

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Umum Efektivitas

1. Pengertian Efektivitas.

Efektifitas umumnya di pandang sebagai tingkat pencapaian tujuan operatif dan operasional. Pada dasarnya efektifitas adalah tingkat pencapaian tugas sasaran organisasi yang di tetapkan. Efektifitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana seseorang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Ini dapat diartikan, apabila suatu pekerjaan dapat dilakukan sesuai dengan yang direncanakan, dapat dikatakan efektif tanpa memperhatikan waktu, tenaga dan yang lainnya. Pada dasarnya efektifitas pelaksanaan dari suatu kebijakan otonomi daerah dilihat dari sejauh mana kegiatan pemerintah daerah dapat terlaksana, terwujud, dan dapat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, pengambilan keputusan partisipasi masyarakat. Pelaksanaan pembangunan dan juga penyelesaian berbagai permasalahan dalam pelaksanaan otonomi daerah.

Efektifitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar di tetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektifitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Indikator efektifitas dikatakan efektif yakni jika

hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektifitasnya. Semakin tinggi kontribusi *output* yang dihasilkan dalam mencapai tujuan, maka semakin efektif proses kerjanya.

Efektifitas merupakan kondisi kesesuaian antara tujuan dan hasil.¹⁶ Menurut Yamit, efektifitas ialah sebagai tolak ukur sejauh mana tujuan yang dapat dicapai, baik berupa kualitas ataupun waktu, yang berorientasi pada hasil akhir.¹⁷ Berdasarkan pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa efektivitas merupakan sebuah tolak ukur yang dapat menjadi sebuah gambaran terhadap hasil yang dicapai.

2. Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas

Berikut merupakan faktor seberapa efektif organisasi:¹⁸

a. Tipe Organisasi (Struktur dan Organisasi)

Steers menekankan karakteristik organisasi sebagai struktur dan teknologi karena kedua variabel ini sangat mempengaruhi kinerja organisasi.

b. Tipe Lingkungan (Ketepatan atas keadaan lingkungan)

Ciri-ciri lingkungan mengenal dua aspek yang saling berkaitan satu sama lain, yaitu lingkungan eksternal dan lingkungan internal. Lingkungan eksternal adalah seperangkat lingkungan kekuasaan yang muncul di luar batas-batas organisasi. Lingkungan internal sering

¹⁶Irma Erawati, dkk. "Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa, Universitas Negeri Makassar", *Jurnal Office*, Vol. 3, No. 1, 2017), 15.

¹⁷Zulian Yamit, *Manajemen Produksi dan Operasi*, (Jakarta: Ekonisia Fakultas Ekonomi UII, 2003), 14.

¹⁸ M. Richard Steers, *Efektivitas Organisasi* (Jakarta: Air Langga, 1999), 159.

disebut sebagai lingkungan organisasi, yang mencakup berbagai atribut lingkungan kerja.

c. Tipe Pekerjaan (Perbedaan sifat pekerja)

Lingkungan kerja memiliki pandangan yang berbeda terhadap tujuan, kebutuhan dan kemampuan, individu-individu tersebut memiliki pengaruh langsung terhadap perasaan tertarik pada organisasi dan potensi kerja. Tidak adanya rasa koneksi dan pencapaian, efisiensi tidak mungkin dilakukan.

d. Ketentuan dan praktek manajemen

Ketentuan dan praktik manajemen adalah mekanisme yang mencakup penetapan tujuan strategis, menemukan dan menggunakan sumber daya secara efektif, menciptakan lingkungan yang maju, dan proses untuk berkomunikasi, memimpin dan pengambilan keputusan.

Berdasarkan uraian di atas dapat kita simpulkan faktor yang berpengaruh terhadap pencapaian efisiensi dengan menetapkan tujuan dan apa yang telah disiapkan seperti waktu, tugas, *produktivitas*, evaluasi kerja, dan lain-lain. penerapan hal-hal tersebut membuat efeknya bisa bekerja dengan baik.

