

**GAMBARAN MOTIVASI MARBUT MASJID DALAM
PERSPEKTIF TEORI HIERARKI ABRAHAM MASLOW
(Studi Kasus Masjid Miftahul Huda Kota Semarang)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Dalam Ilmu Ushuluddin dan Humaniora
Jurusan Tasawuf dan Psikoterapi



Oleh :

NIA LINAWATI

NIM : 2004046082

**FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
2024**

**GAMBARAN MOTIVASI MARBUT MASJID DALAM
PERSPEKTIF TEORI HIERARKI ABRAHAM MASLOW
(Studi Kasus Masjid Miftahul Huda Kota Semarang)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Dalam Ilmu Ushuluddin dan Humaniora
Jurusan Tasawuf dan Psikoterapi



Oleh :

NIA LINAWATI

NIM : 2004046082

**FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
2024**

DEKLARASI KEASLIAN

DEKLARASI KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nia Linawati
NIM : 2004046082
Fakultas : Ushuluddin dan Humaniora
Program studi : Tasawuf dan Psikoterapi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul "Gambaran Motivasi Marbut Masjid Dalam Perspektif Teori Hierarki Abraham Maslow (Studi Kasus Masjid Miftahul Huda Kota Semarang)" adalah asli penelitian atau hasil karya saya sendiri dan bukan hasil plagiasi dari karya orang lain. Apabila di kemudian hari ditemukan bahwa skripsi ini merupakan plagiasi maka saya siap menerima sanksi akademik yang diberikan.

Semarang, 17 Juni 2024
Yang Membuat Pernyataan


Nia Linawati
NIM. 2004046082

HALAMAN PERSETUJUAN

GAMBARAN MOTIVASI MARBUT MASJID DALAM PERSPEKTIF TEORI HIERARKI ABRAHAM MASLOW

(Studi Kasus Masjid Miftahul Huda Kota Semarang)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat

Guna Memperoleh Gelar Sarjana

Dalam Ilmu Ushuluddin dan Humaniora

Jurusan Tasawuf dan Psikoterapi



Oleh

NIA LINAWATI

NIM : 2004046082

Semarang, 18 Juni 2024
Disetujui Oleh :

Pembimbing I

Royanulloh, M. Psi. T

HALAMAN PENGESAHAN

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi di bawah ini:

Nama : Nia Linawati

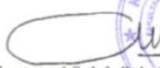
Nim : 2004046082

Judul : Gambaran Motivasi Marbut Masjid dalam Perspektif Teori Hierarki Abraham Maslow (Studi Kasus Masjid Miftahul Huda Kota Semarang)

Telah di Munaqshahkan oleh segenap Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Walisongo Semarang pada Kamis 27 Juni 2024 dan telah diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Agama dalam Ilmu Ushuluddin dan Humaniora

Semarang, 27 Juni 2024

Ketua Sidang


Muhammad Sakdullah, S.Psi.L., M.Ag.
NIP. 198512232019031009

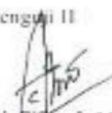
Sekretaris Sidang


Komari, M.Si.
NIP. 198703082019031002

Penguji I


Bahron Anshori, M.Ag.
NIP. 197505032006041001

Penguji II


Sri Rejeki, S.Sos.L., M.Si.
NIP. 197903042006042001

Pembimbing


Royanullah, M.Psi.T
NIP. 198812192018011001

MOTTO

"Imbalan tertinggi untuk jerih payah manusia bukanlah apa yang dia dapatkan untuk itu, tetapi menjadi apa dia karenanya."

- John Ruskin-

TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi yang digunakan dalam skripsi ini berpedoman pada “Pedoman Transliterasi Arab-Latin” yang telah dikeluarkan berdasarkan keputusan bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia tahun 1987. Berikut adalah pedoman transliterasi arab-latin:

1. Kata Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā'	b	be
ت	Tā'	t	te
ث	Ṣā'	ṣ	es
ج	Jīm	j	je
ح	Ḥā'	ḥ	ha
خ	Khā'	kh	ka dan ha
د	Dāl	d	de
ذ	Ẓāl	ẓ	zet
ر	Rā'	r	er
ز	zai	z	zet
س	sīn	s	es
ش	syīn	sy	es dan ye
ص	ṣād	ṣ	es
ض	ḍād	ḍ	de
ط	ṭā'	ṭ	te
ظ	ẓā'	ẓ	zet
ع	‘ain	‘	koma terbalik di atas

غ	gain	g	ge
ف	fā'	f	ef
ق	qāf	q	qi
ك	kāf	k	ka
ل	lām	l	el
م	mīm	m	em
ن	nūn	n	en
و	wāw	w	w
هـ	hā'	h	ha
ء	hamzah	`	apostrof
ي	yā'	Y	Ye

2. Vokal

Vocal bahasa Arab mirip seperti vocal pada bahasan Indonesia yaitu terdiri dari vocal tunggal serta vocal rangkap.

a. Vocal tunggal

Vokal tunggal ini memiliki lambing berupa tanda atau harakat, berikut transliterasinya beserta penerapannya

-----◌َ-----	Fathah	ditulis	A
-----◌ِ-----	Kasrah	ditulis	i
-----◌ُ-----	Ḍammah	ditulis	u

فَا عَلٰ	Fathah	ditulis	<i>fa'ala</i>
ذَكَرَ	Kasrah	ditulis	<i>żukira</i>
يَذْهَبُ	Ḍammah	ditulis	<i>yazhabu</i>

b. Vokal Rangkap

Lambang dari vocal rangkap dalam bahasa Arab berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan antara harakat dan huruf, berikut transliterasinya

1. fathah + ya' mati	ditulis	<i>ai</i>
بَيْنَكُمْ	ditulis	<i>bainakum</i>
2. fathah + wawu mati	ditulis	<i>au</i>
قَوْل	ditulis	<i>qaul</i>

3. Maddah

Maddah atau biasa disebut sebagai vocal Panjang memiliki lambing berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut

1. fathah + alif	ditulis	<i>ā</i>
جَاهِلِيَّةَ	ditulis	<i>jāhiliyyah</i>
2. fathah + ya' mati	ditulis	<i>ā</i>
تَنْسَى	ditulis	<i>tansā</i>

3. Kasrah + ya' mati كريم	ditulis	<i>ī</i>
4. Dammah + wawu mati	ditulis	<i>karīm</i>
فروض	ditulis	<i>ū</i>
	ditulis	<i>furūd</i>

4. Ta'marbutah

a. Ta marbutah hidup

Ta marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dhammah, transliterasinya adalah /t/

b. Ta marbutah mati:

Ta marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah /h/

c. Kalau ada kata yang terakhir dengan ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h)

5. Syaddah

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasudid, dalam transliterasi ini tanda syaddah dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu. Contoh :

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan arab dilambangkan dengan huruf namun dalam transliterasi ini kata sandang dibedakan atas kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah dan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

a. Kata sandang diikuti huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /i/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

الْسمَاءُ	ditulis	<i>As-Samā'</i>
الْشَّمْسُ	ditulis	<i>Asy-Syams</i>

b. Kata sandang yang diikuti huruf qamariah

Kata sandang yang diikuti huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai pula dengan bunyinya. Baik diikuti oleh huruf syamsiyah maupun huruf qomariah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan kata sandang.

الْقُرْآنُ	ditulis	<i>Al-Qur'ān</i>
الْقِيَاسُ	ditulis	<i>Al-Qiyās</i>

7. Hamzah

Dinyatakan didepan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof, namun itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

8. Penulisan kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim, maupun harf, ditulis terpisah, hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazimnya dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dalam kata lain yang mengikutinya.

9. Huruf kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya: huruf kapital digunakan

untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain, sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak digunakan.

10. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu, peresmian pedoman transliterasi arab Latin (versi internasional) ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

UCAPAN TERIMAKASIH

Bismillahirrahmanirrahim

Puji syukur kehadiran Alloh SWT, atas berkat rahmat serta karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Gambaran Motivasi Marbut Masjid Dalam Perspektif Teori Hierarki Abraham Maslow (studi kasus masjid Miftahul Huda Kota Semarang) ”.

Motivasi merupakan suatu unsur yang sangat penting dalam tindakan manusia. Dengan motivasi, seseorang akan lebih terarah dalam melaksanakan kegiatan maupun tanggung jawabnya. Seperti halnya seseorang yang berprofesi sebagai marbut masjid, yang merupakan profesi mulia karena mengurus rumah ibadah yang membutuhkan usaha serta keikhlasan yang tinggi. Oleh karena itu, bekerja menjadi marbut masjid dengan alasan finansial tidak cukup, sudah sepatutnya seorang marbut memiliki alasan ibadah serta pengabdian yang tulus. Dengan demikian, profesi tersebut tidak hanya mendatangkan manfaat dunia melainkan untuk akhirat juga.

Penulis menyadari selesainya skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan serta motivasi dari banyak pihak, untuk itu saya mengucapkan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Nizar, M.Ag selaku rektor UIN Walisongo Semarang yang telah memfasilitasi mahasiswa dalam menimba ilmu di UIN Walisongo Semarang
2. Bapak Dr. Moch. Sya’roni, M.Ag selaku dekan Fakultas Ushuluddin dan Humaiora UIN Walisongo Semarang.
3. Bapak Royanullah, M. Psi. T. selaku dosen wali sekaligus dosen pembimbing tunggal yang telah memberikan bimbingan, motivasi serta dorongan dalam penulisan skripsi ini.
4. Kepada kedua orang tua saya, Bapak Khusairi dan Ibu Latifah yang selalu memberikan saya semangat, motivasi serta doa yang tak pernah putus untuk apapun yang saya lakukan.
5. Kepada saudara-saudara saya, kakak dan adik saya yang selalu memberikan motivasi serta mendukung apapun yang sedang saya jalani.

6. Kepada sahabat saya, Baitul Atik yang menemani saya dari awal menginjakkan kaki di perantauan sampai saya berada pada tahap ini.
7. Kepada seluruh kawan-kawan organisasi daerah Brebes , organisasi alumni Al-Hikmah (IKMAL), LPM IDEA dan HMJ Tasawuf dan Psikoterapi yang telah menemani saya dalam berproses.
8. Seluruh pihak yang terlibat dalam penyelesaian skripsi ini

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna. Untuk itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi kesempurnaan penelitian yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat, khususnya bagi khazanah ilmu pengetahuan.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	I
DEKLARASI KEASLIAN	II
HALAMAN PERSETUJUAN	III
HALAMAN PENGESAHAN	IV
MOTTO	V
TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	VI
UCAPAN TERIMA KASIH	XII
DAFTAR ISI.....	XIV
ABSTRAK	XVII
<u>BAB I</u> PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Penelitian Terdahulu	6
F. Metodologi Penelitian	8
1. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	8
2. Tempat dan Informan Penelitian.....	9
3. Langkah-langkah Penelitian.....	9
4. Sumber Data.....	10
5. Teknik Pengumpulan Data.....	11
6. Keabsahan Data.....	11
7. Teknik Analisis Data.....	12

G. Sistematika Penulisan	14
<u>BAB II</u> LANDASAN TEORI	15
A. Marbut Masjid	15
1. Pengertian Marbut Masjid.....	15
2. Syarat menjadi marbut masjid.....	18
3. Tugas Marbut Masjid	19
B. Motivasi.....	20
1. Pengertian Motivasi	20
2. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	22
3. Aspek-aspek Motivasi.....	22
4. Motivasi dalam Perspektif Tasawuf.....	23
5. Motivasi dalam Perspektif Abraham Maslow	26
6. Aktualisasi Diri dalam Pandangan Tasawuf	37
<u>BAB III</u> DATA	40
A. Gambaran Masjid Miftahul Huda	40
B. Hasil Wawancara dengan Marbut Masjid Miftahul Huda Saudara SI Mengenai Motivasinya Menjadi Marbut Masjid.....	40
C. Hasil Wawancara dengan Dewan Kemakmuran Masjid (DKM) Serta Jamaah Masjid Mengenai Motivasi SI Sebagai Marbut Masjid.....	47
<u>BAB IV</u> ANALISIS	50
A. Gambaran Motivasi Marbut Masjid Miftahul Huda	50
B. Gambaran Motivasi Marbut Masjid Miftahul Huda Perspektif Teori Hierarki Abraham Maslow.....	52
<u>BAB V</u> KESIMPULAN	56
A. Kesimpulan	56
B. Saran	56

DAFTAR PUSTAKA.....	57
----------------------------	-----------

LAMPIRAN.....	65
----------------------	-----------

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi karena adanya seorang marbut masjid yang memiliki motivasi unik atau berbeda dengan marbut masjid lainnya. Marbut di masjid Miftahul Huda termotivasi karena keinginan mengamalkan ilmu yang didapatkan selama menjadi santri, kemudian ia menganggap adanya timbal balik berupa upah adalah penting namun bukan dijadikan tujuan utamanya. Suatu motivasi akan berpengaruh pada kinerja seseorang, dimana ketika suatu pekerjaan dibarengi dengan semangat dan keikhlasan maka pekerjaan itu akan membawa manfaat lebih bagi pelakunya.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana gambaran motivasi marbut masjid secara umum serta dalam perspektif teori hierarki Abraham Maslow, dengan tujuan mengetahui bagaimana gambaran motivasi marbut masjid secara umum serta dalam teori hierarki Abraham Maslow.

Jenis metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah penelitian kualitatif, dengan sumber data primer berupa wawancara secara langsung kepada marbut masjid Miftahul Huda, Dewan Kemakmuran Masjid serta jamaah. Kemudian, peneliti juga menggunakan metode keabsahan data berupa triangulasi sumber yang bertujuan menguatkan informasi yang diperoleh dari responden utama serta menghilangkan adanya perbedaan pendapat dari hasil penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi yang dimiliki oleh marbut masjid Miftahul Huda adalah kepuasan kerja, harapan pribadi, tanggung jawab, keinginan untuk maju, serta adanya timbal balik. Sedangkan, motivasi marbut berdasarkan teori hierarki berada pada tingkat aktualisasi diri, hal ini disebabkan adanya karakteristik individu pengaktualisasi diri yang dimiliki oleh marbut masjid saudara SI.

Kata kunci : *Marbut, Motivasi, Teori Hierarki*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Marbut masjid merupakan seseorang yang mengemban amanah jama'ah sebagai orang yang mampu aktif dalam membantu kegiatan masjid dan tinggal di dalamnya. Marbut masjid memiliki kewajiban untuk menyiapkan segala fasilitas untuk beribadah, serta menjaga kebersihan lingkungan tempat ibadah tersebut. Sebagai seseorang yang bertanggung jawab atas terlaksananya suatu ibadah, seorang marbut masjid harus memiliki akhlak yang baik dan mulia. Selain akhlak yang baik, seorang marbut juga harus memiliki motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi inilah yang akan mempengaruhi kinerja seorang marbut dalam melaksanakan tugasnya.¹

Banyak kalangan mendefinisikan marbut masjid sebagai seorang penjaga masjid atau seseorang yang ditugaskan untuk menjaga kebersihan masjid. Selain tugas tersebut, seorang marbut memiliki tugas yang lebih dari itu, diantaranya menjadi penanggung jawab kegiatan ibadah, seperti adzan, menjadi imam serta membantu terlaksananya program-program yang telah dirancang oleh DKM (Dewan Kemakmuran Masjid). Seorang marbut juga harus selalu siap siaga selama 24 jam untuk mengurus atau ketika dibutuhkan dalam kepentingan masjid.²

Dalam istilah kata marbut berasal dari Bahasa Arab yaitu (مربوط) yang memiliki arti mengikat. Dari kata tersebut dapat diartikan sebagai profesi marbut yang terikat dengan masjid. Seorang marbut terikat dengan masjid karena marbut bertanggung jawab atas seluruh kegiatan masjid,

¹ Gilang Abdu Baasithurahim and Irham Zaki, "Kesejahteraan Marbot Masjid Di Kota Surabaya Ditinjau Dari Perspektif Maqashid Syariah," *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan* 7, no. 6 (2020): 1025.

² Pentingnya Organisasi et al., "Laporan Pengabdian Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (Stimi) Banjarmasin Tahun Anggaran 2021," *Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (Stimi) Banjarmasin* (2021).

bahkan seorang marbut biasanya harus tidur di dalam masjid agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.³

Seorang marbut memiliki tugas yang harus dilaksanakan dengan baik, beberapa tugas marbut adalah ; 1) dapat menjaga waktu sholat serta mengumandangkan adzan dan iqamah, 2) menjadi imam pengganti apabila imam rawatib sedang berhalangan, 3) selain sholat seorang marbut juga diharapkan mampu membantu kegiatan zakat, qurban, serta kegiatan yang diadakan oleh DKM (Dewan Kemakmuran Masjid), 4) dapat menjaga kebersihan area masjid dan 5) menjaga inventaris masjid.⁴

Sebagai suatu profesi, menjadi marbut masjid adalah pekerjaan yang mulia. Sebab, seorang marbut bertanggung jawab atas kebersihan, keindahan, kerapian dan kesucian masjid. Selain itu, marbut juga bertanggung jawab atas keamanan masjid. Betapa besar jasanya dibandingkan dengan pengurus masjid ataupun orang-orang yang datang ke masjid pada waktu-waktu tertentu saja. Oleh karena itu, untuk menjadi marbut haruslah seseorang yang memenuhi kriteria tertentu.⁵

Ada beberapa syarat atau ketentuan khusus yang diajukan oleh pengurus masjid yang harus dipenuhi ketika seseorang ingin menjadi marbut. Di antaranya yaitu : laki-laki, bersedia tinggal di masjid, sholat 5 waktu, mampu mengumandangkan adzan, memiliki kemampuan membaca Al-Qur'an yang baik, dan yang tidak kalah pentingnya memiliki motivasi yang kuat. Menjadi seorang marbut tidak boleh semata-mata karena dorongan kebutuhan material saja, namun juga harus didasari dengan dorongan dari hati untuk merawat atau memakmurkan masjid dengan ikhlas. Karena pada dasarnya menjadi seorang marbut masjid adalah suatu

³ Ridhaya Islahuddin et al., "Pelaksanaan Ibadah Harian (Studi Kasus Di Masjid Taqwa Kelurahan Jembatan Kecil Kota Bengkulu)" *Skripsi* UIN Fatmawati, Bengkulu (2023).

⁴ Mukhtar. Mukhtar, "Perbandingan Minat Belajar Mahasiswa Sebagai Marbot Dengan Mahasiswa Yang Bukan Marbot Pada Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau." *Skripsi* Univevrsitas Islam Riau, Riau(2016): 1–23.

⁵ Ahmad Putra, "Motivasi Marbut Masjid Di Kelurahan Anduring Kecamatan Kuranji Kota Padang (Studi Terhadap Mahasiswa UIN Imam Bonjol Padang)," *NUANSA: Jurnal Penelitian Ilmu Sosial dan Keagamaan Islam* 16, no. 2 (2019): 223.

bentuk pengabdian pada agama. Inilah pentingnya marbut memiliki motivasi yang kuat untuk bekerja dengan sepenuh hati.

