

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. TINJAUAN PUSTAKA

Adapun tinjauan pustaka atau penelitian terdahulu pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Anti Riyanti dan Emron Edison (2016) melaksanakan penelitian dengan judul “*Pengembangan Sumber Daya Manusia Hotel Grand Royal Panghegar Bandung*”. Tujuan penelitian untuk menganalisis Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam proses menuju hotel bintang 5. Teknik pengumpulan data melalui observasi partisipasi, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hotel Grand Royal Panghegar Bandung telah menyusun Rencana Bisnis (*business plan*) 2010—2015 salah satu tujuannya adalah menaikkan peringkat bintang. Namun dalam implementasinya, pada saat penilaian di 2015 Hotel Grand Royal Panghegar Bandung tidak berhasil meraih predikat bintang 5 tersebut. Dari hasil penelitian dan pembahasan yang mendalam menunjukkan bahwa, proses pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan belum optimal, dimana strategi pengembangan sumber daya manusia hanya sebatas *on job training* dan penilaian kinerja dilakukan hanya pada saat masa kontrak kerja karyawan akan berakhir. Karyawan yang memiliki sertifikasi kompetensi masih dibawah 50%. Pengembangan sumber daya manusia melalui *career planning* belum

terkonsep dengan baik. Kebijakan dan peraturan mengenai pemegang jabatan lebih memprioritaskan kepada pengalaman bekerja. *Supervisor* melakukan *coaching* terhadap karyawan melalui diskusi tentang aktivitas keseharian karyawan, namun tidak ada konsep umpan balik (*feedback*), sehingga karyawan tidak mengetahui kelemahan-kelemahan yang seharusnya perlu diperbaiki. Dari sisi pengembangan sumber daya manusia yang ada ini menunjukkan bahwa penyusunan rencana strategi belum dianalisis dan disusun dengan strategi yang matang. Perbedaannya dengan penelitian ini adalah yang mana penelitian ini akan meneliti strategi pengembangan sumber daya manusia berbasis syariah di BPRS BDS.

2. Roosje Kalangi (2015) melaksanakan penelitian dengan judul “*Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Aparat Sipil Negara di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Selatan*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji faktor-faktor yang terkait dengan pengembangan sumber daya manusia yang berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Faktor-faktor tersebut meliputi perekrutan, pelatihan, pengembangan karir, manfaat, promosi, mutasi, pelatihan khusus struktural, dan teknis. Penilaian diberikan ke arah tercapainya suatu pemerintahan yang baik di Kabupaten Kepulauan Sangihe Sulawesi Utara. 157 responden (PNS) ditentukan dengan teknik purposive random sampling. Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan dua pendekatan: analisis deskriptif dan regresi berganda. Data primer dan sekunder dikumpulkan dan diuji. Penelitian ini menyimpulkan untuk

mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, pemerintah harus bertindak lebih cepat untuk lebih kualitas profesionalisme dalam rangka penciptaan keunggulan kompetitif dan memegang teguh etika birokrasi dalam memberikan pelayanan prima sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat. Oleh karena itu, perlu mendorong program pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan, jelas, dan konsisten. Perbedaannya dengan penelitian ini adalah yang mana penelitian ini akan meneliti strategi pengembangan sumber daya manusia berbasis syariah di BPRS BDS.

3. Alfiah Hidayati (2015) melaksanakan penelitian yang berjudul "*Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Bank Syariah Mandiri Salatiga Tahun 2014 – 2015*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi yang digunakan Bank Syariah Mandiri KC Salatiga dalam menerapkan manajemen sumber daya manusia serta kendala dan tantangan dalam penerapan manajemen sumber daya. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan menggunakan data kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara langsung dengan pihak yang terkait atau narasumber. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengembangan kualitas SDM Bank Syariah Mandiri sangat diperhatikan dengan memberikan pelatihan berkelanjutan kepada seluruh pegawai demi mengembangkan kompetensi dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Kendala penerapan manajemen SDM diantaranya dalam hal sumber daya manusia yang dibutuhkan masih sangat kurang dan belum bisa sepenuhnya

sesuai dengan yang harapan karena tidak memiliki latar belakang disiplin ilmu bidang keuangan syariah. Masih kurangnya akademisi perbankan syariah yang bisa memperkenalkan kajian-kajian perbankan yang berbasis Islam, serta dibutuhkan Sumber Daya Insani (SDI) yang mampu menguasai syariah dan teknis perbankan agar sistem dan tatanan perbankan syariah berjalan sehat. Tantangan yang dihadapi yakni menyiapkan diri untuk menghadapi terbentuknya Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) tahun 2015. Selain itu kualitas sumber daya manusia di perbankan syariah sangat memerlukan pengembangan. Perbedaan dengan penelitian ini adalah terletak pada objek penelitian, yaitu dilaksanakan di BPRS BDW.