B. Kompensasi

1. Definisi Kompensasi

Kompensasi ialah segala sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa dan pikiran yang telah mereka sumbangkan kepada

perusahaan yang dimana bekerja.¹⁹ Kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan dan keadilan.²⁰

Hal yang menjadikan kompensasi diperbolehkan sebagai mana firman Allah dalam alquran surat An Nahl ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Barang siapa yang mengerjakan amal sholeh baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepaanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan bahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.” (QS. An-Nahl: 97)²¹

Keadilan dalam kompensasi merupakan praktik yang menjadi sering terjadi pada masyarakat. Sabda Rasulullah SAW dalam HR. Ibnu Majjah:

حَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَلِيدِ الدِّمَشْقِيُّ حَدَّثَنَا وَهْبُ بْنُ سَعِيدٍ بْنِ عَطِيَّةَ السَّلْمِيِّ حَدَّثَنَا عَبْدُ الْحَمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ اسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عَمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ اعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَخِفَّ عَرْقُهُ

¹⁹Bambang Swasta, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: Universitas Brawijaya Press (UB PRESS), 2011), 79

²⁰Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta : PT Raja Grafindo, 2016), 290.

²¹Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta Timur: CV Darus Sunnah, 2002), 279.

Artinya: Telah menceritakan kepada kami Al Abbas bin Al Walid Ad Dimasyqi berkata, telah menceritakan kepada kami Wahb bin Sa'id bin Athiah As Salami berkata, telah menceritakan kepada kami 'Abdurrahman bin Zaid bin Aslam dari Bapaknya dari Abdullah bin Umar ia berkata, "Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Berikan upah seseorang buruh itu sebelum kering keringatnya."²²

2. Macam-macam Kompensasi

Menurut Sofyan Sauri macam-macam kompensasi terbagi menjadi dua macam, yakni kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.²³

a. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial merupakan suatu kompensasi yang akan diterima oleh pegawai dalam bentuk finansial, seperti gaji, bonus, tunjangan, dan lain-lain. Pemberian kompensasi finansial, menurut Siti Munajah terbagi menjadi dua macam kompensasi *finansial*, yakni kompensasi *finansial* langsung dan tidak langsung:²⁴

1) Kompensasi *finansial* secara langsung

Maksud dari kompensasi *finansial* secara langsung ialah kompensasi yang diterima oleh karyawan ketika telah melakukan pekerjaan-pekerjaannya. Kompensasi yang dimaksud ialah seperti gaji/upah, bayaran atas prestasi yang dicapai, bayaran insentif. Bayaran insentif yang dimaksud yakni berupa komisi, pembagian atas laba, serta bayaran tertangguh.

²²Ibnu Majah, *Sunah Ibnu Majah Hadis Ke 2434*, Kitab Al-Ahkam, CD Al-Bayan

²³Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 226.

²⁴ Siti Munajah, *Manajemen Kompensasi* (Surabaya: Putra Media Nusantara, 2019), 24-26.

Tolak ukur dalam menilai ada atau tidaknya suatu kompensasi *finansial* langsung dapat diketahui melalui empat hal sebagai berikut:²⁵

a) Gaji

Gaji merupakan suatu hak yang harus diperoleh oleh karyawan tetap atas pekerjaannya yang dibayarkan setiap minggu/ setiap bulan. Kenaikan serta penurunan gaji tidak dipengaruhi oleh prestasi kerja, akan tetapi penurunan serta kenaikan gaji dari karyawan yakni atas dasar ketetapan standar perusahaan atas nilai gaji yang diberikan.

b) Upah

Upah merupakan suatu hak yang harus dipenuhi oleh perusahaan kepada pegawai tidak tetap. Yang dibayarkan setiap minggu atau setiap bulan atas pekerjaan yang dilakukan secara *part time*, pekerjaan ini sering sering dikenal dengan pekerjaan borongan.

c) *Insentif*

Insentif merupakan sejumlah uang yang didapatkan oleh karyawan, baik karyawan tetap ataupun tidak tetap atas keberhasilan prestasinya dalam melakukan pekerjaan di atas standar tertentu.

d) Bonus

²⁵ Ibid., 24-25.

Bonus merupakan sejumlah uang yang didapatkan oleh karyawan tetap atau tidak tetap secara langsung atas prestasi kerja yang dicapai dalam waktu tertentu. Perusahaan biasa untuk tidak memberikan bonus ketika prestasi yang dicapai karyawan tersebut menurun.

2) Kompensasi *finansial* tidak langsung

Kompensasi *finansial* tidak langsung merupakan suatu bentuk kompensasi yang diperoleh karyawan tidak secara langsung. Hal tersebut bisa diberikan bisa berupa fasilitas perusahaan, asuransi, cuti, libur, dan lain-lain, yang hal tersebut tetap menggunakan *finansial* dalam memenuhinya.