Terdapat beberapa motivasi seseorang menjadi marbut masjid. Berdasarkan hasil observasi lapangan beberapa marbut dipengaruhi beberapa alasan utama, salah satunya marbut berinisial A, yang termotivasi karena adanya timbal balik berupa uang saku, tempat tinggal, makan, jaminan kesehatan hingga fasilitas yang memadai menjadi daya tarik tersendiri, maka tidak heran jika faktor ini menjadi alasan mengapa mereka memilih pekerjaan sebagai marbut.⁶

Selain itu, motivasi lain menjadi seorang marbut masjid adalah karena adanya dorongan sosial. Misalnya marbut masjid berinisial B, yang termotivasi karena dorongan sosial berupa keinginan menambah relasi serta dapat hidup di lingkungan yang baik. Kehidupan dunia luar yang penuh kebebasan mengharuskan individu membatasi pergaulan dan memilah mana yang baik dan yang buruk. Dengan demikian, menjadi marbut masjid adalah pilihan yang tepat karena seorang marbut masjid memiliki kegiatan yang positif dan cukup padat untuk mengurus masjid.⁷

Walaupun demikian, tidak menutup kemungkinan marbut memiliki motivasi lain. Salah satu contohnya adalah seorang marbut yang bekerja di masjid Miftahul Huda Kota Semarang. Marbut berinisial SI ini melaksanakan tugasnya seperti menjadi muadzin, membersihkan masjid dan membantu kegiatan yang sudah dirancang oleh DKM (Dewan Kemakmuran Masjid) dengan alasan keinginan mengamalkan ilmu pengetahuan, membina karakter serta kedisiplinan, sebagai bentuk pengabdian, sebagai bentuk kemandirian dan terakhir adalah karena adanya timbal balik yang didapat.⁸

Menurut SI, kedisiplinan dalam melakukan suatu pekerjaan adalah suatu akhlak, adanya suatu pemahaman (ilmu) yang

⁶ Wawancara dengan A, Marbut Masjid Al-Muhajirin Tugu Pada 25 Februari 2024 (n.d.).

⁷ Wawancara dengan B, Marbut Masjid Assolihin Bringin Pada 25 Februari 2024 (n.d.).

⁸ Wawancara dengan SI, Marbut Masjid Miftahul Huda Purwoyoso Pada 27 Februari 2024

diwujudkan/dijalankan (amal) sesuai tuntunanya maka akan timbul suatu pembiasaan. Menurutnya, kedisiplinan dalam melakukan pekerjaan hadir bukan semata-mata karena adanya timbal balik dari pekerjaan tersebut, melainkan kedisiplinan hadir karena adanya kesadaran mengenai pemahaman (ilmu) yang ada pada diri manusia.⁹

Selanjutnya, SI juga menjelaskan bahwa dalam melakukan suatu pekerjaan juga dibutuhkan sikap ketulusan hati. Menjadi seorang marbut yang memiliki tugas merawat, membersihkan serta menghidupkan rumah Allah mengharuskan seseorang memiliki sikap ketulusan hati, keikhlasan dan kesetiaan dalam menjalankan suatu pekerjaan semata-mata karena Allah SWT. Inilah mengapa profesi seorang marbut masjid sering dikaitkan dengan kegiatan pengabdian. Seorang marbut harus memiliki sifat yang ikhlas serta motivasi yang kuat sebagai alasan untuk menyelesaikan pekerjaannya.¹⁰

Motivasi menurut Abraham H. Maslow mengacu pada lima kebutuhan pokok secara hierarkis. Lima kebutuhan yang telah disusun secara hierarkis tersebut adalah ; kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), kebutuhan rasa aman (*safety needs*), kebutuhan akan kasih sayang (*love needs*), kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*) dan aktualisasi diri (*self actualization*). Teori maslow menyatakan bahwa manusia memiliki kemampuan unik yang digunakan untuk membuat pilihan serta melaksanakan pilihan mereka.¹¹ Berdasarkan lima kebutuhan hierarkis tersebut, terdapat satu tingkatan yang dianggap tahap tertinggi, yaitu aktualisasi diri. Dimana, seseorang yang mampu menerapkan aktualisasi diri dalam dirinya berarti telah melewati empat tahap kebutuhan di bawahnya.

Menurut Maslow, aktualisasi diri merupakan proses menjadi diri sendiri serta mengembangkan potensi maupun sifat-sifat yang unik dalam

⁹ Wawancara dengan SI, Marbut Masjid Miftahul Purwoyoso Huda Pada 22 Maret 2024

¹⁰ Ibid.

¹¹ Aris Tri Haryanto and Septiana Novita Dewi, "Peran Kepemimpinan Efektif Dan Kedisiplinan Terhadap Komitmen Organisasi Dan Motivasi Maslow Pada Kinerja Tugas Guru Di Sekolah Dasar," *Jurnal Basicedu* 4, no. 4 (2020): 801–812.

diri. Dalam bukunya, yang berjudul *Hierarchy of Needs* Maslow (1970) menggunakan istilah aktualisasi diri sebagai pencapaian tertinggi manusia.¹²

Menurutnya, seseorang dapat dikatakan telah mencapai tahap aktualisasi diri apabila memiliki karakteristik sebagai berikut : mampu melihat realitas secara lebih efisien, dapat menerima diri sendiri maupun orang lain dengan apa adanya, kesederhanaan serta kewajaran, spontanitas, otonomi (kemandirian terhadap kebudayaan dan lingkungan), kesegaran serta apresiasi yang berkelanjutan memiliki kesadaran sosial yang tinggi, memiliki hubungan interpersonal yang baik, memiliki kreativitas, independensi serta pengalaman puncak (*Peak Experience*) .¹³

Motivasi memiliki peranan yang sangat penting dalam kehidupan manusia, termasuk juga dalam tingkah laku keagamaan. Suatu motivasi hadir dari dalam diri manusia sebab terbukanya hati manusia terhadap hidayah Allah SWT. Inilah yang nantinya menjadikan orang tersebut beriman dan dengan iman itulah ia menghadirkan tingkah laku keagamaan. Salah satu wujud dari tingkah keagamaan adalah adanya marbut masjid, kemakmuran serta kedamaian dalam masjid menjadi tanggung jawab serta tugas baginya.

Oleh karena itu berdasarkan pemaparan serta uraian di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti gambaran motivasi marbut di masjid Miftahul Huda Kota Semarang dengan judul

Gambaran Motivasi Marbut Masjid dalam Perspektif Teori Hierarki Abraham Maslow (Studi Kasus Masjid Miftahul Huda Kota Semarang)

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang hendak diteliti, yaitu :

¹² Frank G. Goble, "Madzab Ketiga (Psikologi Humanistik Abraham Maslow)," (Penerbit Kansius, Yogyakarta) 1987: 71.

¹³ Akbar Rizky, "Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Karyawan," *Jurnal Ilmu Manajemen* | 1, no. 4 (2013): 1223–1231,

1. Bagaimana gambaran motivasi Marbut Masjid Miftahul Huda ?
2. Bagaimana gambaran motivasi Marbut Masjid Miftahul Huda dalam perspektif teori hierarki Abraham Maslow?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gambaran motivasi Marbut Masjid Miftahul Huda
2. Untuk mengetahui gambaran motivasi Marbut Masjid Miftahul Huda dalam perspektif teori hierarki Abraham Maslow

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi masyarakat umum, baik secara teoritis maupun praktis yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini tentu sangat bermanfaat sebagai upaya menambah wawasan serta meningkatkan pengetahuan peneliti mengenai gambaran motivasi marbut masjid.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau wawasan tentang motivasi yang harus dimiliki oleh seorang marbut masjid, serta dapat memberikan informasi dan referensi bagaimana selayaknya seorang marbut masjid menjalankan tanggung jawabnya.

E. Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini, peneliti menyantumkan beberapa penelitian lima tahun terakhir, yang memiliki keterkaitan. Peneliti mengambil beberapa jurnal sebagai bahan perbandingan dan menjadi bahan informasi sehingga dapat dijadikan acuan untuk memperoleh otentifitas dalam melakukan penelitian.

Pertama, Muhammad Deavry Wijaya Geminiko (2019) dalam artikelnya yang berjudul “Motivasi Mahasiswa Menjadi Relawan Masjid”

menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan metode deskriptif. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan motivasi mahasiswa menjadi relawan masjid. Hasil dari penelitian ini diperoleh bahwa terdapat 2 jenis motivasi mahasiswa menjadi relawan masjid, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri individu yaitu pemahaman, religious, personal growth, pengembangan karier, values serta esteem. Sedangkan motivasi ekstrinsik berasal dari dorongan luar individu yaitu berupa dorongan sosial, dorongan adanya pengakuan serta timbal balik.¹⁴

Kedua, Ahmad Putra (2019) dalam artikelnya yang berjudul “Motivasi Marbut Masjid di Kelurahan Anduring Kecamatan Kuranji Kota Padang (Studi Terhadap Mahasiswa UIN Imam Bonjol Padang)” menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif untuk menggambarkan motivasi marbut masjid. Hasil penelitian ini menunjukkan 1) dari sisi teologis, motivasi mahasiswa menjadi marbut adalah untuk mendekatkan diri kepada Allah, melaksanakan sholat berjamaah, memakmurkan masjid, berzikir dan berdoa, memohon ampun atas kesalahan kepada Allah, 2) dari sisi sosiognetis, motivasi marbut masjid adalah untuk ikut kegiatan sosial dan berbaur dengan masyarakat, misalnya ikut terlibat dalam kegiatan gotong royong warga. 3) dari sisi biognetis, motivasi mahasiswa menjadi marbut adalah untuk mengurangi beban orang tua dalam membiayai hidup di perantauan, seperti memperoleh uang saku, makan untuk sehari-hari, jaminan kesehatan, keamanan dan fasilitas.¹⁵

Ketiga, Ridhaya Ishlahuddin (2023) dalam skripsinya yang berjudul “Peran Marbut Masjid dalam Pelaksanaan Ibadah Harian (Studi Kasus di Masjid Attaqwa Kelurahan Jembatan Kecil Kota Bengkulu)” menggunakan metode penelitian kualitatif. Hasil dari penelitian ini adalah

¹⁴ Muhammad Deavary Wijayanto Geminiko, “Motivasi Mahasiswa Menjadi Relawan Masjid,” *Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta* (2019).

¹⁵ Putra, “Motivasi Marbut Masjid Di Kelurahan Anduring Kecamatan Kuranji Kota Padang (Studi Terhadap Mahasiswa UIN Imam Bonjol Padang). *NUANSA: Jurnal Penelitian Ilmu Sosial dan Keagamaan Islam*”

bahwa marbut masjid memiliki tugas mengumandangkan adzan, menjaga keamanan masjid, membimbing pengajian, mengisi ceramah dan menjadi imam masjid cadangan. Dalam pelaksanaan ibadah kinerja marbut meliputi : menyiapkan segala kebutuhan untuk beribadah, seperti menyiapkan peralatan sholat dan menyediakan air untuk berwudhu. Walaupun terdapat pro dan kontra namun ini menjadi bahan evaluasi bagi pengurus masjid untuk memperbaiki kinerja marbut masjid.¹⁶

Ke-empat, Dian Dwi Rahmayani (2020) dalam artikelnya yang berjudul “Marbut Masjid di Pekanbaru (Studi Tindakan Rasional Mahasiswa menjadi Marbot Masjid di Kecamatan Tampan)” menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif dengan menggunakan Teknik penelitian purpose sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beberapa alasan mahasiswa bekerja sebagai marbut masjid disebabkan karena mahasiswa ingin beribadah, menyalurkan hobi, dorongan untuk hidup mandiri serta ingin membantu perekonomian keluarga.¹⁷

F. Metodologi Penelitian

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kualitatif. Menurut Anslem Strauss, penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang hasil penelitiannya tidak diperoleh melalui proses statistik maupun hitungan lainnya.¹⁸ Selain itu, menurut Imam Gunawan penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bersumber dari lapangan berdasarkan lingkungan alami dan tidak dipersiapkan sebelumnya berupa teori-teori.

Penelitian kualitatif berlandaskan dengan kondisi objek yang natural, dengan alat atau instrumen kecilnya berupa peneliti itu sendiri

¹⁶ Islahuddin et al., “Pelaksanaan Ibadah Harian (Studi Kasus Di Masjid Taqwa Kelurahan Jembatan Kecil Kota Bengkulu).” *Skripsi*, UIN Fatmawati, Bengkulu(2023)

¹⁷ Dian Dwi Rahmayani and Achmad Hidir, “Marbot Masjid Di Pekanbaru (Studi Tindakan Rasional Mahasiswa Menjadi Marbot Masjid Di Kecamatan Tampan),” *Jurnal Online Mahasiswa* 7, no. 2 (2020): 1–15.

¹⁸Anslem Strauss dan Juliet Corbin diterjemahkan oleh Muhammad Shodiq dan Imam Muttaqien, *Dasar-Dasar Penelitian Kualitatif Tata Langkah Dan Teknik-Teknik Teoritisasi Data* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013).

serta teknik pengumpulan data bersifat antara data kuantitatif dan kualitatif. Disamping itu, analisis data berjenis analisis induktif dan menekankan pada kualitas, selain itu hasil penelitian tidak menitikberatkan pada generalisasi pada obyek penelitian, melainkan pada maknanya.¹⁹

Penelitian kualitatif menekankan pada makna yang tidak diuji, ataupun diukur dengan data (angka). Dengan adanya gambaran maupun deskriptif yang sistematis, akan mempermudah dalam menjawab permasalahan yang terdapat pada perumusan masalah penelitian ini, yaitu adanya gambaran yang mendalam mengenai motivasi marbut masjid berdasarkan teori hierarki Abraham Maslow.

Selain pendekatan, penelitian ini juga menggunakan teori penelitian studi kasus . Studi kasus merupakan sebuah eksplorasi dari “suatu sistem yang terikat” atau “suatu kasus/beragam kasus” melalui pengumpulan data yang yang mendalam dari berbagai sumber dalam suatu konteks.²⁰ Menurut Denni (dalam Guba & Lincoln, 1987) studi kasus merupakan studi yang menguji secara lengkap dan intensif isu-isu, segi-segi bahkan peristiwa mengenai latar geografik secara berulang-ulang.

2. Tempat dan Informan Penelitian

Penetapan tempat penelitian merupakan hal yang sangat penting. Penelitian ini dilakukan di Masjid Miftahul Huda yang beralamat di kelurahan Purwoyoso RT 02 RW 12 Kota Semarang provinsi Jawa Tengah.

3. Langkah-langkah Penelitian

Langkah-langkah dalam melakukan penelitian adalah bagian penentu bagaimana seorang peneliti mendapatkan data yang pasti. Adapun langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut

a) Melakukan pendekatan kepada seubjek penelitian (informan)

¹⁹ Imam Gunawan, “Metode Penelitian Kualitatif Teori Dan Praktik” (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013).

²⁰Yani Kusmarni, “Studi Kasus (John W. Creswell),” *Yogyakarta: Jurnal Edu UGM Pers* (2012).

- b) Mempersiapkan pertanyaan yang akan diajukan kepada pihak terkait
- c) Melakukan sesi wawancara
- d) Klasifikasi data, peneliti melakukan pencatatan data-data hasil penelitian terutama mengenai motivasi marbut masjid.²¹

4. Sumber Data

Dalam penelitian kualitatif, sumber data dapat diperoleh dari berbagai cara. Terdapat dua istilah yang dikenal dalam pengambilan data, yaitu sumber primer dan sumber sekunder.

- a) Sumber primer, merupakan sumber data yang memberikan informasi/data langsung kepada peneliti. Dalam memperoleh sumber ini, penulis langsung mendapatkan informasi/data melalui wawancara kepada marbut masjid Mistahul Huda Kota Semarang.
- b) Sumber sekunder, data sekunder dalam penelitian ini berupa wawancara pada dewan kemakmuran masjid serta jamaah masjid. Sumber sekunder yang juga digunakan oleh peneliti yaitu buku-buku, artikel, penelitian terdahulu, serta informasi dari internet yang dapat mendukung penelitian ini.

Kemudian informan dalam penelitian ini adalah marbut masjid Miftahul Huda yang berinisial SI, dewan kemakmuran masjid serta jamaah masjid.

No	Nama (Inisial)	Jabatan
1.	SI	Marbut masjid
2.	Bapak SG	Pengurus DKM (Dewan Kemakmuran Masjid)
3.	Bapak GT	Pengurus DKM (Dewan Kemakmuran Masjid)
4.	Ibu TM	Jamaah

²¹ Nugrahani Farida, "Dalam Penelitian Pendidikan Bahasa," *Metode Penelitian Kualitatif* 1,no.1(2014):305,<http://ejournal.usd.ac.id/index.php/LLT%0Ahttp://jurnal.untan.ac.id/index.php/jpdpb/article/viewFile/11345/10753%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.758%0Awww.i osrjournals.org>.

5.	Ibu MN	Jamaah
----	--------	--------

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara. Wawancara merupakan tanya jawab di antara dua orang untuk saling bertukar informasi, di sini peneliti sebagai penanya dan pihak yang menjawab sebagai narasumber atau responden. Wawancara dapat dilakukan dengan cara bertanya secara langsung maupun tak langsung pada responden/narasumber.²² Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan secara langsung kepada responden yaitu marbut masjid Miftahul Huda Kota Semarang. Hal tersebut bertujuan agar peneliti mendapatkan informasi yang akurat, lengkap, serta jelas (tidak bias).²³

Kemudian, penelitian ini menggunakan jenis wawancara terstruktur. Menurut (Nietzel, Bernstein, & Millich, 1998) bahwa wawancara terstruktur digunakan ketika interviewer telah menyiapkan daftar pertanyaan yang akan diajukan kepada responden. Kelebihan dari wawancara terstruktur ialah, peneliti dapat menentukan waktu serta dapat mengarahkan responden kepada informasi maupun pembahasan yang lebih spesifik, kemudian responden juga dapat memahami serta menjawab pertanyaan yang diajukan dengan mudah.²⁴

6. Keabsahan Data

Keabsahan data dilakukan dengan tujuan untuk menguji serta memastikan bahwa penelitian tersebut merupakan penelitian ilmiah. Peneliti menggunakan teknik *triangulasi* sebagai pengujian keabsahan data pada penelitian ini. Triangulasi merupakan suatu pendekatan Analisa data yang mensintesa data dari berbagai sumber. Norman K. Denkin mendefinisikan triangulasi sebagai gabungan dari berbagai

²² S.Th.I Herdayati, S.Pd., M.Pd dan Syahrial, "Desain penelitian," *Academia* (2019).

²³ S Arismunandar, "Teknik Wawancara Jurnalistik," *Academia* 4 (2013): 1–9.

