



## **PENGERAKAN PROGRAM DOMPET DHUFA SINGGALANG KOTA PADANG**

NOPA

<sup>1</sup>Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang  
nopa@yahoo.com

### **ABSTRAK**

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*). Metode yang digunakan adalah metode kualitatif dengan jenis deskriptif, yaitu penulis berusaha mencatat, menganalisis dan menginterpretasikan kondisi-kondisi yang terjadi di lapangan. Sumber data yaitu dari pimpinan cabang (*Branch Manager*), manajer pengumpulan (*Head Of Fundraising*), manajer keuangan (*Manajer Of Fho*), manajer program (*Head Of Program*), pengurus harian Dompot Shuafa Singgalang Kota Padang. Teknik pengumpulan data, yaitu wawancara, dokumentasi dan observasi.

Hasil penelitian diketahui, bahwa pimpinan Dompot Dhuaf Singgalang telah melaksanakan fungsi-fungsi pergerakan yaitu: (1) pemberian motivasi dalam bentuk langsung seperti memberikan gaji amil zakat serta memberikan fasilitas kerja kepada bawahan, sedangkan motivasi tidak langsung seperti kepercayaan pimpinan kepada bawahan dalam bekerja, kesadaran dalam diri sendiri bahwa tugas yang diberikan merupakan suatu kewajiban serta merasa bangga terhadap tugas dan tanggung jawab dan semata-mata mengharap ridho Allah dalam mensejahterakan kaum dhuafa melalui program-program penerima manfaat (2) pemberian bimbingan dengan cara memberikan petunjuk/penjelasan tugas pada *job description* setiap bawahan; (3) Koordinasi yang dilakukan oleh pimpinan dengan cara mengikutsertakan bawahan dalam pengambilan keputusan serta pembagian kerja yang disesuaikan dengan kesanggupan dan kemampuan bawahan (4) Komunikasi yang digunakan sehari-sehari yaitu dalam bentuk komunikasi lisan, tulisan dan in formal dan melalui *handphone (HP)*, *computer*, *email*, *whats app*, *bbm* dan *line*, hal yang perlu dijalin berkaitan dengan komunikasi antara instruktur dengan pendamping instruktur belum terjalin dengan baik karena kesibukkan pendamping terhadap tugasnya yang lain

### **INTRODUCTION / PENDAHULUAN**

Zakat merupakan ajaran yang melandasi bertumbuh dan berkembangnya sebuah kekuatan sosial ekonomi umat Islam. Zakat salah satu perintah Allah SWT kepada umat Islam yang terdapat

dalam rukun Islam yang keempat yaitu syahadat, sholat, puasa, zakat dan haji. Zakat adalah sejumlah harta tertentu yang diwajibkan oleh Allah SWT untuk diberikan kepada orang yang berhak menerima zakat (*mustahiq*)

yang disebutkan di dalam Al-Qur'an. Selain itu, zakat juga berarti sejumlah harta tertentu dari harta tertentu yang diberikan kepada yang berhak menerimanya dengan syarat-syarat tertentu. (Zora, 2016) Zakat adalah harta yang wajib dikeluarkan oleh seorang muslim atau badan usaha untuk diberikan kepada yang berhak menerimanya sesuai dengan syariat Islam' (*Himpunan Peraturan Perundang-undangan Pengelolaan Zakat dan Wakaf*, (Bandung: Fokus Media, 2011), h. 2)

Sebuah kegiatan lembaga berjalan sesuai dengan tujuan secara profesional, hal ini tidak terlepas dari bagaimana kemampuan seorang pemimpin menggunakan manajemen yang baik dalam mengelola, mengatur, menggerakkan segala sumber daya

yang ada dalam sebuah lembaga dalam mencapai tujuan, karena manajemen adalah kemampuan dan keterampilan seseorang untuk merencanakan, mengatur, mengelola serta mengawasi jalannya suatu kegiatan sehingga secara optimal dapat mencapai tujuan yang diinginkan dengan tepat waktu dan tepat sasaran. Dalam undang-undang pengelolaan zakat RI Nomor 23 Tahun 2011, manajemen zakat adalah kegiatan perencanaan, pengoorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan dalam pengumpulan dan pendistribusian serta pendayagunaan zakat. Penerapan manajemen zakat bukan hanya pada Lembaga Amil Zakat Pemerintah, tetapi juga Lembaga Amil Zakat Swasta seperti: Badan Amil Zakat Nasional (*Baznas*), Lembaga Amil Zakat (*Laz*), Pelaksanaan yang

dimaksud dalam undang-undang disini yaitu penggerakan.

