



**PERAYAAN MAULID NABI MUHAMMAD SAW DI MASJID NURUL TAQWA
LUBUAK KARAMBIE KORONG SUNGAI JANIAH KANAGARIAN SIKUCUA
KEC. V KOTO KAMPUNG DALAM KAB. PADANG PARIAMAN
(PERSPEKTIF MANAJEMEN MASJID)**

Silmi Martina¹, Jusmawati², Zainal³,

¹ Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang
Email: : Silmimartina@yahoo.com

² Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang
Email: bukjusmawati@gmail.com

³ Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang
Email : zainal@yahoo.com

Abstrak

Kegiatan pengelolaan mauluik Nabi yang dilakukan Masjid Nurul Taqwa Lubuak Karambie tidak terlepas dari fungsi-fungsi manajemen yang diterapkan, yaitu : Perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Bertujuan agar fungsi manajemen dapat terwujud dengan baik. Penelitian berbentuk penelitian lapangan menggunakan metode kualitatif dengan jenis deskriptif, sumber data penelitian adalah Tuanku/Alim ulama, Imam Katik, Cadiak Pandai, Bundo Kandung, Urang Siak Nan Baranam serta pengurus masjid dan jamaah. Teknik pengumpulan data adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian penulis yaitu: a), Dari sisi perencanaan : event dilakukan dengan beberapa kali rapat untuk menyusun langkah-langkah kerja sehingga event sebelumnya dijadikan bahan akomodir evaluasi. b), Dari sisi perorganisasian terlihat kebersamaan dan kekompakkan dalam membangun kerjasama yang baik dan teori manajemen memungkinkan untuk jumlah personalianya. c), Dari sisi pelaksanaan kegiatan mauluik Nabi dikelola dengan menerapkan manajemen modern tepat sasaran untuk mencapai hasil yang efek efisien supaya bisa meningkatkan partisipasi masyarakat lebih banyak. d), Dari sisi pengawasan dilakukan dengan baik seperti sebelum kegiatan berlangsung, ketika kegiatan berlangsung dan sesudah kegiatan.

Kata kunci : Maulud Nabi, Fungsi Manajemen, Perayaan

Abstract

The Prophet's mauluik management activities carried out by the Nurul Taqwa Lubuak Karambie Mosque are inseparable from the management functions applied, namely: Planning, organizing, implementing, and supervising. Aiming that management

functions can be realized properly. The research was in the form of field research using qualitative methods with descriptive type, the source of the research data were Tuanku / Alim Ulama, Imam Katik, Cadiak Pandai, Bundo Kandung, Urang Siak Nan Baranam, and administrators of mosques and worshipers. Data collection techniques are interviews, observation and documentation. The results of the author's research are: a), From the planning side: the event was conducted with several meetings to arrange work steps so that the previous event was made as an evaluation accommodation item. b) From the organizational side, it can be seen that togetherness and cohesiveness in building good cooperation and management theory make it possible for the number of personnel. c), In terms of the implementation of the Prophet's mauluk activities managed by implementing modern management on target to achieve efficient results in order to increase public participation more. d) In terms of supervision, it is carried out as well as before the activity took place, when the activity took place and after the activity.

Keywords: Maulud Nabi, Management Function, Celebration

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 professional, hal ini tidak terlepas dari bagaimana kemampuan seorang pemimpin menggunakan manajemen yang baik dalam mengelola, mengatur, menggerakan 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.¹³⁷

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 mendukung 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, kapercayaan 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 kapercayaan 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.¹⁵⁶ 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 menjalankan 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 taggap 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 bawahannya. 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 tujan, sehingga program kesehatan berjalan dengan lancar seperti pengobatan gratis dan pos sehat. Berupa diberikan obat-obaatan disediakan, timbangan berat badan, ukur tensi darah yang didampigi oleh pimpinan dan bekerja sama denagn 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. Pempinan selalu menanakan pekerjaan ini sebuah ibadah, dan bekerja bukan mengharapkan gaji melainkan untuk mengharapkan ridho Allah, meskipun ada beberapun 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/ ekstrinsik 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 mennelaah 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 Dompot Dhuafa memberikan uang untuk transfortasi mensurvei mustahik. Adapun motivasi yang diberikan pimpinan kepada bawahan memberikan fasiliatas berupa tempat duduk yang empuk untuk setiap bawahan, dan setiap bawahan diberikan sebuah komputer di meja masing-masing bawahan dalam menjalankan program Dompot

Dhuafa Singgalang Kota Padang tersebut.¹⁶² Berdasarkan paparan diatas, maka dapat penulis simpulkan bahwa motivasi itu muncul dari hati nuarani atau keinginan dari dalam diri seseorang untuk mengembangkan Lembaga Dompot Dhuafa Singgalang. berdasarkan bentuk motivasi dalam Lembaga Dompot 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 Dompot Dhuafa Singgalang tanpa adanya paksaan dari orang lain dan meskipun gaji tidak memadai sama tetapi mereka tetap ikhlas menggerakkan Lembaga Dompot Dhuafa Singgalang Kota Padang atas kepercayaan yang telah diberikan. Sebagaima 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 *jobdescription* masing-masing karyawan dan instruktur dalam memberikan dorongan, arahan, dan perintah dalam menjalan 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 beriberikan 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 pekerjaan 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 KEPUSTAKAAN

DAFTAR

- 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*, Jakarta: Balai Pustaka, 1991
- Ditjen Bimas Islam dan
Penyelenggaraan Haji Departemen
Agama Republik, *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