

MOTIVASI KERJA MARBOT MASJID BERDASARKAN KELOMPOK ORGANISASI ISLAM DI SOLO

Muhammad Fikri Arrofi

Pendidikan Bahasa Arab, Sekolah Tinggi Islam Al Mukmin Surakarta, Indonesia.

Correspondensi Author Email: fikriarrofi77@gmail.com

Muhammad Ja'far Abdul Jabbar Ayub

Pendidikan Bahasa Arab, Sekolah Tinggi Islam Al Mukmin Surakarta, Indonesia.

Email: jafaraja706@gmail.com

Deyfan Ahnaf Muhammad

Pendidikan Bahasa Arab, Sekolah Tinggi Islam Al Mukmin Surakarta, Indonesia.

Email: deyfanahnafmuhammad@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the relationship between salary and the performance of mosque caretakers (marbot) in Solo City. Marbots play a strategic role in maintaining the cleanliness, order, and readiness of mosque facilities; therefore, their performance directly affects congregational comfort and the effectiveness of religious activities. However, field observations show that many marbots receive low wages that do not match their workload, potentially reducing motivation and work quality. This research employs a descriptive qualitative method, with data collected through in-depth interviews, observations, and documentation. The informants consisted of marbots and mosque administrators selected purposively from various mosques in Solo City. The data were analyzed using the Miles and Huberman model through data reduction, data display, and conclusion drawing. The findings reveal a clear relationship between salary levels and marbot performance. Marbots who receive adequate wages tend to show higher motivation, better discipline, and improved maintenance of mosque cleanliness and facilities. Conversely, marbots with lower wages often experience economic pressure that affects their focus and reduces the consistency of their work performance. Additionally, variations in salary systems across different religious organizational groups also influence differences in marbot performance among mosques. This study concludes that improving marbot welfare significantly enhances the quality of mosque services. Therefore, mosque administrators should consider implementing a fairer and more structured compensation system as part of efforts to strengthen mosque management overall.

Keywords: *marbot salary, marbot performance, mosque management, welfare, Solo City.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara gaji dan kinerja marbot masjid di Kota Solo. Marbot memiliki peran strategis dalam menjaga kebersihan, ketertiban, dan kesiapan fasilitas masjid, sehingga kualitas kinerja mereka sangat berpengaruh terhadap kenyamanan jamaah dan efektivitas kegiatan ibadah. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa sebagian besar marbot menerima gaji rendah dan tidak sesuai dengan beban kerja, sehingga berpotensi menurunkan motivasi dan kualitas layanan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif- kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Informan penelitian meliputi marbot dan pengurus takmir dari berbagai masjid di Kota Solo yang dipilih secara purposive. Data dianalisis menggunakan model Miles dan Huberman melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan nyata antara tingkat gaji dan kinerja marbot. Marbot dengan gaji yang lebih layak cenderung memiliki motivasi lebih tinggi, menunjukkan kedisiplinan yang lebih baik, serta menjaga kebersihan dan fasilitas masjid secara lebih optimal. Sebaliknya, marbot dengan gaji rendah sering mengalami tekanan ekonomi sehingga fokus kerja berkurang dan kinerjanya tidak konsisten. Selain itu, variasi sistem penggajian antar kelompok keagamaan juga memengaruhi perbedaan kinerja marbot di berbagai masjid. Penelitian ini menyimpulkan bahwa

peningkatan kesejahteraan marbot berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas layanan masjid. Oleh karena itu, pengurus masjid perlu mempertimbangkan sistem kompensasi yang lebih adil dan terstruktur sebagai upaya memperbaiki manajemen masjid secara keseluruhan.

Kata Kunci : gaji marbot, kinerja marbot, pengelolaan masjid, kesejahteraan, Kota Solo.

PENDAHULUAN

Masjid memiliki peran sentral dalam kehidupan umat Islam, tidak hanya sebagai tempat ibadah, tetapi juga sebagai pusat pendidikan, sosial, dan kegiatan kemasyarakatan. Untuk menjaga keberlangsungan fungsi tersebut, diperlukan pengelolaan masjid yang profesional, termasuk keberadaan marbot sebagai petugas yang bertanggung jawab menjaga kebersihan, ketertiban, serta kesiapan fasilitas masjid. Marbot memegang peran strategis karena kualitas pelayanan jamaah dan kenyamanan beribadah sangat dipengaruhi oleh kinerja mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Namun, dalam kenyataannya, kondisi marbot di berbagai daerah, termasuk Kota Solo, menunjukkan ketimpangan kesejahteraan. Banyak marbot menerima gaji dalam jumlah rendah yang tidak sesuai dengan beban kerja mereka. Sebagian marbot hanya mendapatkan gaji antara Rp300.000-Rp800.000 per bulan, bahkan ada yang tidak mendapatkan gaji tetap dan hanya mengandalkan pemberian jamaah atau infak tidak rutin. Rendahnya kompensasi ini berdampak pada motivasi kerja yang rendah, ketidakstabilan ekonomi, serta kinerja marbot yang kurang maksimal dalam melayani jamaah dan merawat fasilitas masjid.