Adapun bentuk program kerja lembaga Dompot Dhuafa Singgalang terbagi kepada lima program bidang sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh Dompot Dhuafa Singgalang Kota Padang. Adapun program-program Dompot Dhuafa Singgalang Kota Padang yaitu: program bidang ekonomi dan lamusta program bidang pendidikan, program bidang kesehatan, program bidang

---

## RESEARCH METHODS / METODE PENELITIAN

Penelitian yang penulis lakukan ini merupakan jenis penelitian lapangan (*Field Research*), dengan memakai pendekatan deskriptif. Menggunakan jenis metode penelitian kualitatif. Menurut Kirk dan Miller bahwa penelitian kualitatif adalah

tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung dari pengamatan pada manusia baik dalam kawasannya maupun dalam peristilahannya.

Menurut Denzim dan Lincon (1987) bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dengan melibatkan metode berupa wawancara, pengamatan dan pemanfaatan dokumen, atau wawancara terbuka terhadap persoalan apa yang diteliti untuk menelaah, memahami sikap, pandangan, perasaan, perilaku baik

individu maupun kelompok orang.<sup>137</sup>

Penelitian kualitatif ini adalah penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang dilakukan di suatu lokasi

di tengah-tengah masyarakat untuk memberikan gambaran tentang suatu keadaan.

## **RESULT AND DISCUSSION / HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pemberian Motivasi Pimpinan dalam Pelaksanaan Program Dompot**

#### **Dhuafa Singgalang Kota Padang**

Dalam melaksanakan program kerja yang telah disusun, para anggota dalam sebuah organisasi sangat membutuhkan motivasi dalam bekerja, agar program kerja terlaksana dengan baik, motivasi diartikan sebagai kemampuan seorang manajer atau pimpinan dalam memberikan kegairahan, kegiatan dan pengertian sehingga para anggotanya mampu untuk memdukung dan bekerja secara ikhlas untuk tercapai tujuan organisasi sesuai dengan beban yang diberikan kepadanya. Motivasi pada dasarnya dapat dibagi menjadi dua jenis utama:

Motivasi Intrinsik, adalah motivasi dari dalam diri seseorang, disebut juga dengan motivasi murni. Motivasi Ekstrinsik, yaitu motivasi yang timbul disebabkan faktor yang datang dari luar diri seseorang. (Riko Onki Putra, Program Ekonomi, *Wawancara Langsung*, Jln Juanda, No 31 C, Pasar Pagi, Padang, 29 Juni 2016)

( Untuk mengetahui tentang pemberian motivasi dalam Lembaga Dompot Dhuafa Singgalang tersebut, berikut ini akan dipaparkan hasil wawancara,

pelaksanaan tugas untuk mencapai hasil yang maksimal, pimpinan selalu memberikan motivasi kepada para pengurus untuk dapat mengerjakan pekerjaan sebaik-baiknya, karena dengan adanya motivasi dari pimpinan dapat membangkitkan semangat pengurus untuk bisa

melaksanakan tugasnya. Motivasi yang diberikan pimpinan di Dompot Dhufa Singgalang ini dalam bentuk kepercayaan, fasilitas, karir dan bonus/ gaji, dana zakat yang terkumpul dari donasi-donasi Dompot Dhuafa Singgalang Kota Padang dikelola dengan cara membagikan dana zakat tersebut kepada setiap program- program yang ada di Dompot Dhuafa Singgalang Kota Padang dan operasional untuk lembaga Dompot Dhuafa Singgalang. Pembagian untuk operasional 12,5% disisihkan untuk operasional terhadap karyawan Dompot Dhuafa Singgalang, 87,5% pembagian pada program. Program-program Dompot Dhuafa Singgalang merupakan jalan untuk mendistribusikan dan pendayagunaan dana zakat Dompot Dhuafa Singgalang Kota

