

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Peran Organisasi

1. Pengertian Peran

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) peran bermakna pemain sandiwaranya dalam film dan seperangkat tingkat yang diharapkan dimiliki oleh seseorang yang berkedudukan di masyarakat.¹⁷ Syaron Brigitte berpendapat bahwa Peran merupakan proses dinamis kedudukan (status), apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajiban sesuai dengan kedudukannya, maka dia sedang menjalankan suatu peran.¹⁸ Sedangkan menurut Bruce J Chohen sebagaimana yang dikutip oleh Mutiawati dalam jurnalnya, menjelaskan bahwa peran adalah suatu perilaku yang diharapkan oleh orang lain dari seseorang yang menduduki status tertentu.¹⁹

Dalam sebuah organisasi setiap orang memiliki berbagai macam ciri khas dalam melaksanakan tugas, kewajiban atau tanggung jawab yang telah diberikan oleh masing-masing organisasi. Peran merupakan suatu posisi seseorang dimana ia memiliki kedudukan dalam melakukan sesuatu yang diharapkan mampu memberikan efek terhadap lingkungan sekitar

¹⁷ Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, 2008), 1155.

¹⁸ Syaron Briggete Lantaeda, "Peran Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Dalam Penyusunan RPJMD Kota Tomohon", *Jurnal Administrasi Publik*, Vol. 4, No. 48, 2017: 1-9.

¹⁹ Mutiawati, "Tantangan "Role"/Peran yang Dihadapi oleh Mantan Perawat IJ-EPA Setelah Kembali ke Indonesia", *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, Vol. 4, No. 2, September 2017: 105-113.

dari apa yang dilakukan atau dikerjakannya. Peran merupakan tindakan yang diharapkan dari seseorang yang dalam tindakannya melibatkan orang lain. Peran juga mencerminkan posisi seseorang dalam sistem sosial dengan hak dan kewajiban serta tanggung-jawab yang menyertainya.

Dari uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwasanya peran merupakan suatu konsep tentang apa yang harus dilakukan organisasi dalam masyarakat.

2. Pengertian Organisasi

Organisasi berasal dari bahasa Yunani “*Organon*” yang berarti sebagian atau susunan.²⁰ Dalam bahasa Inggris yaitu “*organize*” yang berarti mengatur atau menyusun bagian-bagian yang terpisah-pisah sehingga menjadi satu kesatuan yang dapat digunakan untuk melakukan pekerjaan.²¹ Dalam beberapa literatur, pemaknaan organisasi bermacam-macam tergantung dari perspektif mana para ahli yang bersangkutan melihatnya.

Sedangkan Eliana Sari mengutip pengertian organisasi dari beberapa ahli, sebagai berikut:

- 1) Stephen Robins mengungkapkan bahwa organisasi adalah kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan kepemimpinan yang dapat diidentifikasi, yang bekerja secara teratur untuk mencapai suatu tujuan bersama atau tujuan sekelompok orang.

²⁰ Andi Rasyid Pananrangi, *Manajemen Pendidikan*, (Makassar: Celebes Media Perkasa, 2017), 139.

²¹ Sesra Budio, “Komunikasi Organisasi: Konsep Dasar Organisasi”, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 1 No. 2, Juli 2018: 23-30.

- 2) James D. Money mengemukakan bahwa organisasi adalah bentuk perkumpulan manusia untuk mencapai tujuan bersama.
- 3) Chester I. Barnard menyatakan bahwa organisasi adalah suatu sistem usaha bersama antara dua orang atau lebih yang bersifat formal untuk mencapai suatu tujuan bersama.
- 4) Sondan P. Siagian menjelaskan bahwasannya organisasi adalah suatu bentuk persekutuan dari sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan serta terikat secara formal dalam suatu ikatan hirarki, dimana selalu terdapat hubungan antara sekelompok orang yang disebut dengan pemimpin dan sekelompok orang yang disebut dengan staf.²²

Berdasarkan beberapa penjabaran di atas, dapat disimpulkan bahwasanya organisasi adalah suatu bentuk perkumpulan orang yang bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan bersama, dan organisasinya digunakan sebagai wadah untuk bertukar pikiran menguraikan pendapat untuk menghasilkan suatu bentuk kegiatan dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai bersama.