Kota Solo, dengan aktivitas keagamaan yang tinggi dan jumlah masjid yang banyak, menunjukkan keberagaman model pengelolaan masjid. Masjid yang berada di bawah organisasi keagamaan besar seperti Muhammadiyah atau Nahdlatul Ulama umumnya memiliki sistem penggajian yang lebih teratur dibandingkan masjid independen atau masjid kampung. Perbedaan pola pendanaan dan pengelolaan ini berpotensi menciptakan variasi signifikan dalam kesejahteraan marbot serta kualitas kinerja mereka. Hal ini menjadi latar belakang penting bagi perlunya penelitian yang lebih mendalam mengenai hubungan antara gaji dan kinerja marbot di Kota Solo.

Teori-teori manajemen sumber daya manusia menyatakan bahwa gaji merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi motivasi dan kinerja seseorang. Teori Motivasi Maslow menempatkan kebutuhan fisiologis, termasuk gaji, sebagai kebutuhan paling dasar yang harus terpenuhi agar individu dapat bekerja secara optimal. Demikian pula, teori Herzberg menjelaskan bahwa gaji adalah hygiene factor yang menentukan tingkat kepuasan kerja. Artinya, gaji yang tidak layak dapat menyebabkan menurunnya motivasi dan kinerja pegawai, termasuk marbot. Oleh karena itu, penting untuk meneliti apakah fenomena tersebut juga berlaku dalam konteks marbot masjid di Kota Solo.

Di sisi lain, tuntutan masyarakat terhadap kualitas pengelolaan masjid semakin meningkat. Jamaah mengharapkan masjid yang bersih, nyaman, tertib, dan siap digunakan kapan saja. Namun, harapan ini sulit tercapai jika kesejahteraan marbot yang menjalankan fungsi operasional masjid secara langsung tidak diperhatikan. Oleh karena itu, penelitian mengenai hubungan antara gaji dan kinerja marbot di Kota Solo menjadi relevan untuk memberikan gambaran empiris serta menjadi dasar rekomendasi bagi takmir masjid agar dapat meningkatkan sistem manajemen yang lebih profesional.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui

sejauh mana gaji memengaruhi kinerja marbot masjid di Kota Solo, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mendukung peningkatan kualitas layanan masjid secara keseluruhan. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi pengurus masjid, lembaga keagamaan, dan pemerintah dalam merumuskan kebijakan peningkatan kesejahteraan marbot sebagai bagian dari penguatan fungsi masjid di tengah masyarakat.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif-kualitatif yang bertujuan untuk menggambarkan secara mendalam hubungan antara gaji dan kinerja marbot masjid di Kota Solo. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini fokus pada pemahaman fenomena sosial, persepsi, serta pengalaman langsung marbot dan pengurus takmir dalam menjalankan tugas mereka. Pendekatan ini memungkinkan peneliti menggali makna di balik aktivitas kerja marbot serta berbagai faktor yang memengaruhi kinerja mereka secara alami tanpa melakukan manipulasi variabel.

Lokasi penelitian berada di sejumlah masjid di Kota Solo yang dipilih berdasarkan kategori kelompok keagamaan dan tingkat keramaian jamaah. Pemilihan lokasi dilakukan secara purposive agar peneliti mendapatkan variasi masjid dengan karakteristik berbeda, seperti masjid besar kota, masjid perkampungan, masjid Muhammadiyah, masjid NU, dan masjid independen. Dengan demikian, data yang terkumpul menjadi lebih representatif dalam menggambarkan kondisi marbot di berbagai lingkungan.

Subjek penelitian mencakup marbot masjid, ketua takmir, serta pengurus harian yang terlibat dalam manajemen kebersihan dan operasional masjid. Informan dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yaitu memilih individu yang dianggap paling memahami kondisi kerja dan sistem penggajian marbot. Jumlah informan disesuaikan dengan kebutuhan data hingga mencapai titik saturasi, yaitu ketika tidak ada lagi informasi baru yang diperoleh dari hasil wawancara.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan tiga metode utama, yaitu wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan panduan semi-terstruktur untuk memberikan fleksibilitas dalam menggali informasi terkait gaji, beban kerja, motivasi, dan kendala marbot. Observasi dilakukan untuk menilai langsung kinerja marbot dalam aspek kebersihan, ketertiban, dan kedisiplinan. Sementara itu, dokumentasi diperoleh dari arsip keuangan masjid, struktur organisasi, serta jadwal kerja marbot.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model Miles dan Huberman yang mencakup reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan memilah informasi penting yang berkaitan dengan hubungan antara gaji dan kinerja marbot. Penyajian data dibuat dalam bentuk narasi dan tabel temuan untuk memudahkan interpretasi. Penarikan kesimpulan dilakukan secara induktif berdasarkan pola, kecenderungan, serta hubungan antar-temuan empiris yang muncul dari lapangan. Keabsahan data diperiksa melalui triangulasi sumber dan triangulasi teknik guna menjamin objektivitas dan validitas hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja Marbot Masjid di Kota Solo

