman, kesenangan hidup dan kemakmuran. Dalam bahasa arab, kesejahteraan sepadan dengan kata *ar-raf'aha* atau *ar-ra'ahiyah* yang berarti kemakmuran atau kenyamanan. Sedangkan dalam Bahasa Inggris, kesejahteraan sama dengan *welfare* yang juga berarti keselamatan.

Upaya dalam mencapai kemakmuran, Ibnu Hazm menjadikan pendidikan sebagai bentuk

upaya perlindungan terhadap hak asasi dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia atau tenaga kerja. Melalui proses pendidikan, manusia dapat memiliki sumber ilmu dengan baik sehingga akan tercapai keselamatan hidupnya, kualitas pribadi, jaminan akan kesejahteraan sosial, status sosial, ekonomi yang baik dan yang lebih utama adalah dihargai di kalangan masyarakat. Dengan demikian, Ibnu Hazm mengungkapkan Setiap manusia pada dasarnya membutuhkan akan pendidikan demi untuk pengembangan budaya dan intelektual (Chamid, 2010). Dan pada gilirannya puncak kebahagiaan, ketentraman, kenyamanan dan kedamaian, serta kemakmuran dan kesejahteraan hidup dapat dirasakan oleh seluruh umat. Tentunya kondisi seperti ini, dapat diartikan sebagai bentuk dari universalitas Islam yang *Rahmatan lil 'alamin*.

Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan jenis penelitian kualitatif melalui pendekatan studi kasus. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang ditunjukkan untuk mendeskripsikan hasil riset dengan menggunakan landasan teori sebagai acuan dalam menganalisis hasil penelitian. Sedangkan jenis penelitian yang digunakan adalah *case study* atau studi kasus. Studi kasus yang dirumuskan oleh Robert K. Yin merupakan sebuah metode yang mengacu pada penelitian yang mempunyai unsur *how* dan *why* pada pertanyaan utama penelitiannya meneliti masalah-masalah kontemporer (masa kini) dalam kehidupan nyata (Yin, 2008). Dalam pengambilan data penelitian ini menggunakan data primer dan data skunder, sedangkan untuk pengumpulan datanya menggunakan tehnik observasi, dokumentasi, dan wawancara. Terakhir alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis interaktif model yang ditemukan oleh Milles dan Huberman, Langkah dan tahapan dalam alat analisis ini antara lain: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan (Aini & Niha, 2021).

Hasil dan Diskusi

1. Sistem Pemberian Upah Pekerja Bangunan Yayasan Mukhtar Syafa'at

Sistem upah yang diterapkan pada karyawan pekerja bangunan di Yayasan Mukhtar Syafa'at Desa Karangdoro Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi ini menggunakan istilah upah jangka waktu. Dimana karyawan diberi upah berdasarkan hari mereka bekerja, pekerja bangunan di Yayasan Mukhtar Syafa'at dalam satu Minggu bekerja

selama 6 hari yakni di mulai pada hari Sabtu sampai hari kamis. Ketika hari kamis, upah tersebut diberikan kepada pekerja bangunan sebelum libur. Dan upah tersebut telah sesuai dengan kesepakatan kerja atau perjanjian kerja yang telah disepakati. Adapun pengupahan yang terjadi di Yayasan Mukhtar Syafa'at terhadap pekerja bangunan adalah sebagai berikut:

a) **Prosedur Pengupahan**

Penentuan upah yang diberikan kepada pekerja bangunan ini dibedakan berdasarkan bidang pekerjaan yang mereka lakukan. Secara garis besar pekerja bangunan tersebut dibagi dalam 2 bidang menurut kemampuan dalam pekerjaanya, yaitu :

1) **Bagian Tukang Bangunan**

Tugas tukang adalah mengerjakan beberapa pekerjaan. Yaitu pekerjaan persiapan, pekerjaan beton, dan pekerjaan dinding. Hal itu meliputi pengukuran lokasi, galian tanah, pondasi, pasang dinding, pengecoran beton dan lain-lain.