3. Karakteristik Organisasi

Setiap organisasi memiliki karakteristik yang umum, sebagaimana pendapat Eliana Sari berikut:

²² Eliana Sari, *Teori Organisasi: Konsep dan Aplikasi*, (Jakarta Timur: Jayabaya University Press, 2006), 1.

a. Tujuan Bersama

Tujuan bersama adalah suatu keinginan atau target yang ditentukan bersama mengenai hasil yang ingin dicapai oleh organisasi. Syarat-syarat yang harus dipenuhi sebelum tujuan dapat dicapai adalah:

- 1) Dirumuskan dengan jelas,
- 2) Dimengerti,
- 3) Diterima dengan baik oleh setiap anggota yang berkepentingan dalam mencapai tujuan tersebut.
- 4) Dinyatakan secara kuantitatif, dapat diukur yaitu dapat dibandingkan dalam bentuk pernyataan tertulis mengenai hasil yang akan dicapai dalam jangka waktu yang ditentukan.

b. Pembagian Pekerjaan

Pembagian pekerjaan merupakan proses membagi pekerjaan menjadi bagian-bagian khusus yang lebih kecil. Dengan adanya pembagian pekerjaan dapat menunjang organisasi dalam memaksimalkan setiap keahlian yang dimiliki anggotanya dalam menjalankan tugas khusus secara berulang.

c. Hirarki Wewenang

Merupakan hak kekuasaan untuk mengerjakan atau menyuruh orang lain melakukan sesuatu. Hirarki wewenang pada sebuah organisasi umumnya bertingkat-tingkat sesuai dengan jabatan yang dimilikinya. Orang yang memiliki jabatan lebih tinggi mempunyai wewenang lebih banyak dibanding orang yang berada dibawahnya.

d. Koordinasi

Koordinasi adalah suatu tindakan yang menyatukan berbagai macam bagian dari organisasi sehingga berbagai macam bagian tersebut dapat bekerja secara harmonis. Dengan mengkoordinasikan, seorang pemimpin organisasi dapat menghindari timbulnya konflik atau dapat mengatasi konflik yang ada. Sedangkan tanpa adanya koordinasi mengakibatkan tiap-tiap bagian dari suatu organisasi akan berjalan menurut keinginan mereka masing-masing dan akan menimbulkan kerancuan di dalam organisasi.²³

4. Fungsi dan Tujuan Organisasi

Organisasi memiliki beberapa fungsi diantaranya adalah memenuhi kebutuhan pokok organisasi, mengembangkan tugas dan tanggung jawab serta mempengaruhi orang. Sedangkan tujuan organisasi adalah suatu harapan yang diinginkan dalam sebuah organisasi meningkatkan keterampilannya secara khusus dengan menjalankan visi dan misi pada organisasi tersebut demi kesejahteraan seluruh anggotanya.²⁴

5. Prinsip-Prinsip Organisasi

Suatu organisasi memiliki prinsip kebenaran umum yang harus dipedomani dan tidak boleh dilanggar oleh anggota organisasi tersebut.

Prinsip-prinsip ini meliputi:

- a. Prinsip perumusan tujuan yang jelas.

²³ Ade Heryana, *Organisasi dan Teori Organisasi*, (Tangerang: Aheryana Institute, 2020), 11-14.

²⁴ Paruhum Tampubolon, "Pengorganisasian dan Kepemimpinan Kajian Terhadap Fungsi-Fungsi Manajemen Organisasi Dalam Upaya Untuk Mencapai Tujuan Organisasi", *Jurnal Stindo Profesional*, Vol. 4, No. 3, Mei 2018: 22-35.