Peran marbot masjid di Kota Solo sangat penting untuk mempertahankan fungsi

masjid sebagai tempat ibadah, pusat kegiatan sosial keagamaan, serta media pembinaan umat. Kinerja marbot meliputi tugas-tugas seperti menjaga kebersihan, merawat fasilitas masjid, melayani jamaah, dan mengelola administrasi sederhana. Mengingat karakter masyarakat Solo yang religius serta keberadaan masjid besar dengan aktivitas yang padat seperti Masjid Agung Surakarta, Masjid Al-Wustho Mangkunegaran, dan masjid-masjid berbasis komunitas di kampung, pekerjaan marbot menjadi cukup kompleks. Marbot yang

ideal tidak hanya berfungsi sebagai petugas kebersihan, tetapi juga sebagai pengawal kelancaran berbagai kegiatan di masjid. Pertama, dalam hal tugas kebersihan dan pemeliharaan lingkungan, marbot bertanggung jawab menjaga kebersihan lantai masjid, area wudu, toilet, karpet, serta halaman agar selalu bersih dan sesuai dengan ketentuan syariat. Kebersihan menjadi hal yang sangat penting karena berkaitan langsung dengan sahnya ibadah para jamaah.¹

Kedua, dalam aspek pemeliharaan fasilitas dan sarana masjid, marbot memiliki tanggung jawab untuk melakukan pengecekan rutin terhadap berbagai fasilitas pendukung ibadah. Fasilitas tersebut meliputi sound system, mikrofon, pengeras suara, pencahayaan, kipas angin atau pendingin ruangan (AC), serta instalasi air di area wudu dan toilet. Selain itu, marbot juga harus memastikan ketersediaan dan kelayakan alat ibadah seperti mukena, sarung, sajadah, dan Al-Qur'an. Di masjid-masjid besar yang telah dilengkapi dengan peralatan multimedia dan teknologi modern, marbot dituntut memiliki keterampilan teknis dasar agar mampu menangani gangguan ringan sebelum bantuan teknisi profesional tersedia. Kemampuan ini menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas dan kesiapan kerja marbot.²

Ketiga, pelayanan kepada jamaah merupakan aspek penting yang sangat menentukan kualitas kinerja marbot. Bentuk pelayanan tersebut mencakup membuka dan menutup masjid sesuai jadwal, mempersiapkan perlengkapan untuk imam, muazin, dan khatib, serta membantu jamaah yang membutuhkan, seperti jamaah lanjut usia, anak-anak, atau penyandang disabilitas. Selain itu, marbot juga berperan dalam menjaga ketertiban jamaah dan menciptakan suasana masjid yang kondusif. Dalam konteks budaya masyarakat Solo yang menjunjung tinggi nilai kesantunan, keramahtamahan, dan tepo seliro, marbot diharapkan memiliki kemampuan komunikasi yang baik, bersikap sopan, serta mampu memberikan rasa nyaman dan aman kepada seluruh jamaah.³

Keempat, dalam aspek administrasi sederhana, marbot biasanya membantu takmir dalam mencatat berbagai aktivitas operasional masjid. Tugas administrasi ini meliputi pencatatan jadwal kebersihan, penggunaan bahan habis pakai seperti sabun, tisu, pengharum ruangan, dan air, serta pelaporan kondisi fasilitas masjid. Pada masjid-masjid di

¹ M. Quraish Shihab, *Membumikan Al-Qur'an: Fungsi dan Peran Masjid dalam Kehidupan Umat*, (Jakarta: Lentera Hati, 2015), hlm. 112.

² Ahmad Yani, "Manajemen Sarana dan Prasarana Masjid," *Jurnal Manajemen Dakwah*, Vol. 4, No. 2 (2018): 45.

³ Siti Maryam, *Budaya Religius Masyarakat Jawa*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016), hlm. 87.

lingkungan kampung, marbot juga sering terlibat dalam pencatatan tamu, rombongan studi banding, maupun kegiatan keagamaan yang melibatkan masyarakat luas. Meskipun bersifat sederhana, administrasi ini penting untuk mendukung transparansi, efisiensi, dan kelancaran pengelolaan masjid secara keseluruhan.⁴

Kelima, aspek profesionalisme dan etos kerja menjadi landasan utama dalam pelaksanaan seluruh tugas marbot. Profesionalisme mencakup kedisiplinan waktu, tanggung jawab terhadap tugas, kejujuran, serta kemampuan bekerja sama dengan takmir, imam, dan relawan masjid. Etos kerja yang baik juga tercermin dari kesungguhan marbot dalam menjaga amanah serta kesediaan untuk bekerja di luar jam normal ketika terdapat kegiatan keagamaan khusus. Beberapa kajian tentang manajemen masjid di Jawa Tengah menunjukkan bahwa marbot yang memiliki profesionalisme dan etos kerja tinggi mampu meningkatkan kenyamanan jamaah serta mendorong peningkatan partisipasi masyarakat dalam kegiatan keagamaan.⁵

Secara keseluruhan, kinerja marbot masjid di Kota Solo dapat dikatakan baik apabila seluruh tugas tersebut dilaksanakan secara konsisten, bertanggung jawab, dan dilandasi oleh niat ibadah. Mengingat masjid tidak hanya berfungsi sebagai tempat pelaksanaan ritual keagamaan, tetapi juga sebagai pusat kehidupan sosial dan spiritual umat, keberadaan marbot yang kompeten, profesional, dan terpercaya menjadi faktor kunci dalam menjaga kualitas pelayanan masjid serta meningkatkan kesejahteraan dan kenyamanan jamaah.

Tingkat Kebersihan Masjid Berdasarkan Kelompok Agamaan

Tingkat kebersihan masjid sangat dipengaruhi oleh karakteristik kelompok keagamaan yang mengelola dan memakmurkannya. Di berbagai daerah di Indonesia, termasuk di kawasan perkotaan, pengelolaan masjid umumnya berada di bawah naungan organisasi atau kelompok keagamaan tertentu, seperti Muhammadiyah, Nahdlatul Ulama (NU), komunitas lokal berbasis kampung, maupun yayasan atau lembaga independen. Setiap kelompok tersebut memiliki tradisi keagamaan, pola organisasi, serta pendekatan manajerial yang berbeda dalam mengelola masjid.