2) **Bagian Kuli Bangunan**

Tugas kuli adalah menyediakan kebutuhan tukang dalam bekerja. Seperti, mengaduk luluhan, mendekatkan bahan, dan mengambilkan alat-alat yang diperlukan oleh tukang.

b) **Pemberian Tunjangan**

Selain upah pokok yang Yayasan berikan terhadap para pekerja bangunan, maka para karyawan tersebut juga mendapatkan upah lembur pada saat-saat tertentu. Selain itu juga, para pekerja bangunan tersebut mendapatkan tunjangan hari raya (THR) berupa kain, kue-kue lebaran dan sembako. Tunjangan hari raya tersebut diberikan kepada semua karyawan tanpa terkecuali.

Yayasan Mukhtar Syafa'at dalam memberikan upah pekerja bangunan terdapat dua jenis pembagian, bagian pertama untuk Tukang bangunan dan kedua untuk kuli bangunan. Penghasilan untuk Tukang bangunan Rp.2.100.000/bulan. Sedangkan untuk kuli bangunan itu sendiri mendapat upah Rp. 1.800.000/bulan. Upah yang diterima pekerja bangunan dari Yayasan Mukhtar Syafa'at, jika dipandang dari peraturan pemerintah Banyuwangi maka belum sesuai dengan kajian kebutuhan yang diterapkan. Namun, berdasarkan pemikiran Ibnu Hazm tentang teori upah, maka hal itu telah sesuai, karena upah yang diberikan

Yayasan Mukhtar Syafa'at berdasarkan tingkat kemampuan atau kualitas pekerja. Sistem pemberian upah yang diterapkan Yayasan Mukhtar Syafa'at menggunakan sistem upah jangka waktu.

2. Analisis Sistem Pemberian Upah Terhadap Kesejahteraan Pekerja Yayasan Mukhtar Syafa'at Dalam Prespektif Ibnu Hazm

Kesejahteraan pekerja bangunan dalam prespektif Ibnu Hazm, Yayasan Mukhtar Syafa'at selalu melakukan upaya-upaya untuk tetap memberikan jaminan sosial ketika pekerja yang diberada di Yayasan Mukhtar Syafa'at mengalami sakit, kecelakaan, dan lain-lain. Jaminan tersebut berupa biaya pengobatan terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan saat bekerja atau jatuh sakit. Maka, dapat dipastikan bahwa tingkat kesejahteraan pekerja bangunan yang ada di Yayasan Mukhtar Syafa'at sudah cukup sesuai dengan pemikiran Ibnu Hazm. Selain jaminan sosial, yang diberikan kepada pekerja sebagai tingkat kesejahteraan pekerja. Maka upah juga termasuk menjadi bagian dari pekerja untuk mendapatkan kesejahteraan.

Upah yang diberikan Yayasan Mukhtar Syafa'at jika dilihat dari regulasi Negara dalam memenuhi Kebutuhan Hidup Layak pekerja bangunan belum dapat dikatakan sesuai. Akan tetapi, upah tersebut telah sesuai dengan teori Ibnu Hazm yang menyatakan bahwa upah harus di bayarkan jika seorang pekerja telah selesai melakukan pekerjaan dan upah tersebut berdasarkan kemampuan seseorang dalam bekerja. Ibnu Hazm juga berpendapat bahwa, seseorang dapat dikatakan sejahtera adalah jika sudah mencapai kemakmuran dalam hidup. Sedangkan upaya seseorang dalam mencapai kemakmuran adalah dengan melakukan pendidikan. Melalui pendidikan seseorang diharapkan memiliki sumber ilmu yang baik sehingga tercapai kualitas diri, keselamatan hidupnya, sumber ekonominya dan lain-lain.