4. Rukiah (2015) melaksanakan penelitian yang berjudul "*Strategi Pengembangan SDM Syariah Menghadapi Pasar Global*". Jurnal ini membahas fungsi manusia dalam ekonomi Islam adalah manusia yang menjalankan aktivitas ekonomi sesuai dengan ciri-ciri dan karakteristik yang Allah kehendaki di dalam syariah Islam, serta strategi jangka panjang yang berkaitan dengan SDM syariah menghadapi MEA melalui pemerintah mendukung berdirinya lembaga pendidikan dan konsentrasi terhadap lembaga keuangan syariah, mengoptimalkan munculnya peraturan-peraturan, regulasi mengenai SDM dan sosialisasi Ekonomi dan Perbankan Syariah kepada masyarakat. Perbedaan dengan penelitian ini adalah terletak pada objek penelitian, yaitu di BPRS BDW.

5. Muhamad Zainul Arifin (2014) melaksanakan penelitian dengan judul "*Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Koperasi Serba Usaha*

BMT Al-Quddus Selopampang Temanggung (Tinjauan Analisis SWOT) Bersifat Deskriptif Kualitatif. Hasil penelitian ini menggambarkan tentang kondisi atau faktor internal SDM yang meliputi kekuatan dan kelemahan serta kondisi atau faktor eksternal SDM yang meliputi peluang dan ancaman di Koperasi Serba Usaha BMT Al-Quddus. Perbedaan dengan penelitian ini adalah di mana penelitian ini akan mengidentifikasi strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) di BPRS BDW.

6. Hafidh Munawir (2005) mengadakan penelitian dengan judul *Perencanaan Strategi Pengembangan Bank Syariah di Indonesia.* Analisis yang digunakan adalah analisis SWOT terhadap bank syariah kemudian dilakukan perencanaan strategi pengembangan bank syariah. Beberapa strategi yang dapat dilakukan oleh Bank Syariah yaitu : penetrasi pasar, pengembangan produk-produk bank syariah yang kompetitif dan inovatif, peningkatan kualitas pelayanan, peningkatan promosi dan sosialisasi terhadap produk-produk bank syariah secara efektif, peningkatan kerjasama dengan institusi lain, peningkatan jaringan kantor bank syariah, peningkatan cakupan pasar melalui aliansi strategis, peningkatan kualitas SDM, dan peningkatan efisiensi internal.
7. Hartono (2014) melaksanakan penelitian dengan judul *Kompetensi SDM Bank DKI Syariah dan Pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja.* Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa hubungan positif antara kompetensi SDM terhadap prestasi kerja Bank DKI syariah.

8. Ai Ika (2008) melaksanakan penelitian dengan judul *Korelasi Rekrutmen Karyawan dengan Kualitas SDM pada Bank Danamon Syariah*. Hasil penelitiannya adalah terdapat korelasi positif proses rekrutmen karyawan baru yang baik dengan kualitas kinerja SDM.
9. Ahmada (2010) melaksanakan penelitian dengan judul *Implementasi Nilai-Nilai Islam dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jenis penelitian adalah penelitian kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa di BMT Bina Insanul Fikri Yogyakarta telah menerapkan nilai-nilai Islam dalam Manajemen SDM.
10. Suwarno (2006) melaksanakan penelitian dengan judul *Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Zakat Indonesia cabang Yogyakarta*. Jenis penelitian adalah penelitian kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan Rumah Zakat Indonesia cabang Yogyakarta telah melaksanakan fungsi-fungsi manajemen dengan baik dengan menunjukkan kinerja yang profesional dan makin meningkat.