⁴ H. Iskandar, "Administrasi Masjid dan Pengelolaannya," *Jurnal Ilmu Dakwah*, Vol. 6, No. 1 (2019): 23.

⁵ Nur Kholis, *Manajemen Masjid Modern*, (Semarang: Walisongo Press, 2020), hlm. 54.

Perbedaan inilah yang pada akhirnya memunculkan variasi dalam kualitas kebersihan dan perawatan masjid. Kebersihan masjid tidak hanya memiliki fungsi praktis untuk menciptakan kenyamanan jamaah, tetapi juga memiliki nilai spiritual yang sangat penting. Kesucian tempat ibadah merupakan salah satu syarat sahnya pelaksanaan ibadah, khususnya salat. Oleh karena itu, cara pandang kelompok keagamaan terhadap kebersihan, mulai dari aspek teologis, manajerial, hingga sosial, akan secara langsung memengaruhi tingkat kebersihan masjid yang mereka kelola. Kebersihan masjid menjadi refleksi dari keseriusan pengelola dalam memelihara kesucian ruang ibadah sekaligus mencerminkan kualitas tata kelola masjid tersebut.⁶

Pertama, masjid yang dikelola oleh kelompok modernis, seperti Muhammadiyah, biasanya memiliki standar kebersihan yang relatif tinggi. Hal ini disebabkan oleh pendekatan manajemen yang sistematis, terstruktur, dan didasarkan pada aturan tertulis yang jelas. Banyak masjid Muhammadiyah menerapkan pembagian tugas marbot, menyusun jadwal kebersihan secara rutin, serta mengalokasikan anggaran khusus untuk perawatan fasilitas. Kelompok modernis juga menekankan efisiensi dan keteraturan, sehingga area masjid seperti ruang salat utama, serambi, tempat wudu, dan toilet—dibersihkan secara rutin dan ketat, termasuk penggunaan peralatan modern seperti vacuum industri dan pembersih otomatis.⁷

Kedua, masjid yang dikelola oleh kelompok tradisionalis, seperti NU atau komunitas berbasis tradisi lokal, juga menunjukkan tingkat kebersihan yang baik, tetapi dengan ciri khas yang berbeda. Fokus mereka tidak hanya pada kebersihan fisik, melainkan juga pada nilai kesakralan masjid sebagai tempat ibadah dan pusat aktivitas sosial keagamaan. Di banyak daerah, masjid NU lebih menekankan gotong royong, kerja bakti mingguan, serta keterlibatan aktif jamaah dalam menjaga kebersihan, terutama menjelang salat Jumat, pengajian rutin, atau acara keagamaan besar. Namun, pola kebersihan di masjid tradisionalis kadang kurang konsisten karena sangat bergantung pada partisipasi masyarakat, sehingga tingkat kebersihan bisa sangat baik pada momen tertentu, tetapi menurun di luar kegiatan besar.⁸

⁶ Yusuf Qaradhawi, *Fiqh Kebersihan dalam Islam*, (Kairo: Dar As-Syuruq, 2012), hlm. 77.

⁷ Abd. Malik, "Manajemen Masjid Muhammadiyah dan Standarisasi Kebersihan," *Jurnal Manajemen Masjid*, Vol. 5, No. 1 (2020): 14.

⁸ Samsul Arifin, *Tradisi dan Budaya Keagamaan di Lingkungan NU*, (Jogjakarta: LKiS, 2017), hlm. 103.

Ketiga, masjid yang dikelola oleh komunitas lokal atau berbasis swadaya masyarakat menunjukkan variasi tingkat kebersihan yang cukup beragam. Faktor utama yang memengaruhi kondisi ini adalah kekuatan organisasi, dukungan dana, serta kesadaran jamaah. Sebagian masjid komunitas memiliki sistem kebersihan yang teratur dan melibatkan marbot profesional, tetapi ada pula yang masih mengandalkan sukarela warga sehingga kebersihannya tidak selalu merata. Dalam konteks ini, budaya lokal, kedisiplinan jamaah, dan kemampuan finansial menjadi penentu utama. Masjid dari komunitas yang solid secara sosial biasanya tampak sangat bersih, sementara masjid dari komunitas dengan peran sosial yang lemah cenderung mengalami penurunan kualitas perawatan.⁹

Keempat, masjid yang dikelola oleh yayasan atau lembaga pendidikan, khususnya masjid kampus atau pesantren, umumnya memiliki tingkat kebersihan yang tinggi karena dikelola dengan struktur organisasi yang kuat dan menerapkan standar operasional (SOP) yang tertulis. Masjid kampus, misalnya, biasanya dilengkapi petugas kebersihan khusus dan pengawasan manajemen fasilitas yang ketat. Selain itu, lingkungan akademik yang mendorong kedisiplinan dan keteraturan turut membantu menciptakan masjid yang bersih, rapi, serta terjaga kelestariannya.¹⁰

Secara komparatif, kelompok keagamaan modernis cenderung unggul dalam hal konsistensi kebersihan karena didukung oleh sistem manajemen formal dan profesional. Kelompok tradisional memiliki kekuatan pada aspek solidaritas sosial dan gotong royong jamaah, meskipun konsistensinya sangat bergantung pada momentum kegiatan keagamaan.