- b. Prinsip rentang kekuasaan.
- c. Prinsip delegasi kekuasaan.
- d. Prinsip tingkat pengawasan.
- e. Prinsip kesatuan perintah dan tanggung jawab.
- f. Prinsip kontinuitas dan fleksibilitas.²⁵

6. Peran Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki peran dan keterkaitan terhadap berbagai aspek kehidupan organisasi secara menyeluruh. Budaya organisasi memiliki peran yang besar dalam mencapai tujuan organisasi.²⁶

Berikut ini uraian tentang peran budaya organisasi terhadap anggota organisasi, organisasi dan bukan anggota organisasi tetapi memiliki hubungan dengan organisasi:

a. Perekatan anggota organisasi dan Menyatukan Organisasi

Awal menjadi anggota organisasi, agar diterima sebagai anggota organisasi harus menerima dan menerapkan budaya organisasi. Anggota organisasi hendaknya mengerjakan mana yang boleh dan mana yang tidak boleh. Dengan demikian norma, nilai dan etika budaya organisasi mengkoordinir, menyatukan, dan merekatkan para anggota organisasi.

²⁵ Anang Firmansyah, *Pengantar Manajemen*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), 66-67.

²⁶ Agoes Kamaroellah, *Pengantar Budaya Organisasi, (Konsep, Strategi Implementasi dan Manfaat)* (Surabaya: Pustaka Radja, 2014), 1-2.

b. Identitas Organisasi

Budaya organisasi menunjukkan identitas organisasi kepada orang di luar organisasi. Budaya organisasi yang berbeda memberikan identitas yang berbeda, dan memberi kebanggaan.

c. Motivasi

Budaya organisasi memiliki peran memotivasi anggota organisasi untuk bertindak mencapai tujuan organisasi.

d. Mengembangkan Komitmen Rasa Memiliki

Budaya organisasi akan menyatukan, mengembangkan rasa memiliki dan memfasilitasi komitmen para anggota organisasi. Mengembangkan pemikiran yang lebih luas dari pada kepentingan pribadi seseorang.

e. Konsistensi

Budaya organisasi berisi panduan, peraturan, prosedur, pola pikir, cara bertindak dan perilaku, sehingga menimbulkan konsistensi anggota organisasi untuk melaksanakan tugas dan perannya.

f. Memperkecil Konflik dan Perbedaan

Dengan adanya panduan, peraturan, prosedur, pola pikir, asumsi, filsafat yang sama memperkecil perbedaan budaya organisasi adalah cara untuk menyelesaikannya konflik.

g. Mengurangi Ketidak Pastian

Budaya menentukan arah yang akan dicapai, dan cara untuk mencapainya, sehingga mengurangi ketidakpastian.

h. Keunggulan Kompetitif

Budaya organisasi yang kuat dan mapan mendorong konsistensi, motivasi kerja, efisien, efektif menurunkan ketidak pastian yang mengakibatkan keunggulan kompetitif.

i. Kinerja Organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi berupa etos kerja, motivasi, kepuasan kerja, keunggulan kompetitif yang diciptakan oleh budaya organisasi yang mapan dan kuat.²⁷

7. Program Kerja

Program kerja adalah aktivitas yang menggambarkan bagian mengenai pekerjaan yang akan dilaksanakan yang disertai dengan petunjuk-petunjuk mengenai cara pelaksanaannya. Aktivitas yang digambarkan ini menyangkut juga jangka waktu penyelesaiannya, penggunaan material dan peralatan yang diperlukan, pembagian wewenang dan tanggung jawab serta kejelasan lainnya yang dianggap perlu. Pada prinsipnya, program kerja ini akan menjadi pegangan bagi organisasi dalam menjalankan rutinitas roda organisasi.²⁸

8. Organisasi Santri Intra Madrasah Diniyah Al-Amien (OSIMA)

Organisasi Santri Intra Madrasah Diniyah Al-Amien (OSIMA) merupakan organisasi dibawah naungan Madrasah Diniyah Al-Amien yang dibentuk dengan tujuan sebagai pelaksana kebijakan pendidikan

²⁷ Pahlawansjah Harahap, *Budaya Organisasi: Organization Culture*, (Semarang: Semarang University Press, 2011), 8.