Secara spesifik, persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.1

Perbedaan dan Persamaan Penelitian dengan Penelitian Terdahulu

No.	Penelitian Terdahulu	Persamaan	Perbedaan
1	Pengembangan Sumber Daya Manusia Hotel Grand Royal Panghegar Bandung (Anti Riyanti dan Emron)	Meneliti tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia	• Meneliti strategi pengembangan sumber daya manusia berbasis

	Edison, 2016)		syariah di BPRS BDS.
2	Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Aparat Sipil Negara di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Selatan (Roosje Kalangi, 2015)	Meneliti tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia	<ul style="list-style-type: none"> • Tidak meneliti tentang kinerja. • Meneliti strategi pengembangan SDM berbasis syariah di BRPS BDS.
3	Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Bank Syariah Mandiri Salatiga Tahun 2014 – 2015 (Alfiah Hidayah, 2015)	<ul style="list-style-type: none"> • Objek Penelitiannya adalah bank syariah. 	<ul style="list-style-type: none"> • Meneliti tentang pengembangan SDM berbasis syariah di BPRS BDS.
4	Strategi Pengembangan SDM Syariah Menghadapi Pasar Global (Rukiah, 2015)	<ul style="list-style-type: none"> • Strategi Pengembangan SDM Syariah 	<ul style="list-style-type: none"> • Objek penelitian adalah BPRS BDS
5	Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Koperasi Serba Usaha BMT Al-Quddus Selopampang Temanggung (Tinjauan Analisis SWOT) Bersifat Deskriptif Kualitatif (Muhamad Zainul Arifin, 2014)	<ul style="list-style-type: none"> • Strategi Pengembangan SDM 	<ul style="list-style-type: none"> • Mengidentifikasi strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) di BPRS BDW.
6	Perencanaan Strategi Pengembangan Bank Syariah di Indonesia (Hafidh Munawir, 2015)	<ul style="list-style-type: none"> • Bank berbasis syariah 	<ul style="list-style-type: none"> • Mengidentifikasi strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) di BPRS BDW.
7	Kompetensi SDM Bank DKI Syariah dan Pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja (Hartono, 2014)	<ul style="list-style-type: none"> • Bank berbasis syariah 	<ul style="list-style-type: none"> • Mengidentifikasi strategi pengembangan SDM di BPRS BDS.
8	Korelasi Rekrutmen Karyawan dengan Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> • Bank berbasis syariah 	<ul style="list-style-type: none"> • Mengidentifikasi strategi

	SDM pada Bank Danamon Syariah (Ai Ika, 2008)		pengembangan SDM di BPRS BDS.
9	Implementasi Nilai-Nilai Islam dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (Ahmada, 2010)	• Meneliti tentang SDM	• Mengidentifikasi strategi pengembangan SDM di BPRS BDS.
10	Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Zakat Indonesia cabang Yogyakarta (Suwarno, 2006)	• Meneliti tentang SDM	• Mengidentifikasi strategi pengembangan SDM di BPRS BDS.

B. KERANGKA TEORI

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja (Simamora, 1999:3). Manajemen sumber daya manusia itu merupakan aktivitas atau kegiatan yang dilakukan oleh sumber daya manusia di dalam suatu organisasi yang dapat digunakan secara efektif dalam mencapai berbagai tujuan.

Manajemen sumber daya manusia bergerak dalam usaha menggerakkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam suatu organisasi agar mampu berpikir dan bertindak seperti apa yang diharapkan oleh organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan terhadap manajemen manusia (Sulistiyani dan Rosidah, 2003:10). Pendekatan manajemen manusia didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya

dengan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang terdiri dari :

1. Rekrutmen atau penarikan sumber daya manusia (Sedarmayanti, 2009:6). Rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Proses rekrutmen sumber daya manusia tidak boleh diabaikan, disebabkan untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang dibutuhkan dan apa yang didapat (Sutrisno, 2009:45).
2. Seleksi sumber daya manusia (Sedarmayanti, 2009:6). Seleksi merupakan kegiatan yang dilakukan untuk menentukan dan memilih pelamar yang memenuhi kriteria. Seleksi menurut Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah adalah serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani serangkaian tes yang dilaksanakan (Sulistiyani dan Rosidah, 2003:150).
3. Pengembangan sumber daya manusia (Sedarmayanti, 2009:6). Pengembangan di dasarkan pada kenyataan bahwa seorang pegawai akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang agar bekerja dengan baik, seperti yang diungkapkan oleh Edy Sutrisno bahwa proses pengembangan sumber daya manusia merupakan *starting point* di mana organisasi ingin meningkatkan dan mengembangkan *skill, knowledge* dan *ability* (SKA)

individu sesuai dengan kebutuhan masa kini maupun masa mendatang (Sutrisno, 2009:65).