Sementara itu, masjid berbasis komunitas lokal sangat dipengaruhi oleh dinamika sosial dan ekonomi jamaah yang mengelolanya. Adapun masjid yang berada di bawah naungan yayasan atau lembaga pendidikan umumnya menunjukkan kinerja kebersihan yang paling stabil karena ditopang oleh struktur organisasi dan regulasi internal yang kuat.

Dengan demikian, perbedaan tingkat kebersihan masjid tidak dapat dipahami semata-mata sebagai persoalan teknis, melainkan juga berkaitan erat dengan pola organisasi, budaya sosial, serta nilai-nilai keagamaan yang dianut oleh pengelola. Kebersihan masjid menjadi cerminan dari cara suatu kelompok keagamaan mengelola amanah ibadah dan memaknai peran masjid dalam kehidupan umat.

⁹ A. Rahman Hidayat, "Partisipasi Masyarakat dalam Pemeliharaan Masjid," *Jurnal Pengabdian Masyarakat Islam*, Vol. 3, No. 2 (2019): 55.

¹⁰ Heni Puspitasari, *Manajemen Fasilitas Masjid Kampus*, (Bandung: Alfabeta, 2021), hlm. 64.

Gaji Marbot Berdasarkan Kelompok Keagamaan

Gaji marbot masjid menjadi aspek penting dalam pengelolaan rumah ibadah karena berkaitan langsung dengan kesejahteraan petugas yang bertanggung jawab atas kebersihan, keamanan, dan kelancaran kegiatan masjid. Di Indonesia, besaran gaji marbot tidak sama di setiap tempat dan sangat dipengaruhi oleh organisasi atau kelompok keagamaan yang mengelola masjid tersebut. Perbedaan gaji umumnya ditentukan oleh kemampuan finansial organisasi, struktur manajemen, dukungan jamaah, serta budaya internal dalam memandang profesi marbot.¹¹

Pertama, gaji marbot di masjid yang dikelola organisasi keagamaan besar seperti Nahdlatul Ulama (NU) umumnya lebih terstruktur. Hal ini disebabkan banyak masjid NU telah menerapkan sistem administrasi modern, dengan sumber pendanaan yang lebih stabil dari kas masjid, donatur tetap, serta kegiatan ekonomi berbasis jamaah. Di sejumlah kota besar, termasuk wilayah Jawa Tengah, marbot masjid NU biasanya menerima gaji berkisar antara Rp700.000 hingga Rp1.200.000 per bulan, tergantung pada kemampuan finansial masjid dan jumlah jamaah. Sistem honor ini sering dilengkapi dengan fasilitas makan atau tempat tinggal bagi marbot yang tinggal di sekitar masjid.¹²

Kedua, marbot yang bertugas di masjid yang dikelola oleh Muhammadiyah umumnya mendapatkan gaji yang lebih tinggi karena organisasi ini dikenal memiliki manajemen yang rapi dan sistem keuangan terkoordinasi melalui takmir pusat maupun daerah.

Muhammadiyah juga menerapkan standar kerja yang lebih formal, sehingga marbot diberi tanggung jawab yang lebih terstruktur dengan jam kerja yang jelas. Di beberapa masjid besar Muhammadiyah, marbot bisa menerima gaji berkisar antara Rp1.000.000 hingga Rp1.800.000 per bulan, terutama di masjid perkotaan yang memiliki pemasukan jamaah yang lebih stabil.¹³

Ketiga, gaji marbot di masjid-masjid yang dikelola masyarakat umum (non-organisasi) sangat bervariasi, mulai dari sangat rendah hingga cukup besar. Perbedaan ini disebabkan oleh kondisi ekonomi jamaah dan pola manajemen masjid yang tidak selalu terstandar.

¹¹ Hasan Bisri, *Ekonomi dan Manajemen Masjid*, (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2016), hlm. 91.

¹² Nur Hadi, *Manajemen Masjid dan Pengembangan Ekonomi Jamaah*. Yogyakarta: Pustaka Pesantren, 2020, hlm. 112.

¹³ M. Syafii, *Tata Kelola Masjid Muhammadiyah*. Jakarta: Suara Muhammadiyah Press, 2019, hlm. 87.

Di banyak daerah, marbot hanya menerima gaji antara Rp300.000 hingga Rp700.000 per bulan, bahkan sebagian hanya mendapatkan imbalan berupa kebutuhan harian atau sedekah dari jamaah. Kondisi ini sering ditemukan di masjid kampung atau masjid kecil yang tidak memiliki kas tetap.¹⁴

Keempat, gaji marbot di masjid pesantren umumnya berkisar antara Rp500.000 hingga Rp900.000 per bulan, namun dilengkapi dengan fasilitas yang lebih lengkap seperti tempat tinggal, konsumsi, dan kebutuhan sehari-hari. Karena operasional pesantren melibatkan banyak santri, beban kerja marbot cukup besar, tetapi kompensasi non-finansial membuat pekerjaan ini tetap diminati. Sistem penggajian biasanya berasal dari dana pesantren atau subsidi dari donatur yang mendukung pendidikan Islam. Kelima, marbot yang bekerja di masjid yang berada di bawah lembaga filantropi Islam modern seperti BAZNAS, Dompot Dhuafa, dan lembaga zakat lainnya biasanya memperoleh kesejahteraan yang lebih baik. Karena lembaga-lembaga tersebut menekankan profesionalisme, marbot dapat menerima gaji berkisar antara Rp1.200.000 hingga Rp2.000.000 per bulan, terutama jika masjid tersebut menjadi pusat aktivitas sosial berskala kota. Selain itu, marbot juga mendapatkan pelatihan kerja seperti manajemen kebersihan dan pelayanan jamaah.¹⁵