Pekerja Bangunan Yayasan Mukhtar Syafa'at, upah yang dihasilkan tersebut juga sebagian untuk anaknya yang melanjutkan pendidikan. Selain untuk pendidikan, uang tersebut juga di tabungkan untuk kebutuhan jangka panjang. Menyadari betapa masih mengalami kekurangan dalam pemberian upah, pekerja bangunan juga mempunyai pendapatan dari yang lain, meskipun pendapatan itu tidak didapatkan setiap bulan. Sehingga mereka dapat dikatakan sejahtera bukan hanya mendapatkan upah dari Yayasan Mukhtar Syafa'at melainkan juga dari usaha yang mereka kerjakan.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa jika kesejahteraan pekerja di pandang dari BKKBN yang meliputi sandang, papan, pangan, pendidikan, dan kesehatan. Pekerja bangunan sudah dapat dikatakan sejahtera dibuktikan dengan lima hal tersebut terpenuhi dengan baik. Selain BKKBN, Kesejahteraan pekerja bangunan juga sudah terpenuhi brdasarkan pendapat Ibnu Hazm tentang kemakmuran seseorang, hal itu dilihat dari kebutuhan utama tercukupi dan pendidikan anak terpenuhi.

Kesimpulan

Sistem pemberian upah yang dilakukan di Yayasan Mukhtar Syafa'at Blokagung Banyuwangi menggunakan sistem upah jangka waktu, upah tersebut diberikan setelah satu minggu bekerja, berdasarkan jam masuk kerja. Dalam pemberian upah terdapat perbedaan pemberian upah antara tukang bangunan dan kuli bangunan. Selain upah utama, pekerja bangunan juga mendapatkan upah lembur dan tunjangan hari raya (THR). Sistem upah yang digunakan Yayasan Mukhtar Syafa'at sudah sesuai dengan prespektif Ibnu Hazm dalam teori upah.

Kesejahteraan dalam pemberian upah yang di lakukan Yayasan Mukhtar Syafa'at. Maka, upah yang mereka terima belum sesuai dengan peraturan pemerintah yang diterapkan di Kabupaten Banyuwangi. Untuk itu, dalam mencapai kehidupan yang lebih baik, pekerja bangunan mendapatkan upahsampingan dari hasil usaha atau pekerjaan selain di Yayasan Mukhtar Syafa'at. Jika dilihat dari segi sandang, pangan, papan, pendidikan dan kesehatan menurut BKKBN, maka kehidupan pekerja bangunan sudah dapat dikatakan makmur. Hal itu dibuktikan dengan terpenuhinya pendidikan anak serta upah yang didapatkan bisa disisihkan untuk kehidupan dimasa yang akan datang. Kesejahteraan pekerja dalam pandangan Ibnu Hazm juga sudah sesuai dengan kesejahteraan pekerja yang ada di Yayasan Mukhtar Syafa'at, karena Yayasan juga memberikan jaminan sosial terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan atau jatuh sakit.

Referensi

- AB, S. (2017). Benang-Benang Merah Teori Kesejahteraan Sosial. *Makassar, Maret*.
- Aini, A. I., & Niha, A. (2021). Impulse Buying Behavior Santri Perspektif Masalah Imam Al-Ghazali. *Jurnal Darussalam: Jurnal Pendidikan, Komunikasi Dan Pemikiran Hukum Islam*, 12(1), 17–33.
- Chamid, N. (2010). *Jejak langkah sejarah pemikiran ekonomi Islam*.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. BPFE.
- Himayah, M. A., & Alkaf, H. (2001). *Ibnu Hazm wa Minhajuh fi dirasah al-Adyan*. PT Lentera Basritama.
- Hm, M. S. (2016). Pemikiran Fikih Ekonomi Ibnu Hazm tentang Kesejahteraan Tenaga Kerja. *IQTISHADIA: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 3(2), 199–234.
- Huda, N. (2015). *Ekonomi Pembangunan Islam cetakan ke-1*. Kencana. Jakarta.
- Indonesia, D. A. R. (1989). al-Qur'an dan Terjemahnya. *Surabaya: Mahkota*.
- Indonesia, P. R. (1992). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. *Jakarta: Sekretariat Negara*.
- Nasrun, H. (2007). Fiqh Muamalah. *Gaya Media Pratama, Jakarta*.
- Yin, R. K. (2008). *Studi kasus: Desain & metode*.
- Zainal, V. R., Basalamah, S., & Muhammad, N. (2014). *Islamic Human Capital Management*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.