

DAFTAR ISI

.....

| | |
|--|-------|
| KATA PENGANTAR | ix |
| MUKADIMAH | xviii |
| BAB I KONSEP BANGUNAN ISLAM | 1 |
| 1.1 Apa Itu Islam? | 1 |
| 1.2 Islam Agama Komprehensif dan Universal | 6 |
| 1.2.1 Islam Agama Komprehensif | 6 |
| 1.2.2 Islam Agama Universal | 9 |
| 1.3 Pilar Bangunan Islam | 10 |
| 1.3.1 Tauhid | 10 |
| 1.3.2 Akhlak | 11 |
| 1.3.3 Syariah | 12 |
| 1.3.3.1 Ruang Lingkup Syariah: Ibadah dan Muamalah | 17 |
| 1.3.3.2 Muamalah | 19 |
| 1.4 Hasil Penerapan Syariah | 20 |
| 1.4.1 Keadilan | 20 |
| 1.4.2 Keamanan | 24 |
| 1.4.3 Kemakmuran | 30 |
| 1.4.4 Persaudaraan | 31 |
| BAB II PARADIGMA TAUHID BAGI PRAKTIKI EKONOMI SYARIAH | 34 |
| 2.1 Menjadikan Tauhid sebagai Asas | 37 |
| 2.2 Urgensi Tauhid bagi Praktisi Ekonomi Syariah | 39 |
| 2.3 Menjadikan Tauhid sebagai Pembentuk Kepribadian | 42 |
| 2.4 Manfaat Tauhid bagi Kehidupan Praktisi Ekonomi Syariah | 44 |
| 2.5 Komitmen Terhadap Tauhid | 48 |

| | | |
|---|---|-----|
| 2.6 | Implementasi Tauhid | 52 |
| 2.6.1 | Hati yang Selamat Menjadi Landasan Profesionalisme Praktisi Ekonomi Syariah | 52 |
| 2.6.2 | Bekerja = Ibadah | 57 |
| 2.6.3 | Jihad sebagai Etos dalam Bekerja | 63 |
| 2.6.4 | Prestasi (<i>Al-Mujahadah</i>): (Kerja Keras dan Optimal) untuk Mencapai Prestasi Tertinggi | 65 |
| 2.6.5 | Menyikapi Waktu | 67 |
| 2.6.6 | Kerja Sama, Tanafus, dan Ta'awun (Berkompetisi dan Tolong-Menolong/Kerja Sama) | 68 |
| 2.6.7 | Profesionalisme | 70 |
| 2.6.8 | Mutu Terbaik <i>Al-Itqan</i> (Kemantapan atau <i>Perfectness</i>) | 73 |
| 2.6.9 | <i>Ahsanu Amalan</i> (Melakukan yang Terbaik atau Lebih Baik Lagi) | 73 |
| 2.7 | Realitas Profil Praktisi Ekonomi Syariah | 74 |
| BAB III PROPHETIC HUMAN RESOURCES MANAGEMENT | | 83 |
| 3.1 | <i>Prophetic Human Resources Management</i> (Manajemen SDM pada Masa Nabi) | 83 |
| 3.1.1 | Muhammad saw. sebagai Pemimpin Teladan | 85 |
| 3.1.1.1 | Menyiapkan SDM Unggul | 87 |
| 3.1.1.2 | Hijrah | 89 |
| 3.1.2 | Pendelegasian Kepemimpinan Pasukan kepada Usamah bin Zaid | 90 |
| 3.1.3 | Rasulullah Terjun Langsung ke Lapangan | 91 |
| 3.1.4 | Kepemimpinan <i>Good Governance</i> ala Nabi saw. | 91 |
| 3.1.5 | Pengelolaan SDM dalam Bisnis Rasulullah saw. | 93 |
| 3.1.6 | Gambaran Perilaku Bisnis Rasulullah saw. | 96 |
| 3.1.7 | Pengelolaan SDM Baitul Mal pada Masa Rasulullah saw. dan Setelahnnya | 100 |
| 3.2 | Implementasi Pengembangan Sumber Daya Insani dari Generasi Terbaik Umat Islam | 104 |
| 3.2.1 | Rekrutmen dan Seleksi | 104 |
| 3.2.2 | Bukan Kuantitas, Melainkan Kualitas | 107 |
| 3.2.3 | Pengaderan dan Pendelegasian Wewenang | 108 |