Perbedaan besaran gaji marbot di berbagai kelompok keagamaan pada dasarnya mencerminkan kemampuan finansial masjid, model manajemen organisasi, serta budaya keagamaan dalam memandang profesi marbot apakah dilihat sebagai petugas profesional atau sebagai bentuk pengabdian. Meskipun demikian, berbagai penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kesejahteraan marbot secara langsung berdampak pada peningkatan kualitas kebersihan, pelayanan, dan kenyamanan jamaah.¹⁶

Hubungan Antara Gaji dan Kinerja

Pertama, gaji memiliki peran penting sebagai bentuk penghargaan atas kerja marbot dalam menjaga kebersihan, keamanan, dan kelancaran aktivitas di masjid. Secara teoritis, kompensasi finansial merupakan faktor motivasi utama yang dapat meningkatkan semangat kerja. Menurut teori motivasi Herzberg, gaji termasuk dalam hygiene factor yang

¹⁴ Lestari, W. "Kesejahteraan Marbot Masjid di Pedesaan." *Jurnal Sosial Keagamaan*, Vol. 7 No. 2, 2021, hlm. 144.

¹⁵ Fathurrahman. "Profesionalisasi Pengelola Masjid Berbasis Filantropi." *Jurnal Zakat dan Wakaf*, Vol. 5 No. 1, 2020, hlm. 29.

¹⁶ Rifa'i, Ahmad. *Pengelolaan Sarana Peribadatan di Lingkungan Pesantren*. Malang: UMM Press, 2022, hlm. 53.

memengaruhi kepuasan dan moral kerja seseorang. Ketika marbot menerima gaji yang layak, mereka cenderung bekerja lebih optimal, tepat waktu, serta memberikan pelayanan yang lebih baik kepada jamaah.¹⁷

Kedua, pemberian gaji yang memadai secara langsung memengaruhi keberlangsungan pelaksanaan tugas marbot dalam menjaga kebersihan dan kerapian masjid. Marbot yang memperoleh penghasilan yang layak cenderung memiliki komitmen kerja yang lebih tinggi serta menunjukkan konsistensi dalam menjalankan tanggung jawab sehari-hari. Hal ini tercermin dari rutinitas mereka dalam membersihkan area wudu, merapikan saf salat, menyapu dan mengepel lantai masjid, serta memastikan seluruh perlengkapan ibadah, seperti sajadah, mukena, dan sarung, berada dalam kondisi bersih dan siap digunakan oleh jamaah.

Selain itu, kecukupan gaji memberikan rasa aman secara finansial bagi marbot, sehingga mereka dapat lebih fokus pada pekerjaannya tanpa terbebani oleh tekanan ekonomi. Kondisi tersebut mendorong peningkatan motivasi kerja dan rasa tanggung jawab terhadap kebersihan masjid sebagai ruang ibadah bersama. Ketika marbot merasa bahwa jerih payah dan kontribusinya dihargai secara layak melalui kompensasi yang adil, kualitas kerja harian yang ditunjukkan pun menjadi lebih optimal. Dengan demikian, tingkat kebersihan dan kenyamanan masjid dapat terjaga secara berkelanjutan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kenyamanan jamaah dalam.¹⁸

Ketiga, gaji memiliki kaitan erat dengan loyalitas dan dedikasi marbot terhadap masjid. Marbot yang hanya menerima gaji rendah sering kali harus mencari pekerjaan tambahan untuk memenuhi kebutuhan hidup, sehingga waktu dan fokus mereka terhadap tugas di masjid menjadi berkurang. Sebaliknya, marbot yang mendapatkan gaji cukup cenderung lebih loyal, tidak mudah berpindah pekerjaan, serta lebih bersedia menjalankan tugas tambahan seperti membantu kegiatan kajian, mengatur parkir, atau mempersiapkan acara keagamaan.¹⁹

Keempat, hubungan antara gaji dan kinerja marbot juga tampak jelas dari aspek tanggung jawab dan profesionalitas kerja. Peningkatan gaji cenderung mendorong marbot untuk menunjukkan sikap kerja yang lebih profesional, yang tercermin dalam kedisiplinan penggunaan waktu kerja, kepatuhan terhadap jadwal kebersihan, serta ketelitian dalam

¹⁷ Robbins, Stephen P. *Organizational Behavior*. New York: Pearson, 2018, hlm. 126.

¹⁸ Hamid, S. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Keagamaan." *Jurnal Manajemen Islam*, Vol. 4 No. 1, 2020, hlm. 55.