²⁴ Dr. R. A. Fadhillah, S.Psi., M. Si, *WAWANCARA* (UNJ PRESS, 2021).

metode yang digunakan untuk mengkaji fenomena yang saling berkaitan dari sudut pandang dan perspektif yang berbeda.²⁵

Dalam penelitian ini menggunakan triangulasi sumber. Triangulasi sumber merupakan triangulasi data yang digunakan untuk mengecek kebenaran serta pemahaman yang diperoleh dengan mencari sumber data yang berbeda. Triangulasi sumber digunakan untuk menguji kredibilitas dengan cara mengecek data yang diperoleh dari beberapa sumber, misalnya atasan, kerabat serta bawahan.²⁶

Dari penjelasan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa triangulasi merupakan cara terbaik untuk menghilangkan perbedaan dari berbagai pandangan saat pengumpulan data.

7. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan urutan dalam mencari serta menyusun data yang diperoleh dari metode pengumpulan data yang digunakan seperti, observasi, wawancara, dokumentasi dan sebagainya. Berikut teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

a) Reduksi Data

Jumlah data yang akan diperoleh dari lapangan tentu jumlahnya cukup banyak. Oleh karena itu perlu adanya pencatatan secara rinci dan teliti. Banyak sedikitnya data yang diperoleh dipengaruhi seberapa lama peneliti meneliti di lapangan. Mereduksi data berarti merangkum atau memilah hal-hal yang pokok serta penting.²⁷

Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian, penyederhanaan, pengabstrakan serta transformasi data

²⁵ Dedi Susanto, Risnita, and M. Syahrani Jailani, "Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data Dalam Penelitian Ilmiah," *Jurnal QOSIM: Jurnal Pendidikan, Sosial & Humaniora* 1, no. 1 (2023): 53–61.

²⁶ Ma'rifah Nur, "Nilai-Nilai Pendidikan Islam Dalam Tradisi Ojeng Pada Masyarakat Desa Tongas Kulon Probolinggo," *IAIN Jember* 4, no. 1 (2016): 1–23.

²⁷ Burhan Bungin, "Penerbit Pustaka Ramadhan, Bandung," *Analisis Data Kualitatif* (2016): 180, <https://core.ac.uk/download/pdf/228075212.pdf>.

kasar yang ada dilapangan. Dengan demikian, data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk langkah pengumpulan data selanjutnya.²⁸ Informasi yang di dapat berasal dari wawancara secara langsung yang dilakukan pada marbut masjid, DKM (Dewan Kemakmuran Masjid) serta jama'ah masjid Miftahul Huda Kota Semarang, hasil pengumpulan data akan dipilah dan dipilih, data yang tidak penting nantinya tidak akan digunakan.

b) Penyajian Data atau Display Data

Setelah mereduksi data, maka langkah selanjutnya ialah menyajikan data. Biasanya penyajian data dilakukan dengan menggunakan tabel, grafik maupun pictogram. Penyusunan informasi yang kompleks ke bentuk sistematis inilah nantinya yang akan dilakukan pada runtutan penyajian data, sehingga nantinya data lebih mudah dipahami maknanya. Data dalam penelitian akan disajikan dengan teks yang bersifat naratif.²⁹

c) Penarikan kesimpulan

Peneliti melakukan upaya penarikan kesimpulan secara terus-menerus selama berada di lapangan. Mulai dari awal pengumpulan data, peneliti mulai mencatat penjelasan-penjelasan serta mencatat keteraturan pola-pola (dalam catatan teori). Kesimpulan akan menjadi kokoh jika dilakukan secara terbuka, meskipun awalnya memang belum jelas³⁰

Kesimpulan adalah temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan ini dapat berupa deskripsi maupun gambaran suatu obyek yang masih belum jelas, sehingga setelah proses peneltian menjadi jelas. Kesimpulan akan menjelaskan bagaimana

²⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif Dan R&D*, Alfabeta (Bandung, 2016).

²⁹Sirajuddin Saleh, "Analisis Data Kualitatif," (Bandung: Pustaka Ramadhan, 2017).

³⁰ Ahmad Rijali, "Analisis Data Kualitatif" *UIN Antasari Banjarmasin* 17, no. 33 (2018): 81–95.

gambaran motivasi marbut masjid secara umum serta dalam perspektif teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow.

G. Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran umum serta kemudahan dalam membaca skripsi ini, maka dibutuhkan informasi yang memuat struktur dari masing-masing bab. Dalam penulisan penelitian berjudul “Gambaran Motivasi Marbut Masjid Dalam Perspektif Teori Hierarki Abraham Maslow” ini dibagi menjadi lima bab sebagai berikut:

BAB 1 : Pendahuluan, ini merupakan pengantar menuju bab-bab selanjutnya. Pendahuluan terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian pustaka serta sistematika penulisan.

BAB II : Landasan Teori, memuat tentang marbut masjid yang memuat tentang pengertian marbut masjid, syarat menjadi marbut masjid, tugas marbut masjid. Kemudian Motivasi memuat tentang pengertian motivasi, motivasi dalam pandangan Islam, faktor yang mempengaruhi motivasi, aspek motivasi, motivasi menurut teori hierarki abraham maslow. serta aktualisasi diri berdasarkan pandangan tasawuf.

BAB III : Metode Penelitian, yang terdiri dari pendekatan dan jenis penelitian, tempat dan informan penelitian, langkah-langkah penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, keabsahan data, serta teknik analisis data.

BAB IV : Data dan Analisis, yang terdiri dari deskripsi data, temuan penelitian, serta pembahasan.

BAB V : Kesimpulan dan saran, yang terdiri dari kesimpulan dari hasil analisis serta saran-saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Marbut Masjid

1. Pengertian Marbut Masjid

Marbut merupakan julukan yang diberikan kepada seseorang yang memiliki tanggung jawab untuk mengurus keperluan rumah ibadah umat islam, yaitu masjid.¹ Berdasarkan istilah, marbut dikaitkan dengan kata *marbuuth* (مربوط) yang merupakan turunan kata dari (ربط - يربوط - ربطا) yang memiliki makna mengikat. Hal tersebut dikarenakan pekerjaan marbut yang selalu dikaitkan dengan masjid mulai dari mengurus kebersihan masjid sampai menyiapkan hal-hal yang diperlukan untuk jalannya peribadahan. Maka dari itu tidak heran jika banyak para marbut yang diharuskan tinggal di masjid maupun di lingkungan sekitar masjid.²

Marbut masjid adalah suatu profesi yang memiliki sejarah cukup panjang. Dimulai dari zaman Nabi Ibrahim AS yang di perintahkan oleh Alloh SWT untuk menjaga dan mengurus masjidil haram seperti yang telah dijelaskan dalam firman Alloh surat Al-Baqarah ayat 125 :

وَإِذْ جَعَلْنَا الْبَيْتَ مَثَابَةً لِّلنَّاسِ وَأَمْنًا وَاتَّخِذُوا مِن مَّقَامِ إِبْرَٰهٖمَ مُصَلًّٔى وَعَوَدْنَا إِلَىٰ إِبْرَٰهٖمَ
وَاسْمِعِلْ أَنَّ طَهْرًا بَيْتِي لِلطَّائِفِينَ وَالْعَاكِفِينَ وَالرُّكَّعِ السُّجُودِ ﴿١٢٥﴾

Artinya : “Dan ingatlah, ketika kami menjadikan rumah itu (Baitullah) tempat berkumpul bagi manusia dan tempat yang aman. Dan jadikanlah sebagian makam Ibrahim tempat shalat. Dan telah kami perintahkan kepada Ibrahim dan Ismail : “Bersihkanlah rumahku untuk mereka orang-orang yang tawaf, orang-orang yang I’tikaf, yang ruku serta orang-orang yang sujud”. (QS Al-Baqarah:125)

¹ Dhia Elhakim and Achmad Mujab Masykur, “Pengalaman Mahasiswa Yang Menjadi Marbut Masjid,” *Jurnal EMPATI* 8, no. 3 (2020): 626–634.

² Abdul Aziz, “Skripsi Pandangan Tokoh Agama Terhadap Upah Marbot Masjid (Studi Kasus Di Desa Aiq Darek Kec. Batukliang)” *Universitas Islam Negeri Mataram* (2020).

Dari ayat diatas, dapat diartikan bahwa marbut memiliki kedudukan yang sangat penting dalam kehidupan serta kemakmuran masjid. Bahkan terdapat sebuah kisah di mana Rasulullah SAW sangat menghargai profesi seorang marbut, yaitu kisah dari seseorang yang Bersama Ummu Mahjan. Ummu Mahjan pada masa Rasulullah SAW memeluk Islam pada saat usianya sudah tua. Dia yang ingin terus berkhidmah kepada Islam tidak mampu berjuang di medan perang karena usianya yang sudah renta.

Namun, Ummu Mahjan memiliki tekad untuk terus berperan bagi perjuangan Islam, sehingga ia melakukan berbagai cara untuk terus mengabdikan pada Islam. Suatu hari, Ummu Mahjan melihat daun-daun berserakan di masjid Nabawi. Dia juga selalu membersihkan halaman serta setiap sudut ruangan masjid. Setiap saat ia memastikan masjid Nabi dalam keadaan bersih.

Sejak saat itu, Nabi Muhammad terlihat senang karena berkat Ummu Mahjan masjid Nabawi menjadi tempat yang nyaman untuk beribadah. Sampai pada suatu hari Ummu Mahjan tidak terlihat di masjid. Ternyata dia telah meninggal dan jasadnya sudah dimakamkan tanpa sepengetahuan Rasulullah. Kemudian, setelah Rasulullah mengetahui kabar duka tersebut, beliau bergegas kemakam Ummu Mahjan dan melakukan sholat ghaib di sana. Dari kisah tersebut, dapat diketahui bahwa profesi marbut juga ada pada zaman Rasulullah SAW bahkan merupakan profesi yang mulia.³

Selain sebagai suatu profesi, marbut masjid sering disebut sebagai bentuk pengabdian kepada masyarakat. Marbut masjid diartikan sebagai seseorang yang diberi mandat oleh pengurus masjid menjalankan tanggung jawabnya terhadap kelestarian lingkungan masjid, menyiapkan secara teknis sesuatu yang dibutuhkan pada saat pelaksanaan kegamaan, serta memiliki tugas menjadi seorang muadzin hingga imam pengganti (badal) masjid.⁴

³ Baasithurahim and Zaki, "Kesejahteraan Marbot Masjid Di Kota Surabaya Ditinjau Dari Perspektif Maqashid Syariah. " *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan* 7 no. 6 (2020): 1023.

⁴ Robbah Khunaifih et al., "Socialization of How To Keep the Mosque Clean and Saint in the Era of the Covid-19 Pandemic and Distribution of Social Protection Beneficiaries for Marbot Mosque" *Journal Amikveteran* 1, no. 2 (2021) 1–8, <https://journal.amikveteran.ac.id/index.php/kreatif>.

Seorang marbut masjid memiliki kedudukan yang mulia. Sebab, seorang marbut bertanggung jawab untuk ikut memakmurkan masjid. Sesuai dengan firman Allah SWT dalam QS At-taubah 18:

إِنَّمَا يَعْمُرُ مَسَاجِدَ اللَّهِ مَنْ آمَنَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَأَقَامَ الصَّلَاةَ وَآتَى الزَّكَاةَ وَلَمْ يَحْشَ إِلَّا لِلَّهِ
فَعَسَىٰ أُولَٰئِكَ أَنْ يَكُونُوا مِنَ الْمُهْتَدِينَ ﴿١٨﴾

Artinya:”Sesungguhnya yang memakmurkan masjid Allah SWT ialah hanya orang-orang beriman kepada Allah dan hari kemudian, serta mereka yang melaksanakan sholat, menunaikan zakat, dan tidak takut kecuali pada Allah. Maka merekalah orang-orang yang mendapat petunjuk.” (Q.S At-Taubah : 18).⁵

Menurut Zaini (1980) bahwa istilah marbut pertamakali muncul di Indonesia sejak masa kerajaan di Jawa bersamaan dengan masuknya perkembangan agama islam yang tentunya tidak luput dari adanya pengaruh Imam besar Syafi’i. Dalam tatanan pemerintahan di Mataram terdapat pengaruh yang cukup besar dari Madzhab Syafi’i terutama dalam menyusun bagian dari jabatan pada urusan agama pada kerajaan ini.

Seperti yang telah di ketahui bahwa dalam madzhab Syafi’i terdapat beberapa pandangan yang berbeda dari madzhab lainnya. Misalnya, Madzhab Syafi’i yang mengharuskan jumlah jamaah dalam sholat jum’at sebanyak 40 orang, karena imam (kepala negara) memiliki tanggung jawab untuk memastikan fardhu kifayah tersebut terlaksana dengan baik maka dari itu kepala negara mengangkat 40 orang untuk menjadi punggawa masjid. Para punggawa nantinya memiliki tugas yang terikat pada masjid atau *Marbutan bil masjid*, dari sinilah muncul istilah marbut bagi mereka yang mengurus masjid atau surau.⁶

Profesi marbut masjid sangat familiar bagi kebanyakan masyarakat, terutama masyarakat yang menganut agama Islam. Karena bertanggung jawab atas kepentingan masjid utamanya yang mengenai kebersihan tempat ibadah, biasanya seorang marbut mendapatkan santunan dari

⁵ QS At-Taubah :18

⁶ Aziz, “Skripsi Pandangan Tokoh Agama Terhadap Upah Marbot Masjid (Studi Kasus Di Desa Aiq Darek Kec. Batukliang).” *Universitas Islam Negeri Mataram* (2020)

masyarakat sekitar, misalnya pada saat masyarakat sedang mengadakan acara pesta (acara perkawinan dan khitanan) ataupun pada saat hari raya Idul Fitri maupun Idul Adha seorang marbut akan mendapat bagiannya.

Seorang dengan profesi marbut masjid harus mampu menjalankan segala tugas yang telah di berikan pengurus masjid seperti menjaga kebersihan masjid, mengontrol sesuatu yang dibutuhkan dalam peribadahan, mampu mengumandangkan adzan serta menjadi imam badal jika diperlukan.⁷

2. Syarat menjadi marbut masjid

Marbut masjid adalah suatu profesi yang menuntut seseorang memiliki tanggung jawab yang besar. Diberikan amanah untuk menjaga serta ikut menghidupkan masjid menjadi tantangan tersendiri. Sikap tanggung jawab dan dapat dipercaya tentunya tidak dengan mudah di dapatkan melalui pembelajaran ataupun kursus-kursus kepemimpinan. Sikap itu hadir secara alamiah dari diri seseorang karena adanya kemauan serta bakat yang dimiliki oleh seseorang. Oleh karena itu, menjadi seorang marbut masjid memiliki syarat sebagai berikut:

a) Matang secara usia (dewasa) / berpengalaman

Seseorang yang memiliki kematangan usia serta pengalaman akan memiliki wibawa dalam perilakunya. Seseorang yang matang secara pengalaman tidak akan mudah terprovokasi oleh orang lain, itu karena adanya kedewasaan dalam setiap pekerjaan maupun penyelesaian masalah.

b) Matang secara ekonomi

Idealnya seorang yang melakukan sesuatu karena terdapat niatan mengabdikan, seharusnya sudah matang secara ekonomi, sehingga segala sesuatu yang dilakukan bukan semata-mata karena adanya timbal balik secara finansial. Melainkan, seluruh

⁷ Tri Nadia Ailsa, "Karya Tulis Ilmiah Tinjauan Pengetahuan Marbot Dan Keadaan Sanitasi Masjid Di Kecamatan Gading Cempaka Kota Bengkulu," *Politeknik Kesehatan Bengkulu* (2021).

pekerjaannya dilakukan karena adanya keikhlasan dalam pengabdian, serta menganggap timbal balik atau upah hanya sebagai bonus saja.

c) Matang dalam ibadah

Seorang marbut masjid yang memiliki tanggung jawab menghidupkan masjid sudah semestinya matang dalam hal ibadah maupun amaliahnya. Seorang marbut dituntut untuk mampu melaksanakan sholat 5 waktu, mampu membaca Al-Quran, serta mampu mengumandangkan adzan dengan baik. Seluruh pekerjaan harus dilakukan dengan ikhlas tanpa berharap akan adanya imbalan atau timbal balik. Sehingga apapun yang dilakukan semata-mata karena mengharap ridha dan balasan dari Allah SWT.⁸

3. Tugas Marbut Masjid

Ada beberapa tugas yang harus dilaksanakan dengan baik oleh seorang marbut masjid, yaitu sebagai berikut :

- a) Menjaga waktu sholat serta mampu mengumandangkan adzan dan iqamah pada setiap waktu sholat fardhu.
- b) Mampu menjadi Imam pengganti (badal) apabila Imam rawatib sedang berhalangan.
- c) Membantu mempersiapkan kebutuhan saat pelaksanaan sholat, misalnya menyediakan sajadah, sarung atau mukena untuk para jamaah.
- d) Melantunkan ayat suci Al-quran (Qira'ah) dengan baik dan benar sebelum masuk waktu sholat fardhu.
- e) Membantu pelaksanaan ibadah selain sholat, seperti qurban, zakat, serta peringatan hari besar Islam.
- f) Menjaga kerapian serta kebersihan masjid, baik di kamar mandi, halaman masjid maupun di dalam masjid.

⁸ Islahuddin et al., "Pelaksanaan Ibadah Harian (Studi Kasus Di Masjid Taqwa Kelurahan Jembatan Kecil Kota Bengkulu)." *Skripsi UIN Fatmawati Sukarno, Bengkulu* (2023)

- g) Menjaga serta merawat inventaris masjid dengan baik, seperti sapu, kain pel, ember sampai mic.
- h) Ikut serta membantu kelancaran kegiatan rutin yang diadakan oleh Dewan Kemakmuran Masjid (DKM).

B. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang memiliki arti dorongan, keinginan, sebab dan alasan. Menurut Malthis, motivasi merupakan keinginan dalam diri seseorang yang mendorong orang tersebut untuk bertindak. Biasanya orang dapat mencapai tujuan karena adanya dorongan untuk bertindak. Sedangkan menurut Handoko (1999), motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang menjadi pendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu karena adanya tujuan.⁹ Motivasi juga dapat diartikan sebagai kekuatan seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasme dalam melakukan suatu kegiatan, baik itu bersumber dari diri sendiri maupun dari luar individu.

Motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seseorang. Energi tersebut berubah dengan ditandai munculnya *feeling* serta di dahului dengan tanggapan adanya tujuan. Motivasi merupakan dorongan atau penggerak seseorang untuk bertingkah laku baik dorongan dari dalam diri maupun karena adanya unsur lain.¹⁰ Menurut Manullang (1982), bahwa motivasi adalah pemberian semangat/kegairahan bekerja pada karyawan. Dengan pemberian motivasi ini diharapkan membuat karyawan menjadi lebih semangat dan melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Memahami apa itu motivasi sangatlah penting, hal itu karena motivasi sangat berpengaruh pada kinerja karyawan.

⁹ Lucky Wulan, "Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang) Semarang" *UNDIP Institutional Repository* 5 (2011).

¹⁰ Ami Sulistiowati, "Pengaruh Keterampilan Mengajar Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa Kelas VIII Mata Pelajaran Akidah Akhlak MTs Ma'arif NU 21 Batanghari Lampung Timur" *Skripsi Institut Agama Islam Negeri Metro*(2016): 1–23.