Indikator yang dipergunakan untuk mengukur kompensasi yang diterima dengan sistem pembayaran secara secara tidak langsung yakni sebagai berikut:²⁶

- a) Pembayaran karyawan untuk waktu tidak bekerja seperti liburan, cuti, libur kerja, dan lain-lain.
- b) Pembayaran untuk perlindungan terhadap bahaya seperti asuransi jiwa, kesehatan, kecelakaan.
- c) Program serta pelatihan dan pelayanan untuk karyawan (*employee service*) seperti pemberian seragam, fasilitas transportasi, beasiswa untuk pendidikan, rekreasi, pelatihan, dan lain-lain.

²⁶ Ibid., 25-26.

b. Kompensasi *Non Finansial*

Kompensasi *non finansial* adalah kompensasi yang di berikan perusahaan selain dari kompensasi *finansial*. Kompensasi *non finansial* terdiri dari kompensasi yang berhubungan dengan perusahaan dan lingkungan pekerjaan. Kompensasi tersebut bisa berupa tugas yang menarik, tantangan yang diberikan oleh perusahaan, lingkungan kerja perusahaan seperti lingkungan yang nyaman dan menyenangkan, kebijakan perusahaan yang baik, peraturan yang mendukung.

Menurut Priyono Marnis, pada kompensasi *non finansial* terbagi menjadi dua hal, yakni:²⁷

(1) Kompensasi *non finansial* berkaitan dengan pekerjaan

Kompensasi dalam hal ini yakni berupa tugas dari perusahaan yang menarik, tantangan yang diberikan perusahaan, peluang, tanggung jawab, pengakuan, perasaan serta pencapaian.

(2) Kompensasi *non finansial* berkaitan dengan lingkungan pekerjaan

Kompensasi *non finansial* yang termasuk dalam hal lingkungan kerja yakni seperti kebijakan yang baik dari perusahaan, lingkungan kerja yang menyenangkan, waktu yang longgar diberikan perusahaan, rekan kerja yang mendukung, program yang baik, dan lain-lain.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

²⁷ Priyono Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: Zifatama Publisher, 2008), 225.

Ada beberapa faktor yang berpengaruh dalam menentukan kompensasi sebagai berikut.²⁸

a. Tingkat upah dan gaji yang berlaku

Melalui *survei* yang ada sistem upah dan gaji yang diterapkan oleh organisasi dalam suatu wilayah kerja tertentu, yang diketahui tingkat upah dan gaji yang pada umumnya berlaku.

b. Tuntunan serikat bekerja

Di masyarakat dimana eksistensi serikat pekerja diakui, sangat mungkin terdapat keadaan bahwa serikat pekerja berperan dalam mengajukan tuntutan tingkat upah dan gaji yang lebih tinggi dari tingkat yang berlaku.

c. Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji

Kebijakan organisasi tentang upah dan gaji karyawan tercermin dalam jumlah uang yang dibawa pulang oleh karyawannya. kompensasi tidak hanya berupa gaji pokok, tetapi juga unsur-unsur lain dari kebijakan tersebut, seperti tunjangan kantor, tunjangan suami-istri, tunjangan anak, tunjangan perjalanan, tunjangan kesehatan, bonus, tunjangan liburan, dan lain-lain.

C. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dapat dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas yang berhasil dicapai oleh seorang karyawan secara

²⁸ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pesprektik Integratif* (Malang: UIN Malang Press, 2009), 316-319.

maksimal yang dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan perusahaan kepada karyawan tersebut.²⁹

Ismail Nawawi mengemukakan mengenai arti dari kinerja yaitu hasil kegiatan seseorang atau kelompok pada organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor guna mencapai visi dan misi organisasi dalam waktu tertentu.³⁰

Bedasarkan hal tersebut, maksud daripada kegiatan diatas adalah pelaksanaan hasil yang mampu dicapai karyawan atas tanggung jawab yang sudah dibebankan perusahaan kepadanya.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut pendapat Tun Huseno mengutip dari Robert L. Matis dan John H. Jason, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya:³¹

- a. Kemampuan
- b. Motivasi
- c. Dukungan yang diperoleh
- d. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan
- e. Hubungan dengan organisasi

3. Indikator Kinerja

²⁹ Rido Sanjaya, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Pegawai Dalam Prespektif Ekonomi Islam*, (Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung, 2018), 37-38.

³⁰ Ismail Nawawi, *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja*, (Jakarta : PT Fajar Interpratama Mandiri, 2013), 214.

³¹ Tun Huseno, *Kinerja Pegawai Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*, cet. Ke-1 (Malang: Media Nusa Creative, 2016), 92.