²⁸ Zuriani Ritonga, *Buku Ajar Manajemen Strategi (Teori dan Aplikasi)*, (Yogyakarta: Deepublish, 2020), 61.

Madrasah Diniyah Al-Amien, khususnya bidang pembinaan santri. Oleh karena itu, Organisasi Santri ini mempunyai tugas dan kewajiban untuk membantu Dewan *Asatidz* (Guru Madrasah Diniyah) dalam mengusahakan kelancaran pelaksanaan program pengajaran dan pembinaan santri di Pondok Pesantren Al-Amien.²⁹ Organisasi Santri Intra Madrasah Diniyah Al-Amien (OSIMA) memiliki beberapa divisi dalam melaksanakan program kerja yang telah disepakati bersama. Divisi ini terdiri dari divisi sekertaris, divisi bendahara, divisi *Study Intelektual And Religi* (S.I.A.R), divisi perlengkapan, dan divisi keamanan.³⁰

B. Tinjauan Karakter

1. Pengertian Karakter

Karakter dalam bahasa Inggris disebut “*Character*” dan dalam bahasa Yunani “*Charassein*” yang berarti mengukir hingga terbentuk sebuah pola, atau dapat diartikan sebagai pola perilaku moral individu.³¹ Kata “karakter” berasal dari bahasa Yunani yang berarti “*to mark*” (menandai) dan memfokuskan pada bagaimana mengaplikasikan nilai-nilai kebaikan dalam bentuk nyata tindakan atau tingkah laku sehari-hari. Seseorang dapat dikatakan berkarakter (*a person of character*) apabila tingkah lakunya sesuai dengan kaidah moral.³²

²⁹ Wawancara dengan Ustadz M. Wildan Abrori pada tanggal 8 November 2021 pukul 08:30 WIB.

³⁰ Dokumen Program Kerja Organisasi Santri Madrasah Diniyah Al-Amien (OSIMA).

³¹ Sutjipto, “Rintisan Pengembangan Pendidikan Karakter di Satuan Pendidikan”, *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Vol. 17, No. 5, September 2011: 501-523.

³² Cut Zahri Harun, “Manajemen Pendidikan Karakter”, *Jurnal Pendidikan Karakter*, Vol. 3, No. 3, Oktober 2013: 302-308.

Karakter menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah tabiat, watak, sifat, akhlak ataupun budi pekerti seseorang yang membedakan seorang individu dengan individu lainnya.³³ Sedangkan menurut Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi, karakter adalah nilai-nilai yang unik baik yang terpatери dalam diri dan terenjawantahkan dalam perilaku. Karakter secara koheren memancar dari hasil oleh pikir, olah hati, olah rasa dan karsa, serta olah raga seseorang atau sekelompok orang.³⁴

Dalam pandangan Islam, karakter itu disebut dengan *Akhlaq*.³⁵ Asmani Azmy dalam bukunya “Akhlaq Tasawuf” menjelaskan bahwa kata “*akhlaq*” berasal dari kata “*akhlaqa – yukhliq – ikhlaqan*” yang berarti *al-sajiyah* (perangai), *al-thabi’ah* (kelakuan, tabiat, watak dasar), *al-adat* (kebiasaan, kelaziman), *al-matru’ah* (peradaban yang baik), dan *al-Din* (agama).³⁶

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwasannya karakter adalah unsur pokok dalam diri manusia yang dengannya membentuk karakter psikologi seseorang dan membuatnya berperilaku sesuai dengan dirinya dan nilai yang sesuai dengan dirinya dalam kondisi yang berbeda-beda.

³³ Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, 2008), 682.

³⁴ Direktorat Ketenagaan Dirjen Pendidikan Tinggi, *Kerangka Acuan Pendidikan Karakter Tahun Anggaran 2010*, (Jakarta: Kemendiknas, 2010), 7.

³⁵ Siti Nasihun, “Pendidikan Karakter Dalam Perspektif Islam dan Strategi Implementasinya”, *Andragogi: Jurnal Diklat Teknis Pendidikan dan Keagamaan*, Vol. 7, No. 2, Desember 2019: 321-335.