Nawawi (2005) menyatakan, motivasi sangat berpengaruh terhadap peningkatan emosional karyawan. Motivasi berdampak pada adanya sikap optimis, pantang menyerah serta pemikiran positif. Sikap-sikap tersebut sangat dibutuhkan dalam proses kerja, suatu tujuan yang kompleks akan membutuhkan semangat kerja yang tinggi. Seorang pekerja yang memiliki motivasi yang baik akan memiliki perasaan malu apabila pekerjaannya dilakukan dengan tidak bersungguh-sungguh. Adanya motivasi kerja dapat mengikis perasaan malas serta membangun pola kerja yang totalitas dan loyal.¹¹

Motivasi merupakan bagian yang sangat penting untuk menunjang produktivitas kerja, setiap orang harus memahami bagaimana motivasi berkaitan dengan kepuasan serta sistem penghargaan. Adapun, motivasi merupakan dorongan yang timbul pada seseorang untuk bertindak sesuai dengan tujuan tertentu. Motivasi juga merupakan kondisi psikologis yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Memberikan energi, mengarahkan serta mempertahankan perilaku merupakan proses yang dilibatkan dalam pembentukan motivasi. Dengan demikian, perilaku yang termotivasi adalah perilaku yang mengandung energi, memiliki arah serta dapat dipertahankan.¹²

Menurut Russel (2001:5), terdapat tiga kualitas yang termasuk dalam setiap definisi motivasi, yaitu 1) menganggap adanya sebuah kekuatan dari dalam diri, 2) yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu atau bekerja, 3) yang menentukan arah tindakan yang harus diambil.¹³

¹¹ Mr Wahyudi, "Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business* 2, no. 3 (2019): 351–360.

¹² Muhammad Yusuf Aria Widjaja et al., "Efektivitas Kinerja Amil Dan Motivasi Internal Terhadap Intensitas Muzaki Dalam Berzakat Melalui Lembaga Amil Zakat Di Jawa Timur," *SALAM: Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i* 8, no. 6 (2021): 1749–1766.

¹³ Maria Jacinta Arquisola and Sabiq Uqda Walid Ahlisa, "Do Learning and Development Interventions Motivate Employees at PT Danone Indonesia? Applying McClelland's Theory of Motivation to FMCG Industries," *FIRM Journal of Management Studies* 4, no. 2 (2019): 160.

2. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Umunya terdapat 2 faktor yang menimbulkan adanya motivasi yaitu sebagai berikut :

- a) Motivasi Ekstrinsik, yaitu motivasi yang timbul dari luar diri seseorang. Motivasi ini hadir karena adanya dorongan dari luar individu untuk menjalankan suatu pekerjaan secara sempurna. Motivasi ini dipengaruhi oleh insentif seperti hukuman dan penghargaan. Menurut Humalik (2007) menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang disebabkan karena adanya suatu situasi tertentu.
- b) Motivasi Intrinsik, yaitu dorongan untuk melakukan sesuatu dari dalam atau keinginan diri sendiri. Motivasi ini tidak memerlukan dorongan dari luar, sehingga individu memiliki kebanggaan atas diri mereka berupa kesadaran akan makna suatu pekerjaan. Menurut Sudirman (2008) bahwa motivasi intrinsik yaitu motif yang menjadi aktif atau fungsinya tidak perlu adanya rangsangan dari luar karena dalam setiap diri individu pasti sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.¹⁴

3. Aspek-aspek Motivasi

Menurut Uno (2007) bahwa suatu motivasi setidaknya terbagi menjadi dua, dorongan internal (intrinsic) serta dorongan eksternal (ekstrinsik). Kemudian, 2 jenis motivasi tersebut akan dijadikan sebagai aspek-aspek motivasi sebagai berikut.

a) Dorongan Internal

1) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Menurut As'ad (2004) bahwa kepuasan kerja merupakan "perasaan seseorang terhadap pekerjaannya" ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja semacam ini melihat

¹⁴ *Ibid hal 160*

kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya .

2) Tanggung jawab

Menurut Zubaedi (2011) bahwa Tanggung jawab merujuk pada suatu sikap atau hal yang harus dilakukan oleh seorang individu sebagaimana yang harus dilakukan terhadap sesuatu.¹⁵

3) Harapan pribadi

Harapan pribadi merupakan suatu keinginan dari seorang individu untuk dirinya sendiri setelah melakukan suatu kegiatan atau usaha.

b) Dorongan Eksternal

1) Pengakuan

Pengakuan merupakan suatu tindakan pemberian apresiasi, pujian serta perhatian atas prestasi atau pencapaian dari seorang individu.

2) Peluang untuk maju

Merupakan kesempatan yang dimiliki oleh individu untuk mencapai tujuan menggunakan sumber daya yang dimiliki.

3) Gaji¹⁶

Merupakan timbal balik berupa materi (uang) yang diperoleh atas hasil kerja seseorang.

4. Motivasi dalam Perspektif Tasawuf

Motivasi memiliki beragam perspektif teori yang bermacam-macam berdasarkan sudut pandang Islam. Selain motif biologis, motivasi memiliki makna agama serta spiritual yang dirasakan oleh Islam. Pandangan Islam memberikan gagasan yang komprehensif mengenai perilaku serta asal-usul

¹⁵ Reni Sofia Melati, Sekar Dwi Ardianti, and Much Arsyad Fardani, "Analisis Karakter Disiplin Dan Tanggung Jawab Siswa Sekolah Dasar Pada Masa Pembelajaran Daring," *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* 3, no. 5 (2021): 3.062-3.071, <https://edukatif.org/index.php/edukatif/article/view/1229>.

¹⁶ Nur Azizah, "Analisis Penempatan, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Bandara Husain Sastra Negara Bandung," *Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia* (2019): 30–32.

adanya manusia, dimana hal tersebut telah menjadi konsep dalam memahami pentingnya motivasi dalam setiap fase yang dialami manusia.

Pengetahuan fase kehidupan dari lahir sampai mati, tata cara berperilaku serta adanya tanggung jawab antar sesama adalah model tuntunan Islam yang sangat lengkap. Selain itu, Islam juga memberikan pemahaman mengenai pentingnya bekerja dan bagaimana dia harus sangat termotivasi dalam pekerjaannya demi mencapai penghargaan duniawi serta illahi.¹⁷

Dalam islam, motivasi diartikan sebagai komitmen yang berkaitan dengan suatu pekerjaan yang berasal dari hubungan karyawan dengan tuhan (Rahman, 1995). Sejauh ini, masih banyak orang-orang yang bekerja hanya karena urusan duniawi saja. Tanpa di sadari bahwa akhirat adalah hal yang sangat penting. Seperti halnya ajaran Islam yang menyatakan keseimbangan dalam hidup, yaitu seimbang antara dunia dan akhirat.

Kemudian terdapat pula ajaran tasawuf yang dikenal dengan istilah *zuhud* yang berarti sikap tidak terlalu menyibukkan diri dengan urusan duniawi dengan tetap memikirkan akhirat. Oleh sebab itu, akan lebih baik seorang pekerja memiliki motivasi yang dapat memberikan kepribadian yang baik dan dibenarkan dalam islam.¹⁸

Dengan demikian, motivasi kerja berdasarkan pandangan tasawuf adalah kebiasaan manusia dalam bekerja yang bersumber pada adanya keyakinan serta didasarkan pada Al-Qur'an dan Sunnah. Manusia bekerja tidak semata-mata karena urusan dunia namun terdapat perintah agama di dalamnya.

Allah SWT memotivasi hambanya untuk senantiasa tidak bermain-main terhadap amal serta pekerjaannya, memperhatikan manfaat dari setiap pekerjaannya serta untuk meraih kebahagiaan di dunia dan akhirat. Allah

¹⁷ Triana Rosalina Noor, "Pendidikan Islam Sebagai Sebuah Sistem Di Era 4.0," *TA'LIM: Jurnal Studi Pendidikan Islam* 2, no. 2 (2019): 153–171.

¹⁸ Bhirawa Anoraga and Ari Prasetyo, "Motivasi Kerja Islam Dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya," *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan* 2, no. 7 (2015): 531.

akan menilai bagaimana proses yang telah dilalui, kemudian rasul dan orang-orang mukmin akan dijadikan saksi atas apa yang telah dikerjakan.¹⁹ Hal tersebut telah dijelaskan dalam firman Allah surat At-taubah ayat 105 yaitu :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : “ Katakanlah (Nabi Muhammad) , Bekerjalah! Maka Allah SWT, Raulnya, dan orang-orang mukmin akan melihat perkerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada yang mengetahui yang ghaib dan nyata. Lalu dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.” (At-taubah : 105)

Motivasi yang hadir dari diri sendiri memiliki pengaruh yang besar pada kinerja seseorang. Individu yang memiliki sifat demikian akan lebih mudah dan cepat dalam melakukan pekerjaannya. Dengan kemauan kuat yang melekat pada diri sendiri, seseorang tidak berorientasi terhadap imbalan melainkan focus terhadap pencapaian hasil (*hasana fi ad-dunyaa* dan *hasana fi al-akhirat*). Besar kecilnya suatu hasil bergantung pada bagaimana niat awalnya. Perlu diketahui bahwa niat adalah salah satu pendorong atau motivasi bagi seseorang melakukan atau tidak suatu pekerjaan.²⁰ Maka dari itu, Islam juga telah menjelaskan bagaimana niat memiliki pengaruh yang besar terhadap suatu amal atau pekerjaan, hal itu terdapat dalam sabda Nabi mengenai urgensi niat sebagi berikut:

إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ، وَإِنَّمَا لِكُلِّ امْرِئٍ مَا نَوَى، فَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ
وَرَسُولِهِ فَهِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ، وَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ لِدُنْيَا يُصِيبُهَا أَوْ امْرَأَةٍ يَنْكِحُهَا
فَهِجْرَتُهُ إِلَى مَا هَاجَرَ إِلَيْهِ

¹⁹ Isra Adawiyah Siregar and Mukthi Halwi, “Ayat-Ayat Al-Qur’an Tentang Motivasi Kerja Dalam Islam,” *ALACRITY : Journal Of Education* 1, no. 1 (2021): 80–86.

²⁰ Ayep Rosidi, “Niat Menurut Hadis Dan Implikasinya Terhadap Proses Pembelajaran,” *Jurnal Inspirasi* 1, no. 1 (2017): 39–50.

Artinya:”Sesungguhnya suatu amal itu tergantung pada niatnya , setiap orang akan mendapatkan yang sesuai dengan apa yang diniatkan. Maka, barangsiapa yang hijrahnya kepada Allah SWT dan Rasulnya, serta barangsiapa yang hijrahnya kepada dunia yang diinginkannya atau perempuan yang ingin dinikahi maka hijrahnya kepada apa yang dia berhijrah kepadanya ,” (HR Al-Bukhari dan Muslim)

5. Motivasi dalam Perspektif Abraham Maslow

Dalam bukunya yang berjudul *Motivation and Personality*, Maslow menjelaskan bahwa suatu keinginan setidaknya mempunyai satu ciri penting, yakni biasanya merupakan alat untuk mencapai tujuan, bukan tujuan itu sendiri. Contohnya, seseorang menginginkan uang agar dapat memiliki mobil. Sebaliknya seseorang menginginkan sebuah mobil karena tetangganya mempunyainya dan tidak ingin merasa rendah diri terhadap tetangganya, sehingga dia dapat mempertahankan harga diri dan agar dapat dicintai dan dihormati oleh orang lain.²¹

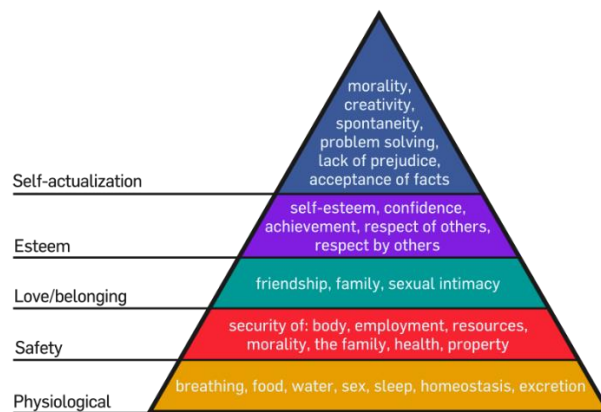
Menurut Maslow, motivasi merupakan suatu dorongan yang hadir dari dalam diri seseorang sebagai satu kesatuan serta terkandung suatu tujuan tertentu, yakni tujuan untuk mewujudkan kebutuhan manusia. Manusia biasanya memiliki alasan satu-satunya suara dan dasar fundamental yang mendasari klasifikasi kehidupan motivasional apa pun adalah berdasarkan tujuan atau kebutuhan mendasar, dan bukan pada daftar dorongan apa pun dalam arti hasutan yang biasa (“tarikan” dan bukan “pusles”).

Meskipun demikian, Maslow berpendapat bahwa manusia yang hanya memiliki objek tujuan yang spesifik (kebutuhan dasar) bukan landasan yang kuat untuk mendasarkan klasifikasi dinamis dari kehidupan motivasi manusia. Maka dari itu, Maslow mulai mengenalkan beberapa kebutuhan

²¹ Abraham H Maslow, “Motivation And Personality,” *Harper & Row* (1970): 369.

manusia mulai dari dasar hingga yang paling tinggi, atau biasa disebut dengan teori hierarki.²²

Teori Hierarki adalah teori motivasi yang dikemukakan oleh Abraham H. Maslow. Teori motivasi ini menjelaskan bahwa manusia memiliki lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu : kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), kebutuhan rasa aman (*safety needs*), kebutuhan akan kasih sayang (*love needs*), kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*) dan aktualisasi diri (*self actualization*).²³



Gambar 2.1 Tingkatan Kebutuhan Manusia

a) Kebutuhan Fisiologis (*Phsyological*)

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan paling dasar dan paling mendominasi manusia sebagai alasan melakukan suatu Tindakan. Hal ini dikarenakan kebutuhan untuk mempertahankan diri secara fisik adalah kebutuhan yang paling kuat dan jelas. Kebutuhan fisiologis meliputi ; kebutuhan akan makanan, minuman, tempat berteduh, seks, tidur dan oksigen.

Perlu diketahui, bahwa kebutuhan fisiologis merupakan satu-satunya kebutuhan yang dapat dipenuhi secara berlebihan dan memiliki pola terus-menerus, misalnya setelah seseorang makan atau minum, ia dapat kembali merasakan lapar dan haus. Seseorang yang kekurangan makanan, harga diri dan

²² Ibid.hal 27

²³ Sondang P Siagian and Fred Luthan, “Teori-Teori Motivasi,” *Akhmat Sudrajat: Tentang Pendidikan* Vol. 1 No., no. 5 (2008): 1–7.

cinta pertama-tama akan memburu makanan. Ia akan menekan seluruh kebutuhan lainnya agar kebutuhan fisiologisnya terpenuhi terlebih dahulu.²⁴

b) Kebutuhan Akan Rasa Aman (*safety*)

Tingkat kebutuhan yang kedua ini tidak semata-mata tentang fisik, akan tetapi juga mengenai mental, intelektual dan psikologikal. Setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi, maka akan segera muncul kebutuhan akan rasa aman. Terdapat dua aspek dalam kebutuhan rasa aman, yang pertama dari aspek fisik yaitu mencakup keamanan dalam lingkungan kerja, kedua dari aspek psikologis yang mencakup adanya perlakuan adil terhadap seluruh anggota organisasi, sikap serta perlakuan yang wajar, serta hal-hal lain yang memiliki hubungan dengan aspek psikologis pada anggota organisasi. Kebutuhan rasa aman bertujuan untuk pertahanan hidup jangka panjang, dimana kebutuhan ini meliputi; kebutuhan keselamatan, perlindungan, kebebasan dari rasa takut, hukum, ketergantungan, kebutuhan akan struktur dan seterusnya.

Menurut Maslow dalam bukunya *Motivation and Personality*, menjelaskan bahwa kebutuhan akan rasa aman ini sudah hadir sejak manusia dilahirkan. Seorang bayi akan menagis dan berteriak seolah-olah mereka terancam saat mendapatkan perlakuan yang menurutnya berbahaya, misalnya karena bayi terkejut karena adanya suara keras, dijatuhkan tiba-tiba, atau bayi merasa terganggu dengan sesuatu.²⁵

c) Kebutuhan Akan Rasa Sayang (*Love/Belonging*)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpenuhi, maka muncullah kebutuhan akan cinta atau kasih sayang dan

²⁴ Frank G. Goble, "Madzab Ketiga (Psikologi Humanistik Abraham Maslow)" (Yogyakarta, Penerbit Kanisius 1987) hlm. 71

²⁵ Muhammad Ali Bagus, "Relevansi Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow Terhadap Motivasi Kerja Anggota Organisasi Penyuluhan Agama Islam," *Syifaul Qulub: Jurnal Bimbingan dan Konseling Islam* 1, no. 2 (2020): 100–108.

rasa memiliki dan dimiliki. Mendapatkan rasa cinta dari seseorang atau lingkungan merupakan suatu kebanggaan yang akan mendorong manusia lebih produktif dalam melakukan suatu kegiatan. Menurut Maslow, selanjutnya seseorang akan mendambakan hubungan yang penuh kasih sayang, khususnya kebutuhan untuk memiliki tempat (berkuasa) di kelompoknya. Pada kondisi ini, seseorang akan terus bekerja keras untuk mendapatkan rasa kasih sayang atau cinta.²⁶

Kebutuhan akan cinta atau kasih sayang biasanya terwujud ketika seseorang menjalin hubungan persahabatan, memiliki pasangan serta keturunan, memiliki keluarga yang harmonis, serta memiliki lingkungan bertetangga. Menurut Maslow, kegagalan mendapatkan kepuasan akan kebutuhan cinta berpengaruh terhadap emosional seseorang, dapat dikatakan bahwa kegagalan akan rasa cinta adalah penyebab utama seseorang memiliki gangguan emosional.²⁷

d) Kebutuhan akan penghargaan (*Esteem*)

Menurut Maslow, setiap orang memiliki dua kebutuhan yaitu harga diri dan penghargaan dari orang lain. Harga diri meliputi : kebutuhan akan kepercayaan diri, kompetensi, penguasaan, kecukupan, prestasi, kebebasan dan ketidaktergantungan. Sedangkan, penghargaan dari orang lain meliputi: prestise, pengakuan, penerimaan, perhatian, kedudukan, penghargaan serta nama baik.²⁸

Menurut Maslow, seseorang dengan cukup harga diri akan memiliki rasa kepercayaan diri yang baik sehingga mampu melakukan suatu pekerjaan dengan maksimal, kepercayaan diri

²⁶ G.Goble, "Madzab Ketiga (Psikologi Humanistik Abraham Maslow). " (Yogyakarta, Penerbit Kanisius 1987) hal 72

²⁷ Ika Ariyati, "Pengembangan Materi Bimbingan Dan Konseling Bidang Belajar Menggunakan Layanan Konseling Pada Siswa," *Bulletin of Counseling and Psychotherapy* 4, no. 2 (2022): 187–194.