4. Pemeliharaan sumber daya manusia (Sedarmayanti, 2009:6).
Pemeliharaan karyawan/pegawai dari manajer/pemimpin dalam memberikan semangat bekerja, berdisiplin tinggi, dan bersikap loyal sangat membantu dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi. Pendapat Malayu S.P. Hasibuan menyebutkan pemeliharaan (*maintenance*) adalah usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya\ tujuan perusahaan (Hasibuan, 1997:195). Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program-program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagian besar dari aparatur.
5. Penggunaan sumber daya manusia (Sedarmayanti, 2009:6).
Penggunaan sumber daya manusia menekankan pada pelaksanaan tugas dan pekerjaan oleh aparatur agar lebih efektif dan efisien serta jenjang peningkatan posisi aparatur.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Gouzali dalam Kadarisman (2013) mendefinisikan pengembangan SDM (sumber daya manusia) merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka dapat

diharapkan dapat dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu teknologi yang digunakan oleh organisasi.

Gouzali dalam Kadarisman (2013) mengungkapkan beberapa manfaat yang dapat diperoleh dari kegiatan pengembangan SDM, yaitu sebagai berikut:

- a. Organisasi akan berkemampuan menyesuaikan diri dengan kebutuhan sekarang.
- b. Organisasi akan mampu menjawab tantangan perkembangan keadaan masa depan.
- c. Organisasi akan mempunyai SDM yang selalu tampil meyakinkan dalam melaksanakan pekerjaan.
- d. Program organisasi akan tidak pernah ketinggalan dari para pesaingnya.
- e. Organisasi meningkatkan prestasi pegawai secara individual maupun kelompok.
- f. Mekanisme organisasi lebih fleksibel dan tidak kaku dalam menggunakan teknologi baru.
- g. Biaya produksi yang dikeluarkan lebih efisien.
- h. Organisasi dapat mempersiapkan pegawai-pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.

Sedangkan Mangkuprawira dalam Yuniati (2016) mengungkapkan manfaat pengembangan SDM untuk personal, sebagai berikut:

- a. Memperbaiki komunikasi antara kelompok dan individu.
- b. Membantu dalam orientasi untuk karyawan baru dan mendapatkan pekerjaan baru melalui pengalihan dan atau promosi.
- c. Menyediakan informasi tentang kesempatan yang sama dan kegiatan yang disepakati.
- d. Menyediakan informasi tentang hukum pemerintah yang berlaku dan kebijakan administrasi.
- e. Memperbaiki keterampilan hubungan lintas personal.
- f. Membuat kebijakan aturan, dan regulasi organisasi yang dapat dilaksanakan.
- g. Memperbaiki moral.
- h. Memperbaiki moral.
- i. Membangun kepaduan gerak.
- j. Menyediakan lingkungan yang baik untuk belajar, berkembang dan koordinasi.
- k. Membuat organisasi menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup.

3. Strategi Pengembangan SDM

Nawawi (2011) dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia* membagi tiga cara yang dapat ditempuh dalam strategi pengembangan SDM, yaitu:

a. Orientasi

Orientasi adalah suatu usaha membantu para pekerja agar mengenali secara baik dan mampu beradaptasi dengan suatu situasi atau dengan lingkungan/iklim bisnis suatu organisasi/perusahaan.

b. Pelatihan

Pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok, dan atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi/perusahaan.

c. Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja. Adapun kegiatan yang dapat dilakukan untuk pengembangan karir adalah sebagai berikut:

- 1) Penyelenggaraan sistem mentor
- 2) Pelatihan pengembangan karir
- 3) Rotasi jabatan
- 4) Program beasiswa atau ikatan dinas

4. Tinjauan Pengembangan SDM Berbasis Syariah

a. SDM Syariah

Syariah adalah hukum-hukum yang mengatur hubungan manusia dengan Khalik maupun dengan makhluk, di dalamnya terdapat dua unsur, yaitu Ibadah dan Muamalah (Fahmi, dkk: 2014). Dalam hal manajemen sumber daya manusia harus disesuaikan dengan syariat

Islam yang bersumberkan Al-Quran dan Hadist. Itulah yang membedakan dengan pengembangan sumber daya manusia dengan yang tidak berbasis syariah atau konvensional.