Menurut Robbins indikator yang dapat digunakan guna mengukur kinerja karyawan sebagai berikut:³²

a. Kualitas

Mengukur kualitas kerja yang telah dilakukan dapat dilihat melalui kualitas pekerjaan karyawan, kesempurnaan, maupun keterampilan yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

b. Kuantitas

Dapat dilihat dari jumlah yang mampu dihasilkan oleh karyawan dalam jumlah unit, jumlah siklus aktivitas, dan lain-lain.

c. Ketepatan Waktu

Dapat dilihat dari selesainya aktivitas diawal waktu, serta dapat memaksimalkan waktu yang ada untuk aktivitas yang lain.

d. Efektifitas

Efektifitas adalah upaya memaksimalkan serta memanfaatkan sumber daya yang ada guna menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya.

e. Kemandirian

Kemandirian seseorang dapat dilihat dari seorang karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal tanpa campur tangan orang lain.

f. Komitmen Kerja

³² Robbin.Stephen P.*Perilaku Orgnaisasi*, terj. Benyamin Molan (Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia, 2006), 206.

Komitmen kerja dapat dikatakan komitmen kerja antara karyawan dengan perusahaan serta tanggung jawab karyawan terhadap tempat kerjanya.

D. Kinerja Dalam Islam

Bekerja merupakan ciri manusia yang didasarkan atas prinsip-prinsip iman.³³ Yusuf Qardawi mengatakan bahwa bekerja merupakan usaha yang dilakukan oleh seseorang untuk mempertahankan hidup serta menambah kekayaan yang dilakukan seseorang atau kelompok dengan menerima imbalan (gaji).³⁴

Konsep kerja dan bisnis islam dalam H.R. Al-Thabarani dari Abdullah bin mas'ud r.a meriwayatkan bahwa Rosulullah SAW bersabda:

“Berusaha adalah berusaha dalam mendapatkan rezeki yang halal adalah kewajiban setelah kewajiban” (H.R. Al-Thabarani). Dapat diartikan bahwasanya kodrat sebagai muslim yang baik dalam proses mencari rezeki harus dengan cara yang halal merupakan kewajiban agar jalannya diridloi Allah SWT. Kewajiban seorang muslim setelahnya yakni kewajiban akan sholat, zakat, puasa, dan juga haji.

E. Kompensasi dalam Ekonomi Islam

Islam memiliki aturan-aturan yang menjadi batasan pada segala hal untuk dilakukan. Aturan-aturan tersebut diatur pada hukum-hukum syariah. Hukum syariah menjadi suatu solusi akan adanya suatu problem pada kehidupan manusia. hukum syariah mengatur hubungan antara manusia

³³ Toto Tasmaran, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, (Yogyakarta : PT Dana Wakaf, 1995), 2.

³⁴ Yusuf Qardawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, (Jakarta : Gema Insani, 2006)

dengan Allah, hubungan antar sesama manusia, ataupun hubungan dengan diri sendiri. Hal-hal tersebut menjelaskan bahwa hukum syariah mengatur semua hal dalam kehidupan sosial, politik, pendidikan, dan lain-lain. Tidak terkecuali dalam bidang ekonomi. Bidang ekonomi menjadi salah satu hal yang menjadi pembahasan dalam Islam yang sering dikenal dengan nama ekonomi Islam.

Menurut Ahzharsyah Ibrahim menjelaskan bahwa Ekonomi Islam ialah suatu ilmu yang mengajarkan mengenai segala hal yang berkaitan dengan pola kehidupan masyarakat dalam menjalankan roda ekonominya, yang mana ilmu ekonomi tersebut diterapkan berdasarkan aturan syariah yang dilandasi oleh al-Qur'an, hadis, *ijma'* dan *qiyas* sebagai dasar landasan hukumnya.³⁵

Ekonomi Islam memiliki pembahasan dan aturan yang luas mencakup banyak hal, di mana dalam menjalankannya diperlukan adanya suatu akad. Akad-akad tersebut harus disesuaikan dengan konteks kesepakatan yang ada. Contohnya pada akad jual beli dapat menggunakan akad *murabahah*. Bisnis dalam pengelolaan hasilnya dapat menggunakan akad *mudharabah*. Tidak terkecuali dengan pemberian imbalan/ kompensasi dari pemilik usaha kepada pekerja dapat menggunakan akad *ijarah*.