¹⁹ Wahyudi, A. *Motivasi Kerja Pengelola Masjid*. Jakarta: Kencana, 2021, hlm. 78.

memelihara fasilitas masjid. Marbot yang memperoleh kompensasi yang lebih layak umumnya lebih berhati-hati dalam merawat sarana ibadah, menjaga kebersihan lingkungan masjid secara berkelanjutan, serta berupaya meminimalkan kerusakan fasilitas melalui perawatan rutin. Selain itu, peningkatan profesionalitas juga terlihat dari kemampuan marbot dalam berkomunikasi secara lebih baik dan terbuka dengan takmir masjid maupun jamaah, baik dalam menyampaikan kebutuhan operasional maupun dalam merespons keluhan atau masukan dari jamaah.

Pemberian gaji yang memadai turut membentuk cara pandang marbot terhadap pekerjaannya. Marbot tidak lagi memandang tugasnya semata-mata sebagai bentuk pengabdian sosial yang bersifat sukarela, melainkan sebagai profesi yang menuntut tanggung jawab, keterampilan, dan standar kinerja tertentu. Perubahan persepsi ini berdampak pada meningkatnya kesadaran marbot akan pentingnya menjaga kualitas kerja, etika profesi, serta komitmen terhadap tugas yang diemban. Dengan adanya pengakuan melalui kompensasi yang adil, marbot terdorong untuk bekerja secara lebih sistematis, konsisten, dan berorientasi pada kualitas pelayanan masjid.²⁰

Meskipun demikian, perlu dipahami bahwa gaji bukan satu-satunya faktor yang memengaruhi kinerja marbot. Faktor lain seperti pelatihan, dukungan takmir, penghargaan non-finansial, serta kondisi psikologis juga turut berpengaruh. Namun secara umum, penelitian di lembaga keagamaan dan sosial menunjukkan bahwa gaji tetap menjadi faktor utama dalam meningkatkan produktivitas pekerja sektor informal, termasuk marbot masjid. Oleh karena itu, peningkatan kesejahteraan marbot merupakan strategi yang efektif untuk memperbaiki kualitas layanan masjid secara keseluruhan.

ANALISIS/DISKUSI

Gaji merupakan bentuk kompensasi finansial yang diberikan kepada seseorang atas pekerjaan yang dilakukannya dalam periode tertentu. Menurut Hasibuan, gaji adalah imbalan tetap yang dibayarkan secara berkala kepada pegawai sebagai bentuk apresiasi atas tanggung jawab dan kinerja yang mereka lakukan. Dalam lingkungan lembaga keagamaan seperti masjid, gaji marbot tidak hanya berfungsi sebagai kompensasi ekonomi, tetapi juga sebagai pengakuan atas tugas-

²⁰ Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press, 2019, hlm. 98.

tugas penting yang menyangkut kebersihan, kenyamanan jamaah, serta kelancaran ibadah. Pemberian gaji yang layak dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas marbot, serta membantu mereka memenuhi kebutuhan hidup dengan lebih baik.²¹

Kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Mangkunegara, kinerja mencerminkan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam konteks marbot masjid, kinerja dapat diukur dari berbagai aspek, seperti kebersihan masjid, ketertiban sarana ibadah, kedisiplinan waktu, kemampuan melayani jamaah, serta tanggung jawab terhadap fasilitas masjid. Kinerja yang baik memerlukan kombinasi kemampuan fisik, keahlian teknis, dan motivasi kerja yang stabil.²²

Hubungan antara gaji dan kinerja dapat dijelaskan melalui teori motivasi kerja, salah satunya teori Maslow yang menempatkan kebutuhan fisiologis sebagai kebutuhan dasar manusia. Gaji termasuk dalam kebutuhan dasar tersebut, sehingga ketika kebutuhan finansial terpenuhi, seseorang lebih mampu meningkatkan kualitas kerjanya. Selain itu, teori Two Factor Herzberg menjelaskan bahwa gaji merupakan hygiene factor yang memengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Jika gaji tidak memadai, maka pegawai cenderung mengalami penurunan motivasi dan kinerja. Dengan demikian, gaji menjadi salah satu faktor penting yang mendorong produktivitas marbot.

Teori keadilan menurut Adams menyatakan bahwa seseorang akan menilai hubungan antara input (seperti tenaga, waktu, dan keterampilan) dengan output (seperti gaji dan penghargaan). Jika marbot merasa gaji yang diterima tidak sebanding dengan beban kerja mereka, akan muncul rasa ketidakadilan yang dapat menurunkan motivasi dan kinerja. Sebaliknya, gaji yang dianggap adil akan meningkatkan kepuasan dan semangat dalam bekerja. Teori ini penting karena pekerjaan marbot sering kali tidak memiliki standar baku, sehingga persepsi keadilan menjadi penentu utama kualitas kerja mereka.²³

²¹ Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2020, hlm. 118.

²² Mangkunegara, A.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2021, hlm. 67.

²³ Adams, J.S. "Toward an Understanding of Inequity." *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 1963, hlm. 425–426.

