

Strategi Program *Work Life Balance* Dan Pola Asuh Otoritatif Dalam Mendidik Anak

Rizky Gunawan

Universitas Maritim Raja Ali Haji

Aditya Vernando

Universitas Maritim Raja Ali Haji

Alamat: Jalan Raya Dompok, Kota Tanjungpinang, Provinsi Kepulauan Riau

Korespondensi penulis: wrlord23@gmail.com

Abstract. *This research aims to find out the parents' strategies in educating and developing children from early childhood to adulthood and the role of parents in balancing work and family or work life balance in daily life. The results of this study indicate that parents have several obstacles and factors in implementing the concept of work life balance, but have one strategy, namely authoritative parenting. Patterns that are combined between Authoritarian Parenting and Pessimistic Parenting. This can be seen from the 2 dimensions given, namely the Control and Warmth Dimensions, this process must also be carried out consistently and responsibly so that it is well implemented. The research uses qualitative methods with descriptive research types. With secondary data sources through national and international journal articles and using other sources such as online media, social media (youtube, instagram, facebook, and twitter). From the results mentioned, it can be concluded that work and personal life as well as the role of parents in educating children are the most important things in order to create a golden generation, where generations are able to provide polite attitudes, carry out responsibilities for work and personal life, and the most important thing is that children are able to become people who carry out all their activities in the social environment properly.*

Keywords: *Parents, Work Life Balance, Authoritative Parenting.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Strategi Orang Tua dalam mendidik serta mengembangkan diri Anak dari