²⁸ Abraham H Maslow, "A Theory Of Human Motivation," (Brooklyn College) 13. hlm 370–396.

yang baik juga akan meningkatkan produktivitasnya. Harga diri yang baik serta menciptakan diri berkualitas juga akan menghadirkan penghargaan yang wajar dari lingkungan sekitar.²⁹

e) Kebutuhan Akan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization*)

Aktualisasi diri merupakan kondisi dimana telah terpenuhinya kebutuhan akan cinta dan penghargaan. Orang yang sudah mengaktualisasikan dirinya akan menjadi dirinya sesuai dengan kemampuannya, menjadi apa saja sesuai dengan apa yang dimiliki serta mampu memanfaatkan kemampuan terbaiknya sesuai dengan kapasitasnya, bakatnya dan potensinya.³⁰

Menurut Maslow, aktualisasi diri adalah fase yang menggambarkan tingkat tertinggi dari perkembangan manusia. Schultz (1991:93), mendefinisikan aktualisasi diri sebagai perkembangan yang paling tinggi serta penggunaan seluruh bakat, dan pemenuhan seluruh kualitas dan kapasitas yang dimiliki oleh individu. Sedangkan, Rogers (dalam Schultz, 1991:46) mendefinisikan aktualisasi diri sebagai proses menjadi diri sendiri serta mengembangkan sifat-sifat dan potensi psikologis yang unik.³¹

Dalam kamus lengkap psikologi yang ditulis oleh Chaplin, aktualisasi diri diartikan sebagai kecenderungan seseorang mengembangkan kapasitas diri serta bakat yang dimiliki.³² Maslow menyebut bahwa terdapat beberapa karakteristik untuk individu dapat disebut telah mencapai fase aktualisasi diri. Berikut karakteristik individu pengaktualisasi diri menurut Abraham Maslow.

1) Persepsi yang lebih efisien terhadap realitas

Menurut Maslow, individu yang telah sampai pada fase aktualisasi diri memiliki pandangan objektif terhadap semua objek serta lingkungan yang ada disekitarnya. Individu ini akan melihat dunia apa

²⁹ G.Goble, "Madzab Ketiga (Psikologi Humanistik Abraham Maslow)." (Penerbit Kansius : Yogyakarta) 1987

³⁰ Maslow, "A Theory Of Human Motivation." (Brooklyn College) 382

³¹ Chika Riyanti and Nurliana Cipta Apsari, "Gambaran Kebutuhan Aktualisasi Diri Penyandang Disabilitas Fisik Melalui Bekerja," *Jurnal Pekerjaan Sosial Universitas Padjadjaran* 3, no. 1 (2020): 40–52, <https://tirto.id/kasus->.

³² Chaplin and J.P, *Kamus Lengkap Psikologi / Chaplin, J.P* (Jakarta PT.Raja Grafindo Persada, 2011).

adanya dengan tidak memandang dunia berdasarkan apa yang diinginkan, diharapkan serta dibutuhkannya. Individu pengaktualisasi diri memiliki toleransi yang tinggi serta cenderung merasa nyaman terhadap masalah atau hal-hal yang tidak memiliki solusi benar atau salah.³³

Toleransi yang tinggi terhadap perbedaan memiliki arti mampu memandang perbedaan bukan sebagai suatu masalah. Adanya perbedaan tidak dijadikan pertentangan, justru merupakan suatu kebanggaan tersendiri. Toleransi menjadi hal yang mutlak sebagai upaya menjaga kerukunan antar sesama.³⁴

2) Menerima dirinya sendiri, orang lain serta alam

Individu pengaktualiasi diri mampu menerima segala yang ada dalam dirinya, dia mampu menerima segala kelebihanya begitupula dengan kekurangan yang ia miliki. Kemudian, individu ini juga mampu menerima orang lain dengan apa adanya serta tidak memiliki kepentingan yang kompulsif untuk memerintah atau mengubah orang lain. Individu pengaktualisasi diri tidak pernah merasa terancam dengan kelebihan orang lain karena toleransi yang tinggi, serta sikapnya yang pemaaf dan ramah.³⁵

Menurut Ryff (2015) kesejahteraan secara psikologis dapat ditandai dengan keadaan individu yang mampu menerima diri sendiri dengan apa adanya, mampu membangun hubungan yang baik dan hangat terhadap orang-orang disekitarnya, mampu

³³ Mohamat Hadori, "Aktualisasi-Diri (Self-Actualization); Sebuah Manifestasi Puncak Potensi Individu Berkepribadian Sehat (Sebuah Konsep Teori Dinamika-Holistik Abraham Maslow)," *Jurnal Lisan Al-Hal* 9, no. 2 (2015): 261–287.

³⁴ Maratun Nafiah, Sutrisno Sutrisno, and Dita Tri Rosmana, "Aktualisasi Nilai Pancasila Sila Persatuan Melalui Sikap Toleransi Siswa SDN Angke 05," *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)* 7, no. 1 (2022).

³⁵ Mohamat Hadori, "Aktualisasi-Diri (Self-Actualization); Sebuah Manifestasi Puncak Potensi Individu Berkepribadian Sehat (Sebuah Konsep Teori Dinamika-Holistik Abraham Maslow)," *Jurnal Lisan Al-Hal* 9, no. 2 (2015): 261–287.

mengendalikan tekanan sosial yang dialami serta mampu memaksimalkan potensinya.³⁶

3) Spontan, efektif serta alamiah

Individu pengaktualisasi diri cenderung mampu memperlihatkan emosinya secara jujur, karena dia memiliki sikap terbuka dan tidak menyembunyikan emosinya. Individu pengaktualisasi diri memiliki kebijaksanaan dan perhatian terhadap orang lain. Dia cenderung berhati-hati terhadap tingkah lakunya terhadap orang lain, dia mampu menahan perasaannya (hal-hal kecil) agar tidak diungkapkan kepada orang lain demi menjaga perasaan orang tersebut. Sebaliknya, dia tidak segan untuk menentang suatu tingkah laku atau persoalan yang dirasa penting namun melanggar hukum atau norma tertentu.³⁷

4) Fokus terhadap masalah di luar diri

Individu pengaktualisasi diri memiliki ketertarikan pada hal-hal di luar dirinya, sehingga mengakibatkan adanya dorongan untuk suatu misi dalam hidup yang bisa jadi melampaui kemampuan mengembangkan diri yang sebenarnya. Individu dengan dengan karakteristik ini bekerja dengan tujuan bukan semata-mata karena adanya timbal balik berupa uang, kekuasaan ataupun popularitas, melainkan untuk memuaskan *metamotivation* , serta meningkatkan kemampuan untuk terus bertumbuh sampai pada tingkat motivasi yang tertinggi.³⁸

5) Kebutuhan akan privasi

Privasi dapat dimaknai sebagai konsep yang berkaitan dengan kebebasan berpikir, hak untuk menyendiri, mengendalikan tubuh, serta hak untuk melindungi reputasi diri. Adanya hak untuk

³⁶ Ni Kadek Ayu Mas Yoca Hapsari Pariartha et al., “Peran Forgiveness Dan Dukungan Sosial Terhadap Kesejahteraan Psikologis Pada Perempuan Penyintas Kekerasan Dalam Hubungan Pacaran,” *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan* 13, no. 2 (2022): 130–143.

³⁷ Mohamat, Hadori, “Aktualisasi-Diri (Self-Actualization); Sebuah Manifestasi Puncak Potensi Individu Berkepribadian Sehat (Sebuah Konsep Teori Dinamika-Holistik Abraham Maslow).” *Jurnal Lisan Al-Hal* 9, no. 2 (2015): 261–287.

³⁸ Ibid.

memiliki privasi dapat diartikan sebagai kontrol keseimbangan hak atas kebebasan berekspresi.³⁹

Jika sebagian individu pada umumnya memiliki perasaan sedih ketika dalam posisi sendirian. Namun, berbeda dengan individu pengaktualisasi diri yang mampu menyendiri tanpa ada rasa sendirian, justru individu ini merasa nyaman dan tenang ketika tidak bersama dengan orang lain atau sendirian. Individu memiliki perasaan yang egosentris serta lebih mengarah pada dirinya, sehingga tidak heran individu ini dapat membentuk pemikiran, mengambil keputusan, melaksanakan dorongan serta membentuk kedisiplinannya sendiri.⁴⁰

6) Kemandirian

Kebutuhan akan privasi dan independensi memiliki hubungan yang erat dengan kemampuan individu pengaktualisasi diri untuk berfungsi secara otonom terhadap fisik serta lingkungan. Individu pengaktualisasi diri memiliki pemuasan terhadap motif pertumbuhan yang datang dari diri sendiri, individu tidak bergantung pada motif dari dunia luar untuk mendapat kepuasan karena individu tidak lagi di dorong oleh motif-motif kekurangan.⁴¹

7) Kesegaran yang berkesinambungan dalam mengapresiasi

Individu pengaktualisasi diri menghargai setiap pengalaman tertentu, meskipun bagi sebagian orang itu adalah hal yang membosankan serta tidak menarik, namun bagi individu pengaktualisasi diri itu adalah hal yang memiliki kenikmatan segar, mempesona serta mengagumkan. Sikap tersebut muncul akibat adanya apresiasi yang baik terhadap cita-cita ataupun pekerjaan

³⁹ Tika Widyaningsih and Suryaningsi Suryaningsi, "Kajian Perlindungan Hukum Terhadap Data Pribadi Digital Anak Sebagai Hak Atas Privasi Di Indonesia," *Nomos : Jurnal Penelitian Ilmu Hukum* 2, no. 3 (2022): 93–103.

⁴⁰ Mohamat, Hadori, "Aktualisasi-Diri (Self-Actualization); Sebuah Manifestasi Puncak Potensi Individu Berkepribadian Sehat (Sebuah Konsep Teori Dinamika-Holistik Abraham Maslow)." *Jurnal Lisan Al-Hal* 9, no. 2 (2015): 261–287.

⁴¹ Ibid.

yang memiliki arah pada stabilitas, perubahan serta tidak menghabiskan waktu hanya untuk mengeluh pada suatu kondisi.⁴²

8) Hubungan antar pribadi yang mendalam

Individu pengaktualisasi diri mampu menjalin hubungan dengan orang lain dibandingkan dengan orang-orang berkepribadian sehat biasa. Individu ini memiliki cinta yang lebih besar serta persahabatan yang lebih dalam dan kuat. Pengaktualisasi diri memiliki kualitas hubungan pribadi yang mendalam meskipun jumlahnya relative sedikit.

9) Struktur karakter demokratis

Individu pengaktualisasi diri cenderung memiliki kemampuan serta keinginan untuk belajar dari siapapun, hal ini karena individu memiliki sikap yang demokratis. Individu pengaktualisasi diri dapat menerima orang lain dari latar belakang apasaja tanpa memandang suku, ras, budaya, sosial, agama maupun pendidikan.⁴³

10) Kepekaan filosofis terhadap humor

Istilah humor diartikan sebagai suatu keadaan senang secara perilaku baik pada dirinya atau sekitarnya. Menurut Arwah Setiawan (Rahmanandji,2009) mengemukakan bahwa humor merupakan suatu perasaan atau keadaan yang membuat seseorang mengekspresikan tawa bahagia secara mental yang diwujudkan dalam keadaan sadar dan menimbulkan respon senyum hingga tertawa.⁴⁴

Individu pengaktualisasi memiliki selera humor yang tidak menyerang, seksual atau menyoroti kekeliruan logika. Individu pengaktualisasi diri ingin membuat orang lain senang, memberikan

⁴² Ibid.

⁴³ Yustinus OFM Semius, *Teori-Teori Kepribadian Humanistik*, Jakarta:Penerbit PT Kansius (2021).

⁴⁴ Astusi Khalimatus Syadiyah and Aprilliani Nosipakabelo, "Nosipakabelo: Jurnal Bimbingan Konseling Psikologi Positif Melalui Humor Dalam Menumbuhkan Kesehatan Mental," *Jurnal Bimbingan Konseling* 2, no. 2 (2021): 68, <https://journal.iainpalu.ac.id/index.php/nosipakabelo/>.

informasi, menampilkan ambiguitas-ambiguitas, dan cenderung menyukai senyuman disbanding tertawa terbahak-bahak. Pengaaktualisasi diri ingin membuat orang lain tertawa dengan cara memodifikasi humor, bukan menjadikan orang lain sebagai bahan tertawaan. Humor pengaktualisasi diri lebih bersifat spontan disbanding terencana.⁴⁵

11) Kreatif

Kreativitas dapat didefinisikan sebagai generasi ide yang asli dan adaptif. Terdapat banyak aspek yang ada pada konsep kreativitas. Salah satunya, Amabile (1998) yang mengemukakan setidaknya terdapat 3 konsep dasar kreativitas, yaitu 1) *Expertise* yang merupakan pengetahuan teknik, 2) *Creative-thinking skills* yang menentukan seseorang mendekati permasalahan (problem) secara fleksibel dan imajinatif, 3) *Motivation (intrinsic motivation)* yaitu dorongan dari dalam diri untuk menyelesaikan tantangan.⁴⁶

Individu pengaktualisasi diri adalah sosok yang asli, inventif serta inovatif. Kreatif bagi individu ini cenderung pada suatu sikap, ungkapan kesehatan psikologis, dan lebih mengenai bagaimana memahami serta bereaksi terhadap dunia dan bukan focus pada hasil yang telah selesai dari suatu karya.⁴⁷

12) Resistensi terhadap enkulturasi

Individu pengaktualisasi merupakan sosok yang dapat berdiri sendiri serta otonom serta mampu menghadapi dan melawan dengan baik pengaruh-pengaruh sosial dengan bertindak menurut cara-cara tertentu. Pengaktualisasi diri dibimbing oleh dirinya sendiri, sehingga tidak mudah terpengaruh atas budaya

⁴⁵ Mohamat, Hadori, "Aktualisasi-Diri (Self-Actualization); Sebuah Manifestasi Puncak Potensi Individu Berkepribadian Sehat (Sebuah Konsep Teori Dinamika-Holistik Abraham Maslow)." *Jurnal Lisan Al-Hal* 9, no. 2 (2015): 261–287

⁴⁶ Yusmedi Nurfaizal, "Modal Psikologis Kreatif Creative Psychological Capital (Crepsycap)," *Jurnal Pro Bisnis* 9, no. 2 (2016): 71–85.

⁴⁷ Mohamat, Hadori, "Aktualisasi-Diri (Self-Actualization); Sebuah Manifestasi Puncak Potensi Individu Berkepribadian Sehat (Sebuah Konsep Teori Dinamika-Holistik Abraham Maslow)." *Jurnal Lisan Al-Hal* 9, no. 2 (2015): 261–287.

tertentu. Tidak jarang individu ini menjadi sosok yang konvensional dalam hal berpakaian, tatakrama dan hal lain yang dianggap tidak penting. Namun, pada suatu momen individu pengaktualisasi diri akan secara terang-terangan menentang masyarakat apabila timbul suatu permasalahan yang berkaitan dengan moral ataupun etika.⁴⁸

13) Pengalaman puncak (*The peak experience*)

Pengalaman puncak (*The Peak Experience*) dikenal sebagai bagian dari *metamotivation* yang menggambarkan tentang pengalaman keagamaan. Menurut Maslow, pada bagian inilah manusia memasuki level kesempurnaan karena manusia mengalami pengalaman yang sangat dalam.⁴⁹

Individu pengaktualisasi diri yang mengalami pengalaman puncak menjadikan dirinya tidak memiliki rasa cemas, rasa takut, serta konflik, sebaliknya dirinya akan menjadi sosok yang penuh kasih sayang, reseptif serta spontan. Pembentukan emosi individu pengaktualisasi diri berupa emosi yang mengesankan, antusias, kerendahan hati, serta kepasrahan bukan berasal dari pengalaman praktis. Pengalaman puncak mengakibatkan individu memiliki sikap yang tidak mementingkan diri sendiri.⁵⁰

Menurut Maslow, terdapat dua macam aktualisasi diri yang dibedakan berdasarkan kualitas serta kuantitas dari pengalaman puncak yang transenden. Maslow menggolongkan hal tersebut menjadi "*Peakers*" dan "*nonPeakers*". Dalam hal ini, *peakers* cenderung memiliki sifat yang lebih mistis, puitis, shaleh, lebih tanggap terhadap sesuatu serta memiliki kemungkinan menjadi individu pembaharu atau penemu. Meskipun demikian, Maslow

⁴⁸ Ibid.

⁴⁹ Wida Nur Setiawati, "Konsep Pengalaman Puncak (*Peak Experience*) Dalam Psikologi Dan Tasawuf (Studi Komparasi Pemikiran Abraham Maslow Dan Abu Hamid Al-Ghazali)," *Skripsi* 4, no. 1 (2008): 1–17.

⁵⁰ Semius, *Teori-Teori Kepribadian Humanistik*. Jakarta: Penerbit PT Kansius (2021) Hal 274

melanjutkan bahwa tidak semua *peakers* adalah orang-orang yang ahli ilmu agama, mistis maupun seniman, melainkan terdapat juga *peakers* di kalangan pendidik, pengusaha serta para politisi. Sedangkan, *nonpeakers* adalah individu yang praktis, lebih cakap berinteraksi dengan dunia nyata dan sangat memperhatikan perkembangan serta pemanfaatan potensi pribadinya.⁵¹

6. Aktualisasi Diri dalam Pandangan Tasawuf

Dalam perpeketif tasawuf, manusia memiliki tiga kelompok kebutuhan, yakni kebutuhan yang bersifat *jismiah* (kebutuhan primer, berupa fisik atau biologis), kebutuhan bersifat *nafsiah* (kebutuhan sekunder berupa psikologis) serta kebutuhan yang bersifat *ruhaniyah* (meta kebutuhan berupa kebutuhan spiritualitas). Kebutuhan *ruhaniyah* sendiri muncul dari dua dimensi, yaitu dimensi al-ruh serta dimensi al-fitrah.⁵²

Unsur al ruh serta al fitrah merupakan unsur yang tentunya memiliki sifat ketuhanan. Al ruh, merupakan suatu perwujudan aktualisasi diri dengan mengarahkan manusia untuk menjadi khalifah. Dengan istilah lain, dimensi al ruh merupakan tingkat tertinggi perkembangan manusia di muka bumi. Kata khalifah sangat erat hubungannya dengan penguasaan suatu wilayah, wilayah yang dimaksud di sini ialah bumi. Maka dari itu, manusia tentu harus menguasai ilmu pengetahuan, teknologi serta sains. Sedangkan, dimensi al fitrah merupakan wujud aktualisasi diri yang memiliki fitrah ketuhanan dan keagamaan yang diterapkan dalam kehidupan manusia untuk memenuhi tugas kedua manusia, yaitu ibadah.⁵³

Al fitrah berasal dari kata fa thar a, dalam bentuk mashdar mengikuti wazan fi'lah yang mengacu pada sesuatu yang difitrahkan alloh kepada manusia berupa pengenalan atas-Nya. Kemudian, Abu Haitsam juga

⁵¹ Mohamat, Hadori, "Aktualisasi-Diri (Self-Actualization); Sebuah Manifestasi Puncak Potensi Individu Berkepribadian Sehat (Sebuah Konsep Teori Dinamika-Holistik Abraham Maslow)." *Jurnal Lisan Al-Hal* 9, no. 2 (2015): 261–287.