Marbot masjid memiliki peran penting dalam menjaga keberlangsungan fungsi masjid sebagai tempat ibadah, pendidikan, dan sosial. Menurut Fauzi, kinerja marbot dinilai melalui indikator kebersihan masjid, kenyamanan jamaah, ketertiban fasilitas ibadah, serta responsivitas terhadap kebutuhan jamaah. Tugas-tugas tersebut membutuhkan tenaga, ketelitian, dan disiplin tinggi, sehingga kompensasi berupa gaji sangat memengaruhi kualitas kerja mereka. Kinerja marbot yang baik berdampak langsung pada citra masjid, tingkat kenyamanan jamaah, serta efektivitas penyelenggaraan kegiatan ibadah.²⁴

Secara teoretis, banyak penelitian menunjukkan bahwa gaji memiliki hubungan signifikan dengan kinerja pegawai. Pemberian gaji yang layak tidak hanya meningkatkan motivasi, tetapi juga produktivitas dan loyalitas pekerja. Dalam konteks marbot masjid, gaji yang memadai dapat mengurangi kebutuhan mencari pekerjaan sampingan, sehingga fokus kerja mereka meningkat. Penelitian Hariyanto menyatakan bahwa peningkatan gaji sebesar 20–30% pada pekerja sosial berdampak langsung pada peningkatan kinerja harian mereka hingga 40%. Oleh karena itu, kompensasi finansial menjadi faktor utama dalam meningkatkan kualitas layanan marbot masjid.²⁵

KESIMPULAN

Penelitian mengenai hubungan antara gaji dan kinerja marbot masjid menunjukkan bahwa pemberian gaji yang layak berpengaruh signifikan terhadap motivasi, dedikasi, dan kualitas kerja marbot, terutama dalam aspek kebersihan, pemeliharaan fasilitas, dan pelayanan jamaah.

Temuan ini menegaskan bahwa marbot sebagai garda terdepan pengelolaan masjid membutuhkan dukungan finansial yang memadai agar dapat bekerja secara optimal dan berkelanjutan. Berdasarkan hasil tersebut, disarankan agar pengurus masjid, pemerintah daerah, dan lembaga keagamaan lebih memperhatikan standar penggajian

²⁴ Fauzi, I. *Manajemen Pengelolaan Masjid Modern*. Surakarta: Cakrawala Media, 2022, hlm. 74.

²⁵ Hariyanto, A. "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pekerja Sosial." *Jurnal Manajemen dan Pelayanan Publik*, Vol. 5 No. 1, 2021, hlm. 41.

marbot dengan menetapkan nominal yang proporsional, melakukan evaluasi berkala terhadap sistem kesejahteraan marbot, serta memberikan pelatihan peningkatan kompetensi untuk memperkuat profesionalitas dan kualitas layanan masjid. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan kinerja marbot dapat meningkat dan kualitas pengelolaan masjid semakin baik secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422–436.
- Arifin, S. (2017). Tradisi dan budaya keagamaan di lingkungan NU. Yogyakarta, Indonesia: LKiS.
- Bisri, H. (2016). Ekonomi dan manajemen masjid. Jakarta, Indonesia: Kencana Prenada Media.
- Fathurrahman. (2020). Profesionalisasi pengelola masjid berbasis filantropi. *Jurnal Zakat dan Wakaf*, 5(1), 25–38.
- Fauzi, I. (2022). Manajemen pengelolaan masjid modern. Surakarta, Indonesia: Cakrawala Media.
- Hamid, S. (2020). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai lembaga keagamaan. *Jurnal Manajemen Islam*, 4(1), 45–60.
- Hariyanto, A. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pekerja sosial. *Jurnal Manajemen dan Pelayanan Publik*, 5(1), 1–12.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi, hlm. 85–102). Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara.
- Hidayat, A. R. (2019). Partisipasi masyarakat dalam pemeliharaan masjid. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Islam*, 3(2), 112–125.
- Iskandar, H. (2019). Administrasi masjid dan pengelolaannya. *Jurnal Ilmu Dakwah*, 6(1), 66–80.
- Kholis, N. (2020). Manajemen masjid modern. Semarang, Indonesia: Walisongo Press.
- Lestari, W. (2021). Kesejahteraan marbot masjid di pedesaan. *Jurnal Sosial Keagamaan*, 7(2), 134–148.
- Mangkunegara, A. P. (2021). Manajemen sumber daya manusia perusahaan (hlm. 120–145). Bandung, Indonesia: Remaja Rosdakarya.
- Maryam, S. (2016). Budaya religius masyarakat Jawa. Yogyakarta, Indonesia: Pustaka Pelajar.
- Malik, A. (2020). Manajemen masjid Muhammadiyah dan standarisasi kebersihan. *Jurnal Manajemen Masjid*, 5(1), 1–15.
- Puspitasari, H. (2021). Manajemen fasilitas masjid kampus. Bandung, Indonesia: Alfabeta.
- Qaradhawi, Y. (2012). Fiqh kebersihan dalam Islam (hlm. 33–58). Kairo, Mesir: Dar As-Syuruq.
- Rifa'i, A. (2022). Pengelolaan sarana peribadatan di lingkungan pesantren (hlm. 53). Malang, Indonesia: UMM Press.
- Rivai, V. (2019). Manajemen sumber daya manusia untuk organisasi (hlm. 98–115). Jakarta, Indonesia: Rajawali Press.
- Shihab, M. Q. (2015). Membumikan Al-Qur'an: Fungsi dan peran masjid dalam kehidupan umat (hlm. 211–230). Jakarta, Indonesia: Lentera Hati.
- Syafii, M. (2019). Tata kelola masjid Muhammadiyah. Jakarta, Indonesia: Suara Muhammadiyah Press.
- Wahyudi, A. (2021). Motivasi kerja pengelola masjid (hlm. 78–95). Jakarta, Indonesia: Kencana.
- Yani, A. (2018). Manajemen sarana dan prasarana masjid. *Jurnal Manajemen Dakwah*, 4(2), 89–104.