³⁶ Asmani Azmy, *Akhlaq Tasawuf – Sebuah Pengantar*, (Yogyakarta: K-Media, 2021), 1.

2. Nilai-Nilai Karakter

Secara umum nilai-nilai karakter atau budi pekerti ini menggambarkan sikap dan perilaku dalam hubungan dengan Tuhan, diri sendiri, masyarakat dan alam sekitar. Mengutip pendapat Thomas Lickona dalam jurnal yang disusun oleh Dalmeri, ia berpendapat bahwasanya “pendidikan karakter secara psikologis harus mencakup dimensi penalaran berlandaskan moral (*moral reasoning*), perasaan berlandaskan moral (*moral feeling*), dan perilaku berdasarkan moral (*moral behavior*).³⁷

Nilai-nilai karakter merupakan aspek-aspek utama yang akan ditanamkan melalui pendidikan karakter. Nilai-nilai ini bersumber dari agama, Pancasila, budaya dan tujuan pendidikan nasional. Sesuai dengan kajian Pusat Kurikulum Nasional, karakter yang diimplementasikan di pesantren³⁸ meliputi:

1. Religius

Sikap dan perilaku patuh dalam melaksanakan ajaran agama, toleran terhadap pelaksanaan ibadah agama lain, dan hidup rukun dengan pemeluk agama lain.

2. Jujur

Perilaku yang didasarkan pada upaya menjadikan dirinya sebagai orang yang selalu dipercaya dalam perkataan dan perbuatan.

³⁷ Dalmeri, “Pendidikan Untuk Pengembangan Karakter (Telaah Terhadap Gagasan Thomas Lickona dalam *Educating For Character*”, *Jurnal AL-Ulum*, Vol. 14, No. 1 Tahun 2014:269-288.

³⁸ Husna Nashihin, *Pendidikan Karakter Berbasis Budaya Pesantren*, (Semarang: Formaci, 2017), 7.

3. Toleransi

Sikap dan tindakan yang menghargai perbedaan agama, suku etnis, pendapat, sikap dan tindakan orang lain yang berbeda dengan dirinya.

4. Disiplin

Tindakan yang menunjukkan perilaku tertib dan patuh pada berbagai ketentuan dan peraturan.

5. Kerja Keras

Perilaku yang menunjukkan upaya sungguh-sungguh dalam mengatasi berbagai hambatan belajar dan tugas, serta menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya.

6. Kreatif

Berpikir dan melakukan sesuatu untuk menghasilkan cara atau hasil baru dari sesuatu yang telah dimiliki.

7. Mandiri

Sikap dan perilaku yang tidak mudah tergantung pada orang lain dalam menyelesaikan tugas-tugas.

8. Demokratis

Cara berfikir, bersikap dan bertindak yang menilai sama hak dan kewajiban dirinya dan orang lain.

9. Rasa Ingin Tahu

Sikap dan tindakan yang selalu berupaya untuk mengetahui lebih mendalam dan meluas dari sesuatu yang dipelajarinya, dilihat dan didengar.

10. Semangat Kebangsaan

Cara berfikir, bertindak, dan berwawasan yang menempatkan kepentingan bangsa dan negara di atas kepentingan diri dan kelompoknya.

11. Cinta Tanah Air

Cara berfikir, bersikap, dan berbuat yang menunjukkan kesetiaan, kepedulian, dan penghargaan yang tinggi terhadap bahasa, lingkungan fisik, sosial, budaya dan bangsa.

12. Menghargai Prestasi

Sikap dan tindakan yang mendorong dirinya untuk menghasilkan sesuatu yang berguna bagi masyarakat, dan mengakui serta menghormati keberhasilan orang lain.

13. Bersahabat/Komunikatif

Tindakan yang memperlihatkan rasa senang berbicara, bergaul, dan bekerja sama dengan orang lain.

14. Cinta Damai

Sikap, perkataan, dan tindakan yang menyebabkan orang lain merasa senang dan aman atas kehadirannya.