⁵² Asep Kusnadi and Susi Nurpita, "Teori Kebutuhan Abraham Maslow Dalam Perspektif Tasawuf," *Jurnal Kependidikan dan Keislaman* 11, no. 2 (2023).

⁵³ Ibid.

menjelaskan bahwa fitrah merupakan suatu naluri yang Allah ciptakan kepada janin semasa dalam kandungan ibunya. Maka dari itu, aktualisasi menurut perspektif tasawuf berangkat dari konsep fitrah tersebut. Fitrah seorang muslim ialah untuk menjadi manusia yang sempurna.

Berdasarkan penjelasan Al-Attas “konsep din dengan mengacu pada manusia Islam mengibaratkan muncul dalam dirinya jenis manusia yang lebih tinggi, yang memiliki aspirasi luhur menuju perbaikan diri, yang tidak kurang dari aktualisasi kekuatan laten dan kapasitasnya untuk menjadi seseorang yang sempurna”. Maka dari itu, seseorang yang mengaktualisasikan dirinya merupakan seseorang yang menjaga fitrahnya (dien al islam) yang dengan demikian akan mencapai insan kamil sebagaimana pribadi yang dicerminkan oleh Rasulullah SAW.⁵⁴

Kemudian, tasawuf memiliki pandangan ketika seseorang ingin menjadi manusia yang sempurna (insan kamil) dimana dimensi ketuhanan telah teraktualisasikan secara penuh maka ia harus melewati proses Latihan spiritual yang disebut takhalli (mengosongkan diri dari segala keburukan), kemudian tahalli (menghiasi diri dengan perilaku yang baik) dan pada akhirnya tajalli (kondisi dimana kualitas ketuhanan teraktualisasi).⁵⁵

Menurut Al-Ghazali, untuk mencapai aktualisasi diri dalam pandangan islam tidak jauh berbeda dengan teori hierarki yang dikemukakan Abraham Maslow. Menurutnya, untuk mencapai itu dibutuhkan ketekunan untuk mempelajari ilmu pengetahuan terkhusus ilmu agama. Al-Ghazali berpendapat bahwa seseorang harus melangkah dari sesuatu yang mudah untuk kemudian mencapai pemahaman mengenai pola berpikir qanaah (merasa cukup atas apa yang telah didapatkan dan menjauhkan diri dari rasa kurang atas apa yang dimiliki) dan zuhud (sikap tidak tergoyahkan oleh keindahan duniawi) . Kemudian pada akhirnya seseorang dapat

⁵⁴ Jarman Arroisi, Cep Gilang Fikri Ash-Shufi, and Fajrin Dzul Fadhlil, “Konsep Aktualisasi Diri Perspektif Barat Dan Islam,” *Zawiyah: Jurnal Pemikiran Islam* 8, no. 1 (2022): 1.

⁵⁵ Rasyid, “Titik Temu Transpersornal Psychology Dan Tasawuf,” *Pontificia Universidad Catolica del Peru* 8, no. 33 (2014): 44.

berada dalam tahapan dimana ia bersikap fadillah yaitu sikap yang selalu melakukan secara serius terhadap apa yang menurutnya bersifat baik serta tidak ingin terlalu mencampuri urusan dunia.⁵⁶

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat ditarik benang merah bahwa aktualisasi menurut pandangan tasawuf adalah fadillah yaitu berbuat lebih dalam dalam hal ajaran agama dengan tidak terlibat kepentingan dunia, dan diiringi dengan sikap qanaah serta zuhud. Kemudian, hasil dari aktualisasi diri yaitu secara jasmani serta rohaninya akan menjalani hidup dengan nyaman dan bahagia.⁵⁷

⁵⁶ Kanda Naufal Jauhar Gani, Jarman Arrozi, and Ahmad Farid Saifuddin, "Problem Aktualisasi Diri Abraham Maslow Perspektif Al-Ghazali," *Aqlania* 13, no. 2 (2023): 169–188.

⁵⁷ Muhammad Dian Saputra, "Konsep Aktualisasi Diri Menurut Max Weber Dan Al-Ghazali" (2021) *Skripsi* (2021).

BAB III

DATA

A. Gambaran Masjid Miftahul Huda

Masjid Miftahul Huda merupakan salah satu masjid yang berada di Kota Semarang, tepatnya di kelurahan Purwoyoso RT 02 RW 12 Kota Semarang provinsi Jawa Tengah. Masjid ini dibangun pada tahun 1992 dengan luas tanah 300m² dan luas bangunan 400m². Masjid Miftahul Huda memiliki jamaah lebih dari 100 orang dengan yang terdiri dari penduduk tetap serta para pendatang.¹

Masjid Miftahul Huda berada di tengah-tengah padatnya penduduk dengan fasilitas umum yang memadai. Sebelah barat masjid terdapat sebuah pasar, yaitu pasar Jarakah. Kemudian, di sebelah utara merupakan jalan protokol Semarang-Jakarta, sebelah timur masjid terdapat SMP N 18 Semarang serta sebelah timur masjid merupakan perkampungan penduduk.

Saat ini, masjid Miftahul Huda Kota Semarang sedang melakukan tahapan renovasi pada lantai 2 masjid, renovasi tersebut bertujuan untuk memaksimalkan kegiatan ibadah karena banyak para musafir yang singgah di masjid pada saat waktu sholat.²

B. Hasil Wawancara dengan Marbut Masjid Miftahul Huda Saudara SI Mengenai Motivasinya Menjadi Marbut Masjid

Dari hasil wawancara, ditemukan beberapa informasi mengenai motivasi SI menjadi marbut. Membahas topik motivasi, SI berpendapat bahwasanya motivasi adalah hal yang sangat penting bagi seseorang, dan bahkan menjadi dasar seseorang melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan. Menurutnya, baik buruknya hasil dari pekerjaan tergantung pada alasan atau motivasinya, ia menganggap motivasi sebagai jati diri dan pedoman untuk memandang cara hidup di masa depan. Maka dari itu peneliti menyajikan hasil wawancara dari marbut sebagai berikut :

¹ Dkm.or.id, "Masjid Miftahul Huda Ngaliyan Kota Semarang," *Artikel* (2014), <https://dkm.or.id/dkm/5376/masjid-miftahul-huda-ngaliyan-kota-semarang.html>.

² Wawancara Dengan Ibu TM Jamaah Masjid Miftahul Huda Pada 15 Juli 2024 (n.d.).

Saudara SI menyampaikan bagaimana kegiatan atau aktivitas yang harus dilakukan sebagai seorang marbut, mulai dari wajibnya melakukan sholat 5 waktu secara berjamaah, menjadi badal imam atau muadzin, sampai pada kegiatan inti yaitu membersihkan lingkungan masjid.

“Jadi yang pertama untuk aktivitas yang dialami oleh seorang marbut, yang pertama tentunya adalah jamaah setiap hari. Jadi jamaah setiap hari itu memang kewajiban dari semua orang muslim, tetapi sebagai marbut juga kita tidak meninggalkan solat jamaah 5 waktu. Dan aktivitas yang lain itu meliputi nyapu, ngepel, menyiapkan jadwal-jadwan misal Adzan, kalo muadzin yang memang absen, itu kita yang membadali, terutama dari imam. Jadi imam itu biasanya di sini sudah terjadwalkan, tetapi kadang-kadang kalau tidak ada imamnya, marbut siap membadali menjadi imam. Terus aktivitas yang lain adalah kita membersihkan WC, membersihkan setiap hari itu sebenarnya ada ngepel, jadi ngepel setiap hari itu tidak hanya di ruangan dalam tetapi yang terpenting adalah luar ini. Jadi yang paling inti dari aktivitas setiap hari yang marbut itu, yang pertama adalah bersih-bersih itu yang diharuskan.”³

Setelah menjelaskan beberapa kegiatannya selama menjadi marbut, SI juga menyampaikan bagaimana perasaannya menjalankan kegiatan yang cukup padat itu. Menurut SI, awalnya memang dia harus beradaptasi dengan kegiatan ini, apalagi saata awal mula menjadi marbut ia adalah seorang mahasiswa yang tentunya memiliki banyak kegiatan diluar tanggung jawab sebagai marbut. SI juga menyampaikan perasaan bahagianya menjadi seorang marbut, perasaaan bahagia itu ada karena beberapa hal mulai dari semakin baiknya kegiatan keagamaan yang ia lakukan, sampai pada masyarakat yang menerima ia dengan sangat baik.

³ Wawancara dengan Saudara SI Marbut Masjid Miftahul Huda, Pada 19 Mei 2024 (n.d.).

“Jadi kalau dari saya sendiri awal-awal menjadi marbut itu memang pernah menjadikan saya benturan karena memang saya pas waktu masih kuliah, kadang nek diajak ngopi sama temen itu lagi enak-enak eh diceluk, terus juga memang dulu itu ada kegiatan organisasi yang memang saya menjabat sebagai ketua di UKM, jadi lumayan capek harus bersih-bersih, tapi kan saya sadar itu tanggung jawab, tetapi tidak mengurangi rasa kebahagiaan saya sebagai marbut. Dengan adanya saya menjadi marbut di sini itu saya bisa menghemat mulai dari finansial saya. Tapi semakin sini kan semakin berubah pikirannya, saya jadi bahagia menjadi marbut bukan masalah finansial lagi, itu tentunya sangat bahagia karena pertama, masalah keagamaan saya, terus mungkin saya juga lebih bahagia karena bisa seraung dengan masyarakat, di sini belajar sosial, belajar di poskamling sama bapak-bapak, karangtaruna, organisasi-organisasi tingkat kemasyarakatan di sini seperti itu.”

Selanjutnya, SI menyampaikan bahwa ia memiliki motivasi yang tumbuh karena ia awalnya merupakan alumni pondok pesantren. Menurutnya ilmu yang bermanfaat adalah yang diamalkan, maka dari itu ia mulai menerapkan apa yang diajarkan di pondok dahulu, misalnya amalan Dziba' dan tahlil. Selain itu, alasan lain yang mendorong SI menjadi marbut ialah karena adanya keinginan meringankan beban orang tua yang harus mengirim uang saku padanya.

“Oke, jadi pertama motivasi saya menjadi marbut, yang pertama tidak lain karena saya dulu alumni Pondok pesantren, jadi sebisa mungkin saya tidak bisa atau sangat berat untuk meninggalkan sholat Jama'ah karena di Pondok itu dididik oleh para kyai, para gus, untuk kita itu selalu sholat berjama'ah, terus mengamalkan sesuatu yang dari Pondok, itu kan butuh yang namanya kita rutin, itu ketika saya menjadi marbut itu tidak lain juga bisa mengamalkan apa yang dari Pondok pesantren, misalnya saya

dibekali dari Pondok pesantren ilmu diban dan lain sebagainya, bahkan saya sudah kelas 5 MI sudah disuruh hafal Tahlil, Jus'amma, dan surat-surat Pilihan Al-Mulk dan lain sebagainya, itu juga yang membuat saya sekarang bisa jadi marbut seperti itu, karena memang itu sangat melekat bagi saya. Saya itu tujuannya jadi gini yang paling utama yaitu untuk membina karakter kedisiplinan, kedua, bentuk pengabdian, belajar menjadi orang yang bermanfaat bagi Masyarakat sekitar. Kalo menurut saya, Kedisiplinan itu merupakan akhlak, adanya pemahaman (ilmu) , menjalani (amal) sehingga timbul yang namanya pembiasaan. Selain itu, saya juga ada rasa bangga tersendiri di sini, ya Namanya laki-laki bisa ngirit pengeluaran kan udah seneng gitu.⁴

Lebih lanjut, SI menceritakan bahwa sejauh ini ia sudah melaksanakan kewajibannya sebagai marbut dengan semaksimal mungkin. Meskipun demikian, ia tetap merasa belum puas atas apa yang telah dikerjakan. SI selalu berusaha untuk memperbaiki hal yang dirasa belum sempurna, salah satu usahanya ialah dengan membuat jadwal harian, selain berguna untuk mencatat kegiatan yang harus dilakukan, jadwal juga ia maksimalkan sebagai pengingat hal-hal yang dirasa masih kurang dan perlu diperbaiki.

“Saya belajar maksimal, tapi mungkin kalau saya sendiri kurang, karena setiap kita melaksanakan sesuatu yang ada di sini, mungkin ada juga kekurangan, karena di sini juga kan jadi marbut itu juga banyak kritik dari para tetangga kan, bagaimana entah itu kalau misalnya kita adzan suaranya nyerik itu juga dikritik, kalau misalnya kita enggak bangun subuh, enggak ngadzani juga dikritik, jadi menurut saya setiap hari saya selalu belajar bagaimana saya bisa menjadi terbaik seperti itu saja. Saya juga membuat jadwal, jadi di kamar itu ada jadwal buku tulis, tapi satu

⁴ Wawancara dengan Saudara SI Marbut Masjid Miftahul Huda, Pada 10 Juli 2024 (n.d.).

lembar saya tempelkan pakai solasi, jadi misalnya saya tulis, jadi setiap hari itu ketika saya bangun tidur itu melek, jadi lihat itu, jadi merasa bahwasannya, oh iya dari dulu itu saya kurangnya di sini, misalnya akhirnya ketika saya memandang kertas itu, saya menjadi berfikir bahwasannya saya bisa merubahnya, misalnya kalau orang laki-laki itu kan paling susah kalau bangun tepat waktu pas subuh, maka dari itu ya adanya temen marbut satu ini juga kan bangun-bangunin, nanti kalau misalnya enggak bangun keduanya ya udah alamat, seperti itu. Intinya selalu memperbaiki dari hari ke hari lah.”⁵

Kemudian. SI juga menceritakan bahwa di awal-awal menjadi marbut ia sempat merasakan bosan dengan kegiatannya. Statusnya sebagai mahasiswa membuatnya merasa bosan jika hanya berada di masjid saja. Namun, seiring berjalannya waktu ia terbiasa dengan kegiatan-kegiatan yang ada. SI menceritakan bahwa rasa bosannya sudah berkurang, hal itu dimulai ketika ia mulai mengatasi rasa bosan dengan berolahraga, bermain bersama anak-anak dilingkungan masjid, mengunjungi pos kampling, bahkan ikut ngopi dengan bapak-bapak.

“Untuk yang aktivitas marbut itu sebenarnya ada bosannya juga, kalau bosan-bosannya saya di sini, kalau ngaji ya nggak, tapi biasanya di sini aja duduk-duduk, kalau saya bosan ya duduk-duduk, tapi saya membuat aktivitas lagi kaya olahraga, lari gitu, terus juga kadang bermain sama anak-anak, meskipun anak-anak kadang suaranya, becandaannya juga duh gitu lah, tetapi itu kan membuat pikiran menjadi nyaman lagi, jadi nggak bosan terus kadang-kadang mengunjungi ke Pos Kamling, ikut jagongan bapak-bapak, liat TV, liat bola, dan lain sebagainya.”

Selain kegiatan sebagai marbut, SI juga aktif bersosialisasi dengan masyarakat. Menurutnya keakraban itu terjadi karena ia sering diundang di

⁵ Wawancara dengan Saudara SI Marbut Masjid Miftahul Huda, Pada 19 Mei 2024 (n.d.).

pengajian warga, sehingga tak heran banyak warga yang telah mengenalnya. Selain menjadi tempat bersosial, SI juga memanfaatkan keakrabannya dengan warga untuk saling bertukar pikiran, belajar hal baru serta melakukan kegiatan yang positif.

“Kalau hubungan sama masyarakat Alhamdulillah, bahkan ya Alhamdulillah baik, karena apa ya, yang menjadi marbut di Masjid itu, pertama mulanya itu kita bisa gumpul sama masyarakat, bisa akrab sama masyarakat gara-gara undangan pengajian, gara-gara undangan pengajian itu setiap marbut, itu kan RT, RW, itu kita dapat undangan ngaji, meskipun beliau nggak kenal kita, tapi kan kita marbut, jadi ngaji ini, akhirnya dibalik aktivitas yang seperti itu, saya itu sudah menjalin keakrapan, bahkan srawung-srawung, bahkan saya juga diberi kepercayaan oleh RT/RW, menguat kegiatan yang positif di Pos Kamling, itu juga sebagian dari berbaur saya di masyarakat ini. Apalagi banyak belajar la di sini, selain ngritik masyarakatnya mau diajak shareing, tuker pikiran, ngobrol gitu.”

Disamping aktivitas sebagai marbut, SI juga menyempatkan diri untuk mengadakan Latihan silat untuk anak-anak di sekitar masjid, hal ini dilakukan karena SI tertarik untuk menghidupkan kegiatan anak-anak yang jumlahnya cukup banyak. SI menjelaskan bahwa kegiatan yang diadakan itu murni sukarela, sampai sekaranag kegiatan itu dijadikan kegiatan rutin anak-anak dan didukung oleh para orang tua anak.

“Sebenarnya saya bikin ide itu (pelatihan silat) sukarela, tetapi pas saya mengajar silat tersebut itu malah tambah dibuatkan jadwal di papan, jadi otomatis Rabu, Kamis, ada latihan silat. Jadi itu sudah kegiatan poskamling. Jadi sistem latihan silat di sini kita pakai sistem seperti atletan, jadi nggak kayak di kampung-kampung. Kalau misalkan sekarang kan usianya masih anak-anak, jadi tidak mungkin ketika saya mengajak mereka untuk latihan sampai tengah wangi, nggak mungkin kan. Nah itu mungkin

batasnya itu dari bada isya' sampai jam setengah sembilan sudah selesai. Dan itu untuk materi-materi juga ya materi-materi yang memang untuk anak-anak, jadi bukan untuk orang remaja, jadi ada materinya sendiri."

Menurut SI, menjadi marbut masjid adalah pengalaman yang sangat luar biasa, SI menegaskan bahwa profesi marbut masjid telah banyak membawa pengaruh positif terhadap dirinya, tidak hanya mengabdikan, SI juga belajar mengimplementasikan ilmunya di tengah masyarakat.

"Saya merasakan pengaruh positif yang sangat banyak. Pertama, pengaruh positifnya karena kita bisa belajar lagi. Belajar mengamalkan ilmu, yang mana ilmu itu kita dapatkan dari pondok pesantren. Jadi kita mutala'ah kembali. Terus pentingnya menjadi marbut atau berbaur di masyarakat itu implementasinya itu loh. Kalau di Pondok kan kita cuma ngaji maknanya kitab, terus baca kitab dan lain sebagainya. Itu kan bukan praktek sebenarnya yang ada di masyarakat, tetapi kalau kita sudah jadi marbut, sudah bisa mengamalkan ilmu yang sudah ada di Pondok dulu, bahkan amalan-amalan apakah itu bentuk implementasi bagi saya. Jadi prakteknya itu baru sekarang, itu yang menurut saya."