Padang (Riko Onki Putra, Program Ekonomi, *Wawancara Langsung*, Jln Juanda, No 31 C, Pasar Pagi, Padang, 29 Juni 2016)

Dalam menjalankan program kerja pimpinan memberikan motivasi dan dorongan agar karyawan bekerja sesuai dengan tugas yang telah diberikan dengan cara membangun rasa ikhlas dalam bekerja dengan mengharap ridha Allah sehingga bernilai ibadah. Karena lembaga Dompot Dhuafa adalah Lembaga Amil Zakat yang berkidhmad mengangkat harkat sosial dan martabat kaum dhuafa dengan dana ziswaf. Dalam menjalankan program Dompot Dhuafa Singgalang agar tugas yang telah diberikan oleh pimpinan dapat berjalan dengan baik dan ikhlas dalam melakukan suatu pekerjaan, pimpinan selalu memberikan semangat, berupa memberikan gaji, pujian,

kepercayaan berupa, pemerian jabatan, sehingga dengan kepercayaan sebagai manajer program yang diberikan pimpinan, merupakan sebuah motivasi yang berdampak positif terhadap kelancaran tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan. Sehingga program yang direncanakan dapat berjalan dengan baik seperti program pendidikan, ekonomi, dakwah, volunteer, dan lain-lain (Beni Anugrah Amri, Karyawan Dakwah, *Wawancara Langsung*, Dompot Dhuafa Singgalang, 16 Juni 1015)

Adapun karyawan bagian pendidikan, pimpinan memberikan sebuah *job description* merupakan sebuah tanggung jawab dan kepercayaan terhadap program yang diberikan, hal ini timbul suatu keinginan diri untuk aktif di lembaga tersebut karena mengisi waktu luang, untuk mengembangkan

lembaga, dan mencari pengalaman berorganisasi dengan anggota yang lain. Pimpinan memberikan pujian berupa kata-kata ucapan “terima kasih” kepada bawahan terhadap kegiatan yang telah dijalankan.<sup>156</sup> Senada dengan itu karyawan bagian kebencanaan, meskipun gaji yang diberikan oleh pimpinan ini, syukur Alhamdulillah dibandingkan dengan kehidupan masyarakat yang diluar sana butuh bantuan dan pertolongan dari Dompot Dhuafa Singgalang Kota Padang, namun sebuah tugas dan tanggung jawab, dan kepercayaan yang diberikan yang diberikan itu sudah sebuah penghargaan yang telah dipercayakan. Sehingga tugas saya dalam menjalan program volunteer/ program kebencanaan Dompot Dhuafa Singgalang mempunyai hal ini berguna untuk membantu masyarakat yang terkena musibah dengan

aksi tanggap bencana. Sehingga program bantuan aksi tanggap bencana berjalan dengan lancar yang telah “seperti pimpinan memberikan motivasi kepada bawahan secara langsung dengan memberikan fasilitas kebutuhan berupa uang Rp 500.000 untuk membeli sembako berupa beras, makan-makan dan lain-lain, dengan mengerakkan semua karyawannya membagi tim untuk turun kelokasi kejadian pada program bantuan bencana banjir yang melanda solok, padang pada bulan-bulan kemaren.”(Riko Onki Putra, Volunter, *Wawancara Langsung*, Tanggal 19 juni 2016)

Dengan nada yang sama seperti yang disampaikan oleh Mushallina Lathifa, Pimpinan memeberikan kesempatan kepada bawahan untuk menggunakan jasa, kemampuan (karir) yang dimiliki bawahannya, Adapun pemberian motivasi yang

dilakukan oleh pimpinan tidak menentu. Pimpinan

melihat bahwan kurang semangat dalam melaksanakan program, beliau memanggil dan menasehati bawahanya. Pemberian motivasi pimpinan kepada bawahan setiap saat apabila terlihat anggota jenuh dan kurang semangat terhadap tugas dan tanggung jawabnya, maka pimpinan akan memanggil bawahannya dan menanyakan kendala yang dihadapinya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Selain gaji amil zakat pimpinan memberikan motivasi para pekerja dengan ikhlas, karena segala sesuatu yang niatnya baik, pasti setiap pekerjaan yang dilakukan akan berjalan dengan baik pila, apalagi niat yang baik bertujuan “mensejahterakan kaum Dhuafa” seperti kepedulian Dompot Dhuafa terhadap kesehatan