15. Gemar membaca

Kebiasaan menyediakan waktu untuk membaca berbagai bacaan yang memberikan kebajikan bagi dirinya.

16. Peduli Lingkungan

Sikap dan tindakan yang selalu berupaya mencegah kerusakan pada lingkungan alam sekitarnya.

17. Peduli Sosial

Sikap dan tindakan yang selalu ingin memberi bantuan kepada orang lain dan masyarakat yang membutuhkan.

18. Tanggung Jawab

Sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya, yang seharusnya dia lakukan, terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan (alam, sosial, dan budaya), negara dan Tuhan yang Maha Esa.³⁹

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Karakter

Keberhasilan dan kegagalan dalam proses penerapan pembentukan karakter itu dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Zubaedi faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan dalam pembentukan karakter ada 4 macam,⁴⁰ sebagai berikut:

1. Faktor Insting (Naluri)

Segala bentuk refleksi sikap, tindakan dan perbuatan manusia dimotivasi oleh potensi kehendak yang dimotori oleh insting seseorang. Insting adalah seperangkat tabiat yang dibawa manusia sejak lahir. Para psikolog menjelaskan bahwa insting (naluri) berperan

³⁹ Pusat Kurikulum dan Perbukuan Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Pendidikan Nasional, *Pedoman Pelaksanaan Pendidikan Karakter*, (Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional, 2011), 8.

⁴⁰ Zubaedi, *Desain Pendidikan Karakter Konsep dan Aplikasinya dalam Lembaga Pendidikan*, (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2013), 217-225.

sebagai motivator penggerak yang mendorong lahirnya tingkah laku sebagaimana berikut:

- a. Naluri makan (*Nutritive insting*) yaitu ketika manusia lahir telah membawa suatu hasrat makan tanpa didorong oleh orang lain.
- b. Naluri berjodoh (*Seksual Instinct*) yaitu ditandai dengan laki-laki ingin berjodoh dengan wanita begitu juga sebaliknya. Sebagaimana di dalam Al-Qur'an Surah Ali-Imran ayat 14 berikut:

رُؤْيُنَ لِلنَّاسِ حُبُّ الشَّهَوَاتِ مِنَ النِّسَاءِ وَالْبَنِينَ وَالْقَنَاطِيرِ الْمُقَنْطَرَةِ

Artinya: “Dijadikan terasa indah dalam pandangan manusia cinta terhadap apa yang diinginkan, berupa perempuan-perempuan, anak-anak, harta benda yang bertumpuk.” (Q.S. Ali-Imran Ayat 14).

- c. Naluri Keibu-bapakam (*peternal instinct*) yaitu ditandai dengan tabiat kecintaan orang tua kepada anaknya dan sebaliknya kecintaan anak kepada orang tua.
- d. Naluri berjuang (*combative instinct*) yaitu tabiat manusia yang cenderung mempertahankan diri dari gangguan dan tantangan. Jika seseorang diserang oleh musuhnya, maka dia akan membela diri.
- e. Naluri ber-Tuhan, yang ditandai dengan tabiat manusia mencari dan merindukan Penciptanya yang mengatur dan memberikan rahmat kepadanya. Naluri ini disalurkan dalam hidup beragama.

Para ahli Psikologi mengemukakan bahwasanya selain kelima insting tersebut masih ada banyak lagi seperti insting ingin tahu dan memberi tahu, takut, suka bergaul, meniru orang lain dan lain

sebagainya. Segenap naluri insting manusia ini merupakan kumpulan inheren dengan kehidupan manusia yang secara fitrah sudah ada tanpa perlu dipelajari terlebih dahulu.⁴¹ Dengan potensi naluri inilah manusia dapat memproduksi berbagai macam karakter sesuai pula dengan corak instingnya.