Di akhir sesi, SI kembali menegaskan bahwa ia tidak mengharapkan imbalan apa-apa. SI menganggap pemberian warga adalah sebagai bonus saja, ia lebih fokus terhadap proses belajar dan menjadi lebih baik dari sebelumnya.

"Kalau menurut aku, imbalan itu sebenarnya bonus saja. Kalau menurut aku ya, karena di sini memang dari awal kita sudah difasilitasi tempat tidur itu kan juga bagiku sudah cukup. Meskipun nggak dibayar di sini, tetapi dari pihak takmir itu sudah mengusahakan untuk membayari marbut. Mungkin bagi orang lain nilainya nggak seberapa, 200-300, tetapi kita sudah sangat bersyukur lah. Kadang-kadang marbut juga dikasih beras, itu kan

sudah lebih dari cukup kalau menurut saya. Kalau imbalan itu sebenarnya cuma bonus, nggak wajib dan semakin kesini saya nggak mengharapkan itu, bagi saya. Karena kita juga sudah numpang, numpang belajar, numpang jadi lebih baik, kan gitu jadi ya menurut saya uang itu bonus saja, tapi nggak wajib.”

C. Hasil Wawancara dengan Dewan Kemakmuran Masjid (DKM) Serta Jamaah Masjid Mengenai Motivasi SI Sebagai Marbut Masjid

Dari hasil penelitian yang dilakukan kepada dewan kemakmuran masjid serta jamaah masjid Miftahul Huda ditemukan hasil wawancara sebagai berikut :

Adapun menurut bapak SG selaku anggota DKM masjid menceritakan awal mula saudara SI menjadi marbut di masjid Miftahul Huda

“Kalo sejarahnya dia matur kesini itu waktu masih pandemi, itu berarti tahun berapa ya mba, 2021 kalo ngga ya 2022 itu . udah lama dia disini mba. Katanya kalo dibilang ke semarang itu langsung jadi marbot itu, kan emang dulu itu disini juga butuh marbot mba wong pandemi jarang ada yang di masjid. Awale dia sendiri, terus ada yang matur lagi mau jadi marbot akhire kan berdua. Itu dulu temennya mas I itu ngga lama disini mba, akhire keluar lah baru kemaren itu setahun ada kayaknya ada yang matur lagi mas blian itu, dia jadi marbot terus tapi sekarang dia juga udah keluar yakan karna udah lulus kuliah mungkin pengen punya karir juga ya, akhirnya ya sendiri lagi mas I”⁶

Selanjutnya, bapak SG juga menjelaskan mengenai sikap dan kepribadian saudara SI selaku marbut masjid

“Kalo kepribadian ya alhamdulillah apian mba, wonge bagus dalam artian mau melakukan tugas sebagai marbot, ya ga neko-neko lah ibaratnya gitu. Sebagai bukti kan dia masih bertahan sampe sekarang disini kan berarti dipertahankan juga sama masjid

⁶ Wawancara dengan Bapak SG Pengurus DKM Masjid Miftahul Huda Pada 14 Juli 2024 (2024).

sama masyarakat kan gitu. Pihak kita ya kalo anae ga apikan ya mesti mending berhenti jadi marbot, bahasane kan gitu.”

Ibu MN kembali melanjutkan bahwa saudara SI memiliki sikap yang baik bahkan sudah dianggap sebagai anak olehnya.

“Wes koyok anake dewe mba, biasa cerita-cerita, guyonan, saiki mas I kan disambi nyambut damel, paling ketemu nek wektune sholat opo nek sore ngene, soale cah merantau ki mesakke mba, dewean”⁷

Kemudian, Bapak GT selaku pengurus DKM juga menyampaikan bagaimana SI menjalankan peranannya sebagai marbut

“Mas I itu orangnya kalem tapi insyaallah bisa diandalkan, tapi nek subuh kadang sekali dua kali iyo kamanan..., ya mungkin gara-gara ngga ada temennya mba. Kalo ada temennya kan ada yang bangunin, Namanya cowo mesti kan gitu, susah tidur susah bangun. Tapi alhamdulillah selama dia jadi marbut ya aman tugasnya, tugasnya dilakukan.”⁸

Lebih lanjut, Ibu TM selaku jamaah juga menjelaskan hubungan SI dengan masyarakat

“Hubungan sama masyarakat alhamdulillah mas I mau berbaur mba, aku kan sering liat mas I ikut pengajian, kerja bakti, yo dolan ambe’ anak-anak, terus ngelatih silat. opo neh biasane kegiatan malem senin iku diba’an, ya kalo warga ada acara tahlilan ya mas I ikut.”⁹

Bapak SG Kembali menyampaikan mengenai upah atau sistem imbalan bagi marbut masjid

“Kalo sistem upah emang dari awal itu sudah disampaikan oleh pihak masjid, tidak bisa memberikan itu harus segitu bahasanya tidak menentu lah. Tapi kami pihak masjid ya pasti berusaha untuk

⁷ Wawancara dengan Ibu MN Jamaah Masjid Miftahul Huda Pada 15 Juli 2024 (n.d.).

⁸ Wawancara dengan Bapak GT Pengurus DKM Masjid Miftahul Huda Pada 15 Juli 2024 (n.d.).

⁹ Wawancara dengan Ibu TM Jamaah Masjid Miftahul Huda Pada 15 Juli 2024.

tetap memberikan bahasanya bisyaroh buat beli sabun lah, biasanya banyak juga yang ngasih ke anak-anak masjid entah sayur, apa mie apa apalah yang bisa dikasih ya memang tidak seberapa, tapi ya alhamdulillah masyarakat ada rasa apa Namanya rasa inilah terimakasihnya kan gitu.”

Menanggapi keadaan masjid yang hanya memiliki satu marbut saja, Ibu TM menjelaskan bahwa ada beberapa pekerjaan marbut yang dibantu oleh warga.

“inikan marbut cuma satu mba, kalo dulu itu ada tiga mba. Tapi sekarang udah pada keluar, yang satu itu guru sudah lama itu, yang satu baru lulus iku mas blian. Kan akhirnya marbut cuma satu ya keteteran, terus aku nyari warga yang mau bantu ngepel itu alhamdulillah ada terus tetep dikasih bisyaroh, ya 200 ribu sama kaya marbut. Inikan lagi nyari marbut baru lagi, wong mas I ya sudah lulus juga kan buat jaga-jaga pengganti kan”

BAB IV

ANALISIS

A. Gambaran Motivasi Marbut Masjid Miftahul Huda

Motivasi merupakan dorongan yang akan mempengaruhi setiap tindakan manusia. Setiap manusia memiliki tingkatan motivasi yang berbeda sesuai dengan apa yang dituju atau apa yang sedang dibutuhkannya. Seorang marbut masjid berinisial SI memiliki semangat kerja yang baik, ia mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pengurus masjid. Semangat bekerja dari marbut masjid didorong oleh beberapa faktor, baik secara internal maupun eksternal.

Marbut SI memiliki pandangan yang baik terhadap tanggung jawab yang diemban, ia mampu menyelaraskan tugasnya di dalam masjid serta kehidupannya di luar masjid. Marbut SI mengaku kerap menjumpai kegiatan masjid yang selalu berbarengan dengan kegiatannya yang lain, misalnya saat berkumpul dengan teman-teman, SI mengaku sering dihubungi oleh pihak masjid karena adanya kegiatan masjid. Menurut Zubaedi (2011) bahwa tanggung jawab merujuk pada suatu sikap atau hal yang harus dilakukan oleh seorang individu sebagaimana yang harus dilakukan terhadap sesuatu, disamping itu individu yang memiliki rasa tanggung jawab cenderung memiliki sikap yang komitmen dan dapat dipercaya.¹

Lebih lanjut, marbut juga memiliki kepuasan tersendiri ketika mampu bermanfaat bagi orang lain, diharapkan apa yang ia sampaikan kepada orang lain bisa menjadi ladang keberkahan serta pembelajaran bagi dirinya. SI memiliki berbagai macam kegiatan yang mengandalkan kemampuannya, seperti melatih silat, mengajar ngaji serta membaca di bah. Menurut As'ad (2004) bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap

¹ Reni Sofia Melati, Sekar Dwi Ardianti, and Much Arsyad Fardani, "Analisis Karakter Disiplin Dan Tanggung Jawab Siswa Sekolah Dasar Pada Masa Pembelajaran Daring," *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* 3, no. 5 (2021): 3.062-3.071,

pekerjaannya, perasaan itu berupa rasa senang atau rasa kecewa yang timbul akibat hubungan individu terhadap suatu pekerjaan.²

Selain tujuan mengamalkan hal baik, marbut juga merasa bangga ketika ia dapat menjadi sosok yang mandiri karena dapat bekerja dan memenuhi sebagian kebutuhannya saat menjadi seorang mahasiswa. Dengan tujuan mendapat banyak pengalaman serta melatih diri untuk terus disiplin, marbut selalu berusaha melakukan yang terbaik terhadap pekerjaannya. Imbalan atau gaji merupakan timbal balik berupa materi (uang) yang diperoleh atas hasil kerja seseorang. Seseorang yang bekerja pastinya menjadikan gaji sebagai salah satu tujuannya. Adanya timbal balik yang sepadan berpengaruh terhadap kinerja seseorang.³

Kemudian, semangat dari marbut masjid juga tidak lepas dari berbagai masukan serta kritikan yang disampaikan oleh para pengurus agar marbut dapat bekerja lebih baik dari sebelumnya. Disampaikan oleh saudara SI bahwa menjadi marbut masjid membawa perubahan besar pada dirinya. SI mengaku selalu berusaha menjadi lebih baik dari hari sebelumnya, salah satu usaha SI adalah membuat jadwal kegiatan sehari-hari dengan tujuan mengetahui apa yang harus dilakukan dan hal apa yang belum dilakukan secara maksimal.

Sikap tersebut menunjukkan bahwa SI memiliki keinginan untuk maju. Keinginan atau harapan untuk maju merupakan kesempatan yang dimiliki oleh individu untuk mencapai tujuan menggunakan sumber daya yang dimiliki.⁴

B. Gambaran Motivasi Marbut Masjid dalam Perspektif Teori Hierarki Abraham Maslow

Menjadi marbut masjid merupakan tugas dan tanggung jawab yang besar, maka di sinilah pentingnya marbut memiliki motivasi yang kuat untuk

² Sulistiowati, "Pengaruh Keterampilan Mengajar Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa Kelas VIII Mata Pelajaran Akidah Akhlak MTs MA'ARIF NU 21 Batanghari Lampung Timur." *Skripsi* (2016)

³ Nur Azizah, "Analisis Penempatan, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Bandara Husain Sastra Negara Bandung." *Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia* (2019): 30–32

⁴ Ibid.

bekerja dengan sepenuh hati. Seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, bahwa dalam teori motivasi Abraham Maslow terdapat beberapa tingkatan atau yang biasa dikenal dengan teori hierarki Abraham Maslow. Salah satu tingkatan dalam teori tersebut ialah aktualisasi diri yang merupakan fase yang menggambarkan tingkat tertinggi dari perkembangan manusia

Dari hasil wawancara mengenai motivasi marbut masjid yang telah disampaikan oleh narasumber, terdapat beberapa kondisi yang menggambarkan tingkatan motivasi telah berada pada tahap aktualisasi diri berdasarkan teori hierarki Abraham Maslow.

1. Marbut memiliki persepsi yang lebih efisien terhadap realitas

Individu yang telah sampai pada fase aktualisasi diri memiliki pandangan objektif terhadap semua objek serta lingkungan yang ada disekitarnya. Individu ini akan melihat dunia apa adanya dengan tidak memandang dunia berdasarkan apa yang diinginkan, diharapkan serta dibutuhkannya. dalam pengertian lain, individu ini akan merasa memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya, tidak egois serta tidak mementingkan keinginannya semata-mata.⁵

Seperti yang telah dijelaskan pada hasil wawancara diatas, bahwa marbut SI mampu melaksanakan tugasnya dengan sangat baik. Kemudian, SI juga dapat memandang pekerjaannya sebagai sebuah tanggung jawab yang harus ia kerjakan, walaupun disela-sela kesibukan lainnya ia tetap memprioritaskan pekerjaannya sebagai marbut masjid.

2. Marbut Menerima dirinya sendiri, orang lain serta alam

Individu yang aktualisasi diri mampu menerima segala yang ada dalam dirinya, dia mampu menerima segala kelebihanannya begitupula dengan kekurangan yang ia miliki. Kemudian, individu ini juga mampu menerima

⁵ Mohamat, Hadori, "Aktualisasi-Diri (Self-Actualization); Sebuah Manifestasi Puncak Potensi Individu Berkepribadian Sehat (Sebuah Konsep Teori Dinamika-Holistik Abraham Maslow)." *Jurnal Lisan Al-Hal* 9, no. 2 (2015): 261–287

orang lain dengan apa adanya serta tidak memiliki kepentingan yang kompulsif untuk memerintah atau mengubah orang lain.⁶

Dari hasil penelitian ditemukan bahwa SI mampu menerima kelebihan serta kekurangan yang ia miliki. Hal tersebut tergambar ketika SI mengadakan beberapa kegiatan di masjid, salah satunya ialah ia memanfaatkan kelebihannya di bidang olahraga silat dengan mengajar anak-anak di sekitar masjid. Kemudian, SI juga menyadari bahwa ia memiliki banyak kekurangan, namun ia selalu mencoba untuk memperbaiki kekurangannya dari hari ke hari, misalnya saat SI membuat jadwal dan catatan-catatan kecil di kamarnya yang ia fungsikan sebagai pengingat apa saja yang akan dikerjakan dan hal apa saja yang perlu untuk diperbaiki.

Kemudian, SI juga merupakan pribadi yang terbuka, dalam kegiatannya sebagai marbut masjid, ia masih menyempatkan untuk bersosialisasi dengan warga sekitar masjid, hal ini dimaksudkan sebagai usaha SI untuk menjalin hubungan yang baik dengan warga.

3. Marbut memiliki fokus yang cukup baik terhadap masalah di luar diri

Individu pengaktualisasi diri memiliki ketertarikan pada hal-hal di luar dirinya, sehingga mengakibatkan adanya dorongan untuk suatu misi dalam hidup yang bisa jadi melampaui kemampuan mengembangkan diri yang sebenarnya. Individu dengan karakteristik ini bekerja dengan tujuan bukan semata-mata karena adanya timbal balik berupa uang, kekuasaan ataupun popularitas, melainkan untuk memuaskan *metamotivation*, serta meningkatkan kemampuan untuk terus bertumbuh sampai pada tingkat motivasi yang tertinggi.⁷

Dari hasil penelitian, marbut SI memiliki fokus yang cukup baik terhadap masalah diluar diri. Hal tersebut tergambar pada pernyataan SI mengenai tujuan dan alasannya menjadi seorang marbut masjid. SI mengaku alasan utamanya menjadi marbut adalah untuk mengamalkan

⁶ Ibid.

⁷ G.Goble, "Madzab Ketiga (Psikologi Humanistik Abraham Maslow)." (Penerbit Kansius:Yogyakarta) 1987. hal 71

serta mempraktekan secara langsung amalan atau ilmu yang ia dapat di dunia pesantren. Kemudian, SI juga menyampaikan bahwa menjadi marbut masjid bukan semata-mata karena uang, menurutnya uang dan fasilitas yang diberikan hanyalah bonus selebihnya ia niatkan sebagai bentuk implementasi ilmu serta pengabdian.

4. Marbut memiliki sikap kemandirian

Individu dengan aktualisasi diri berfungsi secara otonom terhadap fisik serta lingkungan. Individu pengaktualisasi diri memiliki pemuasan terhadap motif pertumbuhan yang datang dari diri sendiri, individu tidak bergantung pada motif dari dunia luar untuk mendapat kepuasan karena individu tidak lagi di dorong oleh motif-motif kekurangan.⁸

Dari hasil penelitian bahwa marbut SI memiliki sikap kemandirian yang baik. Saudara SI memiliki kepuasan tersendiri ketika ia dapat berguna di masyarakat atau lingkungannya. SI menyampaikan bahwa kebahagiaan yang ia rasakan tidak lain karena dapat mengamalkan apa yang ia miliki saat ini. Misalnya, SI bahagia karena ia menjadi rajin sholat berjamaah, kemudian dapat berbagi ilmu silat kepada anak-anak di lingkungan masjid, dan yang utama adalah karena ia mampu mengimplementasikan amalan seperti Dzibai dan tahlil. Baginya itu sudah sangat membahagiakan pribadinya.

5. Marbut memiliki struktur karakter demokratis

Individu pengaktualisasi diri cenderung memiliki kemampuan serta keinginan untuk belajar dari siapapun, hal ini karena individu memiliki sikap yang demokratis. Individu pengaktualisasi diri dapat menerima orang lain dari latar belakang apasaja.⁹

Dari hasil penelitian, SI memiliki struktur karakter yang demokratis seperti yang telah dijelaskan diatas. Hal tersebut tergambar dari pernyataan SI yang mengaku sering mengadakan diskusi dengan

⁸ Maslow, "Motivation Amd Personality." *Harper and Row (1970)*

⁹ Hadori, "Aktualisasi-Diri (Self-Actualization); Sebuah Manifestasi Puncak Potensi Individu Berkepribadian Sehat (Sebuah Konsep Teori Dinamika-Holistik Abraham Maslow)." *Jurnal Lisan Al-Hal* 9, no. 2 (2015): 261–287

bapak-bapak dan para pemuda di lingkungan masjid. Menurungnya, dengan cara itu ia mendapatkan ilmu serta pengalaman yang dialami oleh orang yang lain. Meskipun SI memiliki latar belakang sebagai mahasiswa yang umumnya memiliki pengetahuan yang luas, namun SI tetap mau bertukar pikir dengan siapapun, hal ini menunjukkan bahwa SI adalah pribadi yang terbuka terhadap pendapat dari orang lain meskipun memiliki latar belakang yang berbeda

6. Marbut bersikap kreatif

Individu pengaktualisasi diri adalah sosok yang asli, inventif serta inovatif. Kreatif bagi individu ini cenderung pada suatu sikap, ungkapan kesehatan psikologis, dan lebih mengenai bagaimana memahami serta bereaksi terhadap dunia dan bukan fokus pada hasil yang telah selesai dari suatu karya.¹⁰

Dari hasil penelitian bahwa saudara SI memiliki sikap yang kreatif. Hal ini ditunjukkan dengan caranya mengatasi rasa bosan yang dirasakan selama menjalankan pekerjaannya sebagai marbut masjid. SI mengungkapkan bahwa ia kerap melakukan berbagai kegiatan untuk mengatasi rasa bosannya, beberapa kegiatan itu adalah mengadakan Latihan silat untuk anak-anak sekitar masjid, bermain bersama anak-anak di lingkungan masjid dan tidak jarang SI juga kerap ikut serta dalam kegiatan masyarakat,

¹⁰ Nurfaizal, "Modal Psikologis Kreatif Creative Psychological Capital (Crepsycap)." *Journal Pro Bisnis* 9 no.2 (2016).