| | |
|--|-----|
| BAB IV DINAMIKA HR SYARIAH KONTEMPORER | 110 |
| 4.1 <i>Demand and Supply</i> SDM Syariah | 110 |
| 4.1.1 <i>Demand</i> SDM Syariah | 110 |
| 4.1.2 <i>Supply</i> SDM Syariah | 113 |
| 4.1.2.1 STEI TAZKIA, Bogor | 113 |
| 4.1.2.2 STEI SEBI Depok, Bogor | 117 |
| 4.1.2.3 STEI Hamfara, Yogyakarta | 118 |
| 4.1.2.4 STEI Yogyakarta | 119 |
| 4.1.2.5 STIS SBI Surabaya | 119 |
| 4.1.2.6 Program Studi Ekonomi Islam UIN Jakarta | 120 |
| 4.1.2.7 Program S-1 Ekonomi Islam dan Program S-2 Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga, Surabaya | 120 |
| 4.1.2.8 Program Studi Ilmu Ekonomi Syariah, Departemen Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Manajemen, IPB | 122 |
| 4.1.2.9 Program Studi S-1 Reguler Ilmu Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia | 122 |
| 4.1.2.10 Program Manajemen Administrasi Bisnis Islami (MABI) Bogor | 122 |
| 4.2 Kualifikasi dan Kualitas SDM Syariah | 124 |
| 4.3 Syarat Utama SDM Syariah | 124 |
| 4.4 Langkah Pembentukan SDM Syariah | 125 |
| 4.5 Penyebab Keterbatasan SDM Syariah | 126 |
| 4.6 Kaderisasi SDM Syariah Tak Berjalan Mulus | 127 |
| 4.7 Strategi Penyiapan SDM Syariah | 127 |
| 4.8 Kompetensi SDM Syariah | 128 |
| 4.9 Kerja Sama Pengembangan SDM Syariah | 129 |
| 4.10 Penyiapan SDM Syariah | 130 |
| BAB V FENOMENA SDM SYARIAH KONTEMPORER | 132 |
| 5.1 SDM pada Lembaga Keuangan Syariah | 133 |
| 5.2 Fenomena SDM Syariah Kontemporer | 137 |
| 5.2.1 Lemahnya Tauhid | 138 |
| 5.2.2 <i>Missing Link</i> | 139 |
| 5.2.3 Inkonsistensi dengan Fatwa DSN | 140 |
| 5.2.4 "Murtad Profesi" | 141 |

| | | |
|--|---|-----|
| 5.2.5 | Jilbab Hanya sebagai "Seragam" | 142 |
| 5.2.6 | Kebiasaan Merokok | 143 |
| 5.2.7 | Budaya Tidak Islami dalam Kehidupan Sehari-hari | 144 |
| BAB VI IMPLEMENTASI MANAJEMEN SDM SYARIAH | | 146 |
| 6.1 | Tauhid | 147 |
| 6.2 | Budaya Perusahaan Syariah | 147 |
| 6.2.1 | Budaya Perusahaan | 147 |
| 6.2.2 | Budaya Perusahaan Syariah | 150 |
| 6.3 | Rekrutmen dan Seleksi Syariah | 157 |
| 6.3.1 | Rekrutmen Syariah | 160 |
| 6.3.2 | Seleksi Syariah | 164 |
| 6.3.2.1 | Analisis Syariah Aplikasi Lamaran | 166 |
| 6.3.2.2 | Tes Tertulis Wawasan Syariah | 167 |
| 6.3.2.3 | Wawancara Syariah | 169 |
| 6.3.2.4 | Rekomendasi Syariah | 170 |
| 6.4 | Pelatihan dan Pengembangan Syariah | 172 |
| 6.5 | Penilaian Kinerja Syariah | 179 |
| 6.5.1 | Pengertian Kinerja Karyawan | 179 |
| 6.5.2 | Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja | 179 |
| 6.5.3 | Unsur-Unsur Pengukuran Kinerja | 180 |
| 6.5.4 | Metode Penilaian Kinerja | 182 |
| 6.5.5 | Penilaian Kinerja Syariah | 183 |
| 6.6 | Kompensasi dan Benefit Syariah | 184 |
| 6.6.1 | Konsep Kompensasi | 184 |
| 6.6.2 | Kompensasi dan Benefit Syariah | 186 |
| 6.7 | Kepemimpinan Berasaskan Syariah | 203 |
| 6.7.1 | Konsep Kepemimpinan | 203 |
| 6.7.2 | Konsep Kepemimpinan Syariah | 209 |
| 6.8 | Hubungan Industrial Syariah | 218 |
| DAFTAR PUSTAKA | | 276 |
| TENTANG PENULIS | | 281 |