2. Faktor Adat/Kebiasaan

Adat/kebiasaan adalah setiap pikiran dan tindakan seseorang yang dilakukan secara berulang-ulang dalam bentuk yang sama sehingga menjadi kebiasaan, seperti berpakaian, makan, tidur, olah raga, dan sebagainya.⁴² Perbuatan yang telah menjadi adat-kebiasaan, tidak cukup hanya diulang-ulang saja, tetapi juga harus disertai dengan kesukaan dan kecenderungan hati terhadapnya. Orang yang sedang sakit, rajin berobat, minum obat, mematuhi nasehat-nasihat dokter tidak bisa dikatakan sebagai adat kebiasaan, sebab dengan begitu dia bisa sembuh. Dia tidak akan berobat lagi kepada dokter. Jadi terbentuknya kebiasaan itu adalah karena adanya kecenderungan hati yang diiringi perbuatan.

3. Faktor Keturunan (*Wirotzah/Hereditiy*)

Secara langsung atau tidak langsung keturunan sangat mempengaruhi pembentukan karakter atau sikap seseorang. Sebagaimana teori Konvergensi yang mengkompromikan teori

⁴¹ Andi Thahir, *Psikologi Belajar Buku Pengantar Dalam Memahami Psikologi Belajar*, (Bandar Lampung: LP2M UIN Raden Intan Lampung, 2014), 75-76.

⁴² Nunu Nurfirdaus, "Studi Tentang Pembentukan Kebiasaan dan Perilaku Sosial Siswa (Studi Kasus di SD Negeri 1 Windujaten)", *Jurnal Lensa Pendas*, Vol. 4, No. 1, Februari 2019: 36-46.

nativisme dan empirisme dengan menekankan bahwa “dasar” dan “ajar” secara bersama-sama mempengaruhi perkembangan jiwa manusia.⁴³ Contohnya dua anak kembar yang disekolahkan bersama-sama, ternyata hasilnya mereka memiliki keahlian yang berbeda-beda.

Sifat-sifat yang dimiliki anak merupakan pantulan dari sifat-sifat yang dimiliki orang tua. Anak terkadang mewarisi sebagian besar sifat dari salah satu orang tuanya. Adapun sifat yang diturunkan orang tua terhadap anaknya itu bukan sifat yang tumbuh dengan matang karena pengaruh lingkungan, adat, dan pendidikan, melainkan sifat-sifat bawaan yang telah ada sejak lahir.

Sifat-sifat yang diturunkan ini pada umumnya terbagi menjadi dua macam, yaitu:

1) Sifat-sifat Jasmaniah

Sifat fisik yang berupa warna kulit, tinggi badan, warna rambut, bentuk hidung, kekuatan otot dan syaraf orang tua dapat diwariskan kepada anak-anaknya.

2) Sifat-sifat Ruhaniah

Lemah atau kuatnya suatu naluri dapat diturunkan oleh orang tua yang kelak mempengaruhi karakter anaknya. Sebagaimana pada umumnya bahwa setiap manusia mempunyai naluri (insting). Akan tetapi kekuatan dari naluri ini berbeda-beda. Ada orang yang memiliki naluri kuat sehingga dia menjadi

⁴³ Miftahuddin, “Konsep Konvergensi Dalam Pendidikan Islam (Menakar Peran Manusia Dalam Pendidikan)”, *Dirasat: Jurnal Studi Islam & Peradaban*, Vol. 14, No. 1, 2019: 45-65.

pemberani dan gagah perkasa. Kelebihan dalam naluri ini dapat diturunkan kepada anak turunya. Demikian halnya dalam kecerdasan, kesabaran (ketahanan mental), dan sifat-sifat mental lainnya dapat diturunkan dari ibu kepada anaknya atau dari kakek kepada cucunya.⁴⁴