Kompensasi dalam ekonomi Islam, diatur ketentuannya dengan menggunakan akad *ijarah*. *Ijarah* merupakan akad yang dilakukan atas dasar suatu manfaat dan jasa tertentu, dengan memberikan imbalan atas hal tersebut. Menurut Farroh Hasan dalam buku Fiqih Muamalah menjelaskan bahwa *ijarah* merupakan suatu akad yang dilakukan atas manfaat serta jasa, yang

³⁵ Ahzharsyah Ibrahim, dkk. *Pengantar Ekonomi Islam* (Jakarta: Departemen Ekonomi dan Keuangan Syariah-Bank Indonesia, 2021), 57.

dilakukan dengan diberikan imbalan atas hal tersebut. Di mana *ijarah* tersebut dibagi menjadi dua macam yakni *ijarah* atas manfaat suatu barang/ benda (*ijarah al 'ain*) dan *ijarah* atas jasa yang telah dilakukan oleh seseorang (*ijarah ad-Dzimah*) atau yang dikenal dengan kata upah.³⁶

Pengertian upah telah dijelaskan pada Pasal 1 ayat 30 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan bahwa upah merupakan imbalan yang didapatkan oleh karyawan yang dibayarkan oleh pemberi kerja atas adanya suatu perjanjian kerja serta kesepakatan dari kedua belah pihak, serta peraturan perundang-undangan, atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh para karyawan tersebut.

Menurut Farroh hasan menjelaskan syarat-syarat *ijarah* adalah sebagai berikut:³⁷

1. Kedua belah pihak yang berakad harus *mumayyiz*, *baligh*, dan berakal.
2. Akad yang dilakukan harus didasari saling merelakan atas dasar tanpa suatu paksaan.
3. Objek yang ada dalam akad tersebut diharuskan memiliki kejelasan.
4. Objek dalam akad *ijarah* dapat dialihkan dan dimanfaatkan secara langsung.
5. Objek dalam akad tersebut merupakan sesuatu hal yang telah dibolehkan oleh syara'

Rukun-rukun *ijarah* terbagi menjadi atas empat hal, yakni.³⁸

³⁶ Akhmad Farroh Hasan, *Fiqih Muammalah dari Klasik Hingga Kontemporer (Teori dan Praktek)* (Malang: UIN-Maliki Malang Press, 2018) 50.

³⁷ Ibid., 52-53.

³⁸ Ibid., 53-55.

1. Pihak-pihak yang melakukan akad

pelaksanaan akad *ijarah* terdapat beberapa pihak yang terlibat. Pihak-pihak yang melakukan akad diharuskan memahami secara jelas manfaat atas barang/ jasa yang menjadi objek akad. Para pihak diharuskan dapat membedakan hal-hal yang baik dan buruk.

2. *Shighat* atas akad yang dilakukan

Para pihak dalam melakukan akad, diharuskan melaksanakan *ijab* dan *qabul*. *Ijab* merupakan suatu pernyataan yang diutarakan oleh pihak pertama kepada pihak kedua atas hal yang disepakati. *Qabul* merupakan jawaban penerimaan atas keinginan pihak pertama yang dilakukan oleh *musta'jir* sesudah pihak pertama melakukan *ijab*. pelaksanaan akad *ijarah*, para pihak harus menetapkan masanya.

3. Adanya *Ujroh* atau upah

Upah merupakan suatu balas jasa pihak pertama (*mu'jir*) yang diberikan kepada *musta'jir* karena adanya pemanfaatan atas suatu barang atau jasa yang telah diberikan dan dimanfaatkan. Upah dalam *ijarah* memiliki ketentuan yang harus disepakati oleh kedua belah pihak, yakni:

- a. Harus jelasnya nominal yang akan diserahkan.
- b. Pembayaran yang dilakukan harus sesuai dengan kemanfaatan barang dan jasa. Jika manfaatnya lengkap, maka pembayarannya harus sesuai.
- c. Upah diberikan setelah pekerjaan tersebut sudah dilakukan.

4. Memiliki kemanfaatan

Segala sesuatu yang menjadi objek suatu akad *ijarah*, baik barang atau jasa harus memiliki manfaat. Syarat-syarat dari manfaat tersebut yakni sebagai berikut:

- a. Objek akad memiliki manfaat secara langsung dan tidak memiliki kecacatan yang dapat menghalangi fungsinya.
- b. Menjelaskan secara transparan tanpa ada sesuatu yang disembunyikan mengenai keadaan objek akad baik dari segi kualitas dan manfaatnya.
- c. Manfaat yang dimiliki objek akad tidak bertentangan dengan syariah yang ada.