Ada empat kompetensi yang harus dimiliki SDM Syariah, yaitu:

1) Kompetensi inti

Perbankan syariah membutuhkan SDM yang memiliki pandangan dan keyakinan yang sesuai dengan visi dan misi perbankan syariah.

2) Kompetensi perilaku

Kemampuan SDM untuk bertindak efektif, memiliki semangat islami, fleksibel dan memiliki jiwa ingin tahu yang tinggi.

3) Kompetensi fungsional

Kompetensi ini berhubungan dengan background dan keahlian. SDM yang dibutuhkan adalah SDM yang memiliki dasar ekonomi syariah, operasi perbankan, administrasi keuangan, dan analisa keuangan.

4) Kompetensi manajerial

SDM yang mampu menjadi *team leader*, cepat menangkap perubahan dan mampu membangun hubungan dengan yang lain.

b. Pengembangan SDM Syariah

Pada dasarnya, pengembangan SDM syariah sama saja dengan pengembangan SDM yang secara umum digunakan pada perusahaan/organisasi konvensional, namun yang membedakannya adalah teknis atau prosesnya berdasarkan syariat islam.

1) Orientasi dan Pelatihan

Pola orientasi, pembinaan, dan pelatihan yang dilakukan oleh Rasulullah SAW diwujudkan dalam empat metode, yaitu: (Darmawan, 2006)

a) Metode Tilawah

Konsep tilawah memiliki makna membaca. Metode ini diarahkan untuk membaca ayat-ayat Allah Swt. Implikasi praktiknya dapat kita kemukakan bahwa membudayakan membaca Al-Qur'an adalah salah satu bentuk pembinaan psikologis kepada pekerja muslim.

b) Metode Taklim

Taklim dalam pemahaman kita adalah proses transfer dan transformasi dari pihak pertama kepada pihak kedua. Implikasi praktis teologisnya dengan memberikan pola pendidikan dengan membacakan dan mengajarkan kepada karyawan tentang etos kerja menurut kita suci Al-Qur'an. Sedangkan dimensi operasional perusahaan, taklim dapat dimaknai perlunya sosialisasi nilai-nilai, teori-teori, kiat-kiat sukses, kiat-kiat kerja produktif, aturan atau tata tertib yang ada di lingkungan perusahaan secara intensif, bahkan mungkin juga periodic, sehingga setiap karyawan bisa disegarkan kembali tentang pemahaman, visi dan misi, juga tugas dan kewajibannya di lingkungan kerja.

c) Metode Tazkiyyah

Konsep ini kita maknai sebagai satu kemampuan memisahkan atau membersihkan. Implikasinya adalah memberikan pelatihan dan pendidikan kepada karyawan dengan tujuan untuk melakukan eliminasi perilaku-perilaku yang baik dan buruk atau kinerja yang baik dan buruk. Pola tazkiyyah ini, untuk proses pendidikan dan pembinaan dikembangkan dengan menggunakan hasil atau data evaluasi. Pemimpin perusahaan secara cerdas harus memberikan penjelasan yang kritis kepada karyawannya tentang peta hasil kerja mereka untuk melakukan kategorisasi jenis atau sifat perilaku yang harus diperbaiki.

d) Metode Hikmah

Konsep hikmah biasa digunakan untuk menunjukkan pengetahuan filosofis. pendekatan hikmah yang kita kemukakan adalah sebuah pendekatan yang memiliki karakter terhadap sebuah kemampuan dalam menarik pelajaran tersembunyi dari sebuah kejadian.

2) Pengembangan Karir

Jusmaliani (2011) menjelaskan bahwa terminologi pengembangan karir dalam Islam adalah berarti pengembangan diri. Dalam proses pengembangan karir secara islam dilakukan dengan proses dan metode yang sesuai syariat Islam. Secara mudah dapat dikatakan bahwa bagi seorang muslim, capaian maksimal

adalah mendapatkan kebahagiaan dunia dan kebahagiaan akhirat, karena tujuan hidupnya hanya Allah Swt. Untuk itu, visi kehidupan (bekerja) adalah mendapatkan ridho-Nya, sehingga dalam perjalanan hidupnya, manusia harus selalu dalam koridor syariah.