4. Faktor *Milieu* (Lingkungan)

Salah satu aspek yang ikut memberikan kontribusi dalam terbentuknya karakter seseorang adalah faktor *Milieu* (lingkungan) dimana seseorang berada. *Milieu* artinya suatu yang melingkupi tubuh yang hidup, meliputi tanah dan udara. Sedangkan lingkungan *manua* ialah yang mengelilinginya, seperti negeri, lautan, udara dan masyarakat. Dengan kata lain, *milieu* adalah segala apa yang melingkupi manusia dalam arti yang luas.⁴⁵ *Milieu* atau lingkungan terdiri dari dua macam, yaitu:

a. Lingkungan Alam

Alam yang melingkupi manusia merupakan faktor yang mempengaruhi dalam menentukan tingkah laku seseorang. Lingkungan alam ini dapat mematangkan pertumbuhan bakat yang dibawa oleh seseorang. Jika kondisi alamnya buruk, maka hal itu menjadi perintang dalam mematangkan bakat seseorang, sehingga hanya mampu berbuat menurut kondisi yang ada, sebaliknya jika

⁴⁴ Nur Amini, "Faktor Hereditas Dalam Mempengaruhi Perkembangan Intelegensi Anak Usia Dini", *Jurnal Buah Hati*, Vol. 7, No. 2 September 2020:108-124.

⁴⁵ Samrin, "Pendidikan Karakter (Sebuah Pendekatan Nilai)", *Jurnal Al-Ta'dib*, Vol. 9 No. 1 Januari-Juni 2016: 120-143.

kondisi alam itu baik, akan dapat berbuat lebih mudah dalam menyalurkan bakat yang dimilikinya sejak lahir. Dapat disimpulkan bahwa kondisi alam ini ikut dalam membentuk karakter manusia-manusia yang hidup di dalamnya.

Orang yang tinggal di daerah pegunungan dan hutan akan hidup sebagai pemburu atau petani, sedangkan tingkat kehidupan ekonomi dan kebudayaannya terbelakang dibanding dengan mereka yang hidup di perkotaan. Adapun masyarakat yang berdiam di pantai, dipengaruhi kondisi mencetak budaya mereka sebagai nelayan dan bahariawan dan tingkah merekapun selalu berafiliasi ke laut. Orang-orang yang menempati daerah pertanian yang subur terbentuk pula karakternya oleh suasana pertanian.

b. Lingkungan Pergaulan

Manusia hidup selalu berhubungan dengan manusia lainnya. Itulah yang menjadi sebab manusia harus bergaul. Oleh karena itu, dalam pergaulan akan saling mempengaruhi dalam pikiran, sifat, dan tingkah laku.

Lingkungan pergaulan ini dapat dibagi kepada beberapa kategori:

1) Lingkungan keluarga

Karakter yang dimiliki orang tua di rumah dapat pula mempengaruhi pembentukan karakter pada anaknya.

2) Lingkungan Sekolah

Karakter anak sekolah dapat terbina dan terbentuk menurut pendidikan yang diberikan oleh guru-gurunya di sekolah.

3) Lingkungan Pekerjaan

Suasana pekerjaan selaku karyawan dalam suatu perusahaan dapat mempengaruhi perkembangan pikiran, sifat dan karakter seseorang.

4) Lingkungan Organisasi

Orang yang menjadi anggota dari suatu organisasi akan memperoleh aspirasi cita-cita yang digariskan organisasi itu. Cita-cita itu mempengaruhi jalannya organisasi. Hal ini tergantung pula pada disiplin atau tidaknya organisasi.

5) Lingkungan Kehidupan Ekonomi (Perdagangan)

Karena masalah ekonomi adalah kebutuhan primer dalam hidup manusia, maka hubungan ekonomi turut mempengaruhi pembentukan karakter seseorang.

6) Lingkungan Teman Sebaya

Pergaulan umum dengan teman sebaya memiliki pengaruh yang besar dalam pembentukan karakter seseorang. Semisal seorang remaja itu bergaul dengan sesama remaja dalam bidang-bidang kebajikan, niscaya karakternya akan terbawa kepada kebajikan. Sebaliknya, jika seorang remaja bergaul

dengan temannya yang tidak baik, maka dia pun juga akan menjadi tidak baik.⁴⁶

⁴⁶ Antonius Atosokhi Gea, “*Enculturation* Pengaruh Lingkungan Sosial Terhadap Pembentukan Perilaku Budaya Individu”, *Jurnal Humaniora*, Vol. 2, No. 1, April 2011:139-150.