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan mengenai gambaran motivasi marbut masjid dalam perspektif teori hierarki Abraham Maslow (studi kasus Masjid Miftahul Huda Kota Semarang) . Peneliti memberikan kesimpulan bahwa

1. Gambaran motivasi masjid masjid Miftahul Huda saudara SI adalah untuk mengamalkan ilmu pengetahuan , keinginan hidup mandiri, harapan hidup lebih baik serta adanya kepuasan pribadi.
2. Berdasarkan teori hierarki Abraham Maslow, motivasi saudara SI menjadi marbut ada pada tingkat aktualisasi diri. Dengan beberapa karakteristik individu pengaktualisasi diri yang dimiliki oleh marbut SI yakni memiliki persepsi yang lebih efisien terhadap realitas, menerima dirinya sendiri, orang lain serta alam, memiliki fokus yang cukup baik terhadap masalah di luar diri, memiliki sikap kemandirian, memiliki struktur karakter demokratis serta bersikap kreatif.

B. Saran

1. Marbut masjid

Saran bagi marbut masjid Miftahul Huda (saudara SI). Agar tetap semangat dalam mengemban Amanah serta tugas yang telah diberikan. Kemudian, saudara SI diharapkan agar tetap memiliki sikap ikhlas dalam mengabdikan agar dapat membawa dampak yang positif bagi diri sendiri, masjid serta lingkungan masjid.

2. Penelitian selanjutnya

Peneliti berharap ada penelitian lebih lanjut untuk menggali lebih jauh mengenai topik pembahasan pada penelitian ini. Peneliti sendiri mengharapkan adanya pemahaman dan keingintahuan untuk selanjutnya mengadakan penelitian selanjutnya berdasarkan pemaparan yang telah dibahas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ailsa, Tri Nadia. “Karya Tulis Ilmiah Tinjauan Pengetahuan Marbot Dan Keadaan Sanitasi Masjid Di Kecamatan Gading Cempaka Kota Bengkulu.” *Politeknik Kesehatan Bengkulu* (2021).
- Akbar Rizky. “Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Karyawan.” *Jurnal Ilmu Manajemen* | 1, no. 4 (2013): 1223–1231. www.btn.co.id.
- Anoraga, Bhirawa, and Ari Prasetyo. “Motivasi Kerja Islam Dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya.” *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan* 2, no. 7 (2015): 531.
- Aria Widjaja, Muhammad Yusuf, Ghosyi Harfiah Ningrum, Reza Dwi Firnanda, and Lia Nor Anila. “Efektivitas Kinerja Amil Dan Motivasi Internal Terhadap Intensitas Muzaki Dalam Berzakat Melalui Lembaga Amil Zakat Di Jawa Timur.” *SALAM: Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i* 8, no. 6 (2021): 1749–1766.
- Arismunandar, S. “Teknik Wawancara Jurnalistik.” *Academia* 4 (2013): 1–9.
- Ariyati, Ika. “Pengembangan Materi Bimbingan Dan Konseling Bidang Belajar Menggunakan Layanan Konseling Pada Siswa.” *Bulletin of Counseling and Psychotherapy* 4, no. 2 (2022): 187–194.
- Arquisola, Maria Jacinta, and Sabiq Uqda Walid Ahlisa. “Do Learning and Development Interventions Motivate Employees at PT Danone Indonesia? Applying McClelland’s Theory of Motivation to FMCG Industries.” *FIRM Journal of Management Studies* 4, no. 2 (2019): 160.
- Arroisi, Jarman, Cep Gilang Fikri Ash-Shufi, and Fajrin Dzul Fadhlil. “Konsep Aktualisasi Diri Perspektif Barat Dan Islam.” *Zawiyah: Jurnal Pemikiran*

Islam 8, no. 1 (2022): 1.

Aziz, Abdul. “Skripsi Pandangan Tokoh Agama Terhadap Upah Marbot Masjid (Studi Kasus Di Desa AiQ Darek Kec. Batukliang).” *Universitas Islam Negeri Mataram* (2020).

Baasithurahim, Gilang Abdu, and Irham Zaki. “Kesejahteraan Marbot Masjid Di Kota Surabaya Ditinjau Dari Perspektif Maqashid Syariah.” *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan* 7, no. 6 (2020): 1025.

Bagas, Muhammad Ali. “Relevansi Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow Terhadap Motivasi Kerja Anggota Organisasi Penyuluhan Agama Islam.” *Syifaul Qulub: Jurnal Bimbingan dan Konseling Islam* 1, no. 2 (2020): 100–108.

Bungin, Burhan. “Penerbit Pustaka Ramadhan, Bandung.” *Analisis Data Kualitatif* (2016): 180. <https://core.ac.uk/download/pdf/228075212.pdf>.

Chaplin, and J.P. *Kamus Lengkap Psikologi / Chaplin, J.P.* Jakarta PT.Raja Grafindo Persada, 2011.

Dkm.or.id. “Masjid Miftahul Huda Ngaliyan Kota Semarang.” *Artikel* (2014). <https://dkm.or.id/dkm/5376/masjid-miftahul-huda-ngaliyan-kota-semarang.html>.

Elhakim, Dhia, and Achmad Mujaab Masykur. “Pengalaman Mahasiswa Yang Menjadi Marbut Masjid.” *Jurnal EMPATI* 8, no. 3 (2020): 626–634.

G.Goble, Frank. “Madzab Ketiga (Psikologi Humanistik Abraham Maslow).” *Penerbit Kansius , Yogyakarta* (1987): 71.

Gani, Kanda Naufal Jauhar, Jarman Arrozi, and Ahmad Farid Saifuddin. “Problem Aktualisasi Diri Abraham Maslow Perspektif Al-Ghazali.” *Aqlania* 13, no. 2 (2023): 169–188.

- Geminiko, Muhammad Deavary Wijayanto. “Motivasi Mahasiswa Menjadi Relawan Masjid.” *Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta* (2019).
- Gunawan, Imam. “Metode Penelitian Kualitatif Teori Dan Praktik.” Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013.
- Hadori, Mohamat. “Aktualisasi-Diri (Self-Actualization); Sebuah Manifestasi Puncak Potensi Individu Berkepribadian Sehat (Sebuah Konsep Teori Dinamika-Holistik Abraham Maslow).” *Jurnal Lisan Al-Hal* 9, no. 2 (2015): 261–287.
- Haryanto, Aris Tri, and Septiana Novita Dewi. “Peran Kepemimpinan Efektif Dan Kedisiplinan Terhadap Komitmen Organisasi Dan Motivasi Maslow Pada Kinerja Tugas Guru Di Sekolah Dasar.” *Jurnal Basicedu* 4, no. 4 (2020): 801–812.
- Herdayati, S.Pd., M.Pd1 dan Syahril, S.Th.I2. “Desainpenelian.” *Universitas Palembang* (2019).
- Islahuddin, Ridhaya, Program Studi, Pendidikan Agama, Fakultas Tarbiyah, D A N Tadris, Universitas Islam, Negeri Fatmawati, and Sukarno Bengkulu. “Pelaksanaan Ibadah Harian (Studi Kasus Di Masjid Taqwa Kelurahan Jembatan Kecil Kota Bengkulu).” *UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu* (2023).
- Khunaifih, Robbah, Abdul Ghofur, Duta Bintang Fitriyah, M Masrur Huda Asjhadi, Lukita Permanasari, Nur Sifa Ulida, Stei Kanjeng Sepuh Gresik, Uin Sunan Ampel Surabaya, Stesfa Panceng Gresik, and Stai Al-Azhar Menganti Gresik. “Socialization of How To Keep the Mosque Clean and Saint in the Era of the Covid-19 Pandemic and Distribution of Social Protection Beneficiaries for Marbot Mosque” 1, no. 2 (2021): 1–8. <https://journal.amikveteran.ac.id/index.php/kreatif>.

- Kusmarni, Yani. "Studi Kasus (John W. Creswell)." *Yogyakarta: Jurnal Edu UGM Pers* (2012).
- Kusnadi, Asep, and Susi Nurpita. "Teori Kebutuhan Abraham Maslow Dalam Perspektif Tasawuf." *Jurnal Kependidikan dan Keislaman* 11, no. 2 (2023).
- Maslow, Abraham H. "A Theory Of Human Motivation." *Brooklyn College*, no. 13 (n.d.): 370–396.
- Maslow, Abraham H. "Motivation Amd Personality." *Harper & Row* (1970): 369.
- Melati, Reni Sofia, Sekar Dwi Ardianti, and Much Arsyad Fardani. "Analisis Karakter Disiplin Dan Tanggung Jawab Siswa Sekolah Dasar Pada Masa Pembelajaran Daring." *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* 3, no. 5 (2021): 3.062-3.071. <https://edukatif.org/index.php/edukatif/article/view/1229>.
- Mukhtar, Mukthar. "Perbandingan Minat Belajar Mahasiswa Sebagai Marbot Dengan Mahasiswa Yang Bukan Marbot Pada Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau." (2016): 1–23.
- Muttaqien, Anslem Strauss dan Juliet Corbin diterjemahkan oleh Muhammad Shodiq dan Imam. *Dasar-Dasar Penelitian Kualitatif Tata Langkah Dan Teknik-Teknik Teoritisasi Data*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013.
- Nafiah, Maratun, Sutrisno Sutrisno, and Dita Tri Rosmana. "Aktualisasi Nilai Pancasila Sila Persatuan Melalui Sikap Toleransi Siswa SDN Angke 05." *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)* 7, no. 1 (2022).
- Noor, Triana Rosalina. "Pendidikan Islam Sebagai Sebuah Sistem Di Era 4.0." *TA'LIM: Jurnal Studi Pendidikan Islam* 2, no. 2 (2019): 153–171.
- Nugrahani Farida. "Dalam Penelitian Pendidikan Bahasa." *Metode Penelitian Kualitatif* 1, no. 1 (2014): 305. <http://e-journal.usd.ac.id/index.php/LLT%0Ahttp://jurnal.untan.ac.id/index.php/jpdpb/article/viewFile/11345/10753%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2015>.

04.758%0Awww.iosrjournals.org.

Nur, Ma'rifah. "Nilai-Nilai Pendidikan Islam Dalam Tradisi Ojung Pada Masyarakat Desa Tongas Kulon Probolinggo." *IAIN Jember* 4, no. 1 (2016): 1–23.

Nur Azizah. "Analisis Penempatan, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Bandara Husain Sastra Negara Bandung." *Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia* (2019): 30–32.

Nurfaizal, Yusmedi. "Modal Psikologis Kreatif Creative Psychological Capital (Crepsycap)." *Jurnal Pro Bisnis* 9, no. 2 (2016): 71–85.

Organisasi, Pentingnya, Marbot Mesjid, D I Kecamatan, and Banjarmasin Utara. "Laporan Pengabdian Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (Stimi) Banjarmasin Tahun Anggaran 2021." *Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (Stimi) Banjarmasin* (2021).

Pariartha, Ni Kadek Ayu Mas Yoca Hapsari, Afifah Chusna Az Zahra, Chaty Trizka Anggini, and Nur Eva. "Peran Forgiveness Dan Dukungan Sosial Terhadap Kesejahteraan Psikologis Pada Perempuan Penyintas Kekerasan Dalam Hubungan Pacaran." *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan* 13, no. 2 (2022): 130–143.

Putra, Ahmad. "Motivasi Marbut Masjid Di Kelurahan Anduring Kecamatan Kuranji Kota Padang (Studi Terhadap Mahasiswa UIN Imam Bonjol Padang)." *NUANSA: Jurnal Penelitian Ilmu Sosial dan Keagamaan Islam* 16, no. 2 (2019): 223.

R. A. Fadhillah, S.Psi., M. Si, Dr. *Wawancara*. Unj Press, 2021.

Rahmayani, Dian Dwi, and Achmad Hidir. "Marbot Masjid Di Pekanbaru (Studi Tindakan Rasional Mahasiswa Menjadi Marbot Masjid Di Kecamatan

- Tampan).” *Jurnal Online Mahasiswa* 7, no. 2 (2020): 1–15.
- Rasyid. “Titik Temu Transpersornal Psychology Dan Tasawuf.” *Pontificia Universidad Catolica del Peru* 8, no. 33 (2014): 44.
- Rijali, Ahmad. “Analisis Data Kualitatif Ahmad Rijali UIN Antasari Banjarmasin” 17, no. 33 (2018): 81–95.
- Riyanti, Chika, and Nurliana Cipta Apsari. “Gambaran Kebutuhan Aktualisasi Diri Penyandang Disabilitas Fisik Melalui Bekerja.” *Jurnal Pekerjaan Sosial Universitas Padjadjaran* 3, no. 1 (2020): 40–52. <https://tirto.id/kasus->.
- Rosidi, Ayep. “Niat Menurut Hadis Dan Implikasinya Terhadap Proses Pembelajaran.” *Jurnal Inspirasi* 1, no. 1 (2017): 39–50.
- Saleh, Sirajuddin. *Analisis Data Kualitatif*. Edited by Hamzah Upu. Bandung: Pustaka Ramadhan, 2017.
- Saputra, Muhammad Dian. “Konsep Aktualisasi Diri Menurut Max Weber Dan Al-Ghazali” (2021).
- Semius, Yustinus OFM. *Teori-Teori Kepribadian Humanistis*, 2021.
- Setiawati, Wida Nur. “Konsep Pengalaman Puncak (Peak Experience) Dalam Psikologi Dan Tasawuf (Studi Komparasi Pemikiran Abraham Maslow Dan Abu Hamid Al-Ghazali).” *Skripsi* 4, no. 1 (2008): 1–17.
- Siagian, Sondang P, and Fred Luthan. “Teori-Teori Motivasi.” *Akhmat Sudrajat: Tentang Pendidikan* Vol. 1 No., no. 5 (2008): 1–7. <http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/02/06/teori-teori-motivasi/%0Ahttps://www.academia.com>.
- Siregar, Isra Adawiyah, and Mukthi Halwi. “Ayat-Ayat Al-Qur’an Tentang Motivasi Kerja Dalam Islam.” *ALACRITY: Journal Of Education* 1, no. 1 (2021): 80–86.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta. Bandung, 2016.

Sulistiowati, Ami. “Pengaruh Keterampilan Mengajar Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa Kelas VIII Mata Pelajaran Akidah Akhlak MTs MA’ARIF NU 21 Batanghari Lampung Timur.” *Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro* (2016): 1–23.

Susanto, Dedi, Risnita, and M. Syahrani Jailani. “Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data Dalam Penelitian Ilmiah.” *Jurnal QOSIM : Jurnal Pendidikan, Sosial & Humaniora* 1, no. 1 (2023): 53–61.

Syadiyah, Astusi Khalimatus, and Aprilliani Nosipakabelo. “Nosipakabelo: Jurnal Bimbingan Konseling Psikologi Positif Melalui Humor Dalam Menumbuhkan Kesehatan Mental.” *Jurnal Bimbingan Konseling* 2, no. 2 (2021): 68. <https://journal.iainpalu.ac.id/index.php/nosipakabelo/>.

Wahyudi, Mr. “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business* 2, no. 3 (2019): 351–360.

Widyaningsih, Tika, and Suryaningsi Suryaningsi. “Kajian Perlindungan Hukum Terhadap Data Pribadi Digital Anak Sebagai Hak Atas Privasi Di Indonesia.” *Nomos : Jurnal Penelitian Ilmu Hukum* 2, no. 3 (2022): 93–103.

Wulan, Lucky. “Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang) Semarang” 5 (2011).

Wawancara dengan A (Marbut Masjid Di Kelurahan Tugu) Pada 25 Februari 2024 (n.d.).

Wawancara dengan B (Marbut Masjid Assolihin Bringin) Pada 25 Februari 2024 (n.d.).

Wawancara dengan Bapak GT Pengurus DKM Masjid Miftahul Huda Pada 15

Juli 2024 (n.d.).

Wawancara dengan Bapak SG Pengurus DKM Masjid Miftahul Huda Pada 14 Juli 2024 (2024).

Wawancara dengan Ibu MN Jamaah Masjid Miftahul Huda Pada 15 Juli 2024 (n.d.).

Wawancara dengan Ibu TM Jamaah Masjid Miftahul Huda Pada 15 Juli 2024 (n.d.).

Wawancara dengan Saudara SI Marbut Masjid Miftahul Huda, Pada 19 Mei 2024 (n.d.).

LAMPIRAN

A. Daftar Pertanyaan

Daftar pertanyaan wawancara dengan marbut masjid

1. Aktivitas apa saja yang anda lakukan sebagai seorang marbut masjid ?
2. Apa alasan anda menjadi seorang marbut masjid ?
3. Apakah anda pernah merasa bosan dengan pekerjaan sebagai marbut masjid ?
4. Hal apa yang anda lakukan ketika merasa bosan ?
5. Bagaimana hubungan anda dengan jamaah/masyarakat yang ada di sekitar masjid?
6. Hal apa yang anda lakukan untuk menjalin hubungan yang baik dengan para jamaah/masyarakat ?
7. Hal apa saja yang didapatkan selama menjadi marbut masjid?
8. Apakah menjadi marbut masjid membawa perubahan pada kehidupan anda ?
9. Kegiatan/hal seperti apa yang menurut anda membawa perubahan pada diri anda ?
10. Selain menjadi marbut masjid, apakah ada kegiatan lain diluar pekerjaan anda ?
11. Menjadi seorang marbut, apakah anda merasa terbatas dalam melakukan hal-hal diluar pekerjaan ?
12. Apakah anda memiliki jadwal atau rencana kegiatan sehari-hari ?

Daftar pertanyaan yang diajukan kepada dewan kemakmuran masjid

1. Bagaimana awal mula SI diterima menjadi marbut?
2. Bagaimana sifat dan kepribadian SI yang selama ini anda ketahui?
3. Apakah SI memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya?
4. Menurut anda, apakah SI sudah menjalankan tugasnya dengan baik?
5. Bagaimana untuk system upah yang diberikan oleh pihak masjid?

Daftar pertanyaan yang diajukan pada jamaah/masyarakat

1. Bagaimana sifat dan kepribadian SI yang selama ini anda ketahui?
2. Apakah SI memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya?
3. Bagaimana hubungan SI dengan masyarakat sekitar?
4. Apakah hasil pekerjaan dari saudara SI sudah baik?

B. Dokumentasi



Masjid Miftahul Huda Kota Semarang



Marbut Masjid (SI)



Pengurus DKM (Bapak SG)



Pengurus DKM (Bapak GT)



Jamaah (Ibu MN)



Jamaah (Ibu TM)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama : Nia Linawati
2. Tempat, Tanggal Lahir : Brebes, 28 Desember 2002
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Alamat : Dukuh Tengah 02/02, Manggis, Sirampog,
Brebes
5. Agama : Islam
6. No. Handphone : 0859148190477
7. Alamat Email : nialinawati707@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. MI Tamrinul Athfal Banjarsari
2. MTs Darul Aziz Banjarsari
3. SMA Al-Hikmah 02 Sirampog

C. Pengalaman Organisasi

1. HMJ Tasawuf dan Psikoterapi
2. LPM IDEA
3. PMII Rayon Ushuluddin
4. Pustaka Hipnosis Indonesia