masyarakat, sehingga dengan motivasi yang diberikan sehingga program kesehatan berjalan sesuai tujuan, salah satunya berupa layanan ambulan gratis. Sehingga tanggung jawab terhadap program kesehatan berjalan sesuai tujuan, sehingga program kesehatan berjalan dengan lancar seperti pengobatan gratis dan pos sehat. Berupa diberikan obat-obatan disediakan, timbangan berat badan, ukur tensi darah yang didampingi oleh pimpinan dan bekerja sama dengan pihak rumah sakit. program ambulan gratis yang selalu bergerak untuk menjemput zenazah, dan

Riko Onki Putra

mengatakan bahwa motivasi bisa menimbulkan beberapa hal dalam diri sendiri yaitu:  
timbulnya jiwa sosial di dalam diri.,  
kepedulian terhadap orang

yang kurang mampu dan rasa saling tolong menolong terhadap sesama' (Riko Onki Putra, Program Volunter, *Wawancara*, Tanggal 16 Juni 2016)

Hal senada juga dikatakan oleh karyawan bagian dakwah Dompot Dhuafa Singglang bahwa pimpinan memberikan pemahaman tentang apa yang akan di kerjakan, program ini hanya semata-mata untuk jalan Allah, dengan memberikan ketentaram, kesejukan jiwa bagi kaum dhuafa. Pimpinan selalu menanakan pekerjaan ini sebuah ibadah, dan bekerja bukan mengharapkan gaji melainkan untuk mengharapkan ridho Allah, meskipun ada beberapa kendala. Pimpinan memberikan motivasi, dan menanamkan rasa kepada bawahan dalam menjalankan program, bahwa program itu sebuah



kewajiban dan ibadah. (Beni Anugrah Amri, Program Dakwah, *Wawancara Langsung*, Tanggal 18 Juni 2016)

Adapun bentuk motivasi pimpinan dalam meningkatkan kedisiplinan pengurus pimpinan memberikan arahan dengan cara mengajak para pengurus untuk diskusi dalam kemajuan lembaga kemudian pimpinan memberikan ketegasan kepada karyawan dalam melakukan pekerjaan karena ketegasan tersebut akan mempengaruhi kedisiplinan ~~karyawan.~~ Kemudian pimpinan juga menjalin hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan dengan demikian karyawan juga ikut menciptakan kedisiplinan yang baik juga baik itu melaksanakan tugas yang di berikan maupun dalam menaati peraturan yang ada dalam lembaga hal ini akan memotivasi kedisiplinan karyawan akan tercipta sebuah hubungan kemanusiaan yang

baik. Pimpinan juga memberikan sebuah pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang kami miliki karena dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan juga mempengaruhi maju mundurnya tujuan lembaga, kemudian pimpinan memberikan contoh yang baik kepada seluruh anggota yang ada dilembaga ini sehingga kami pun termotivasi untuk meningkatkan kedisiplinan dalam menjalankan tugas yang telah ditetapkan, kedisiplinan yang ada di dalam diri kami timbul karena pimpinan selalu memberikan ketegasan kepada kami bahwasanya lembaga ini tidak lain dan tidak bukan hanya mengharapkan ridho allah semata, dari sini

Adapun bentuk motivasi yaitu tidak langsung dan langsung/ ektirnsik maupun

intrinsik. Bentuk motivasi tidak langsung yaitu dari dalam diri bawahan seperti, kepercayaan yang diberikan pimpinan kepada bawahan dalam melaksanakan tugas yang diberikan, dan kesadaran bawahan bahwa dalam bekerja dengan hati yang ikhlas sehingga hasil kerjapun menjadi bermanfaat, selain itu tugas yang diberikan atasan merupakan suatu kewajiban setiap bawahan dan merasa kepercayaan. Adapun bentuk motivasi langsung yaitu honor/gaji yang diterima untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari serta fasilitas berupa tempat duduk, kebutuhan dalam menjalankan program dan media yang sangat mendukung per kepala dalam menjalankan tugas, seperti peralatan dan bahan dalam menjalankan program yang akan dilakukan di Dompot Dhuafa

Singgalang ini. Karena lembaga sudah melakukan pembagian pekerjaan yang berdasarkan Struktur Kepengurusan Lembaga Dompot Dhuafa Singgalang Kota Padang.

Berdasarkan observasi dilapangan bahwa pemberian motivasi yang dilakukan pimpinan kepada bawahan dalam menjalankan program Dompot Dhuafa Singgalang secara langsung kepada bawahan seperti dalam menjalankan sebuah program, Ibu tangguh. Janda miskin yang mempunyai tiga tanggungan anak. Sebelum ibu tersebut diberikan usaha modal Sebanyak Rp 500.000 untuk usaha kecil-kecilan. Pimpinan Dompot Dhuafa memberikan sebuah dorongan kepada bawahan untuk lebih teliti dalam menelaah mustahik tersebut, karna pernah terjadi ada mustahik menyamar mempunyai

tiga orang anak. Jadi pimpinan ikut serta membantu bawahan ketika dalam menjalankan tugas. Dan dalam mensurvei mustahik tersebut pimpinan Domp Dhuafa memberikan uang untuk transportasi mensurvei mustahik. Adapun motivasi yang diberikan pimpinan kepada bawahan memberikan fasilitas berupa tempat duduk yang empuk untuk setiap bawahan, dan setiap bawahan diberikan sebuah komputer di meja masing-masing bawahan dalam menjalankan program Domp Dhuafa Singgalang Kota Padang tersebut.<sup>162</sup> Berdasarkan paparan diatas, maka dapat penulis simpulkan bahwa motivasi itu muncul dari hati nurani atau keinginan dari dalam diri seseorang untuk mengembangkan Lembaga Domp Dhuafa Singgalang. berdasarkan bentuk motivasi

dalam Lembaga Domp Dhuafa Singgalang adalah motivasi itu timbul dari dalam diri pengurus itu sendiri, motivasi itu timbul karena keinginan mereka untuk bersama-sama mengajak manusia dan mewujudkan masyarakat yang sejahteraan kaum dhuafa, sehingga mereka bersemangat dan tulus dan ikhlas dalam menggerakkan Lembaga Domp Dhuafa Singgalang tanpa adanya paksaan dari orang lain dan meskipun gaji tidak memadai sama tetapi mereka tetap ikhlas menggerakkan Lembaga Domp Dhuafa Singgalang Kota Padang atas kepercayaan yang telah diberikan. Sebagaimana pimpinan selalu memberikan semangat dan meminta agar selalu bekerja dengan hati yang ikhlas dan tulus, karna pekerjaan ini adalah pekerjaan yang mulia dan merupakan sebuah ibadah. Sehingga program yang

dijalankan berjalan seseau tujuan yang diinginkan.

## CONCLUSION / KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan di Dompot Dhuafa Singgalang Kota Padang, maka penggerakan Program Dompot Dhuafa Singgalang Kota dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahan/pegawai adalah sebagai berikut:

1. Motivasi yang diberikan oleh pimpinan Dompot Dhaufa Singgalang Kota Padang adalah dengan cara memberikan dan menekan *job description* masing-masing bawahan, mengunjungi bawahan ditempat kerja serta menyarankan kepada bawahan agar melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi dari

sebelumnya. Motivasi langsung dan tidak langsung, Bentuk motivasi tidak langsung atau muncul dari dalam diri sendiri seperti: kepercayaan yang diberikan pimpinan kepada bawahan dalam melaksanakan tugas program yang diberikan, dan kesadaran bawahan bahwa dalam bekerja dengan hati yang ikhlas sehingga hasil kerjapun menjadi bermanfaat, selain itu tugas yang diberikan atasan merupakan suatu kewajiban setiap bawahan dan merasa bangga kalau ilmu dan dapat mensejahterakan kaum dhuafa. Adapun bentuk motivasi ekstrinsik (dari luar) seperti adanya gaji

serta fasilitas kerja yang diperoleh oleh bawahan.

2. Pemberian bimbingan yang diberikan oleh pimpinan yaitu dengan cara

memberikan perintah-perintah/petunjuk-petunjuk tugas pada *job*

*description* masing-masing

karyawan dan instruktur

dalam memberikan

dorongan, arahan, dan

perintah dalam menjalankan

program kegiatan

berlangsung. Selanjutnya

apabila terdapat bawahan

tidak melaksanakan tugas

yang telah diberikan,

pimpinan tidak langsung

memarahi bawahan tetapi

dengan memanggil dan

memberikan nasehat

kepada bawahan tersebut.

Adapun bentuk bimbingan

yang diberikan kepada

bawahan secara

langsung mengenai

tugas-tugas pokok

bawahan dengan waktu

bimbingan disesuaikan

dengan situasi dan kondisi

di lembaga panti tersebut

serta bimbingan yang

diberikan telah sesuai

dengan keinginan dan

harapan bawahan.

Koordinasi dalam Dompot

Dhuafa Singgalang Kota

Padang, yaitu dengan cara

melakukan musyawarah

untuk semua kegiatan dan

permasalahan yang ada,

adanya kesepakatan kerja

yang disesuaikan dengan

*job description* masing-

masing anggota.

Sehingga setiap

perkerjaan yang diberikan

oleh pimpinan sesuai

dengan wewenang dan

tanggung jawab masing-

masing bawahan.

4. Komunikasi yang terjalin

dilingkungan Dompot Dhuafa Singgalang Kota Padang menggunakan lisan, tulisan dan computer, *handphone (HP), email, fb, line, workshop dan bbm* Komunikasi lisan digunakan untuk menyampaikan pesan secara langsung kepada bawahan. Komunikasi tulisan digunakan untuk pembagian uraian tugas karyawan, surat-surat dan laporan kegiatan bawahan/pegawai serta data-data yang perlu dokumentasinya.

**REFERENCES / DAFTAR KEPUSTAKAAN**

Abdullah Rosnida, *Fiqh Ibadah*, The Minangkabau Foundation Press, 2004  
 Al-Zuhayly Wahbah, *Zakat Kajian Berbagai Mazhab*, Bandung: Pt Remaja Rosdakarya, 2008  
 Azzam Abdul Aziz Muhammad, Abdul Wahhab Sayyed Hawwas, *Fiqh Ibadah*

*Thaharah, Salat, Zakat, Puasa dan Haji*, Jakarta : Amzah, 2009  
 Buhler Patricia, *Alpa Teach Your Self: Manajemen Skiils dalam 24 Jam*, Jakarta: Prenada, 2007  
 Calid Narbuko dan Ahmadi, Abu, *Metode Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara, 2002  
 Daud Ali Muhammad, *Sistem Ekonomi Islam Zakat dan Wakaf*, Jakarta: UI Press, 1998  
 Deplidikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakrta: Balai Pustaka, 1991  
 Ditjen Bimas Islam dan Penyelenggaraan Haji Departemen Agama Republika, *Pedoman Pengelolaan Zakat*, Direktorat Pengembangan Zakat dan Wakaf: 2003  
 Hadi Yasin Ahmad, *Panduan Zakat Praktis*, Jakarta: Dompot Dhuafa Republika, 2011  
 Handayaniingrat Soewarno, *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Jakarta: Haji masagung, 1990  
 Hasan M. Ali, *Zakat dan Infak (Salah Satu Solusi Mengatasi Problema Sosial Di Indonesia)*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006  
 Hasibuan Malayu S. P, *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014  
 Herlambang Susatyo, *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Gosyen Publishing, 2013  
 Hidayat Hikmat Kurnia, *Panduan Pintar Zakat (Harta Berkah Pahala Bertambah, Cara Tepat & Mudah Menghitung Zakat)*, Jakarta: Qultum Media, 2008  
*Himpunan Peraturan Perundang-*

*undangan Pengelolaan Zakat dan  
Wakaf,*  
Bandung: Fokus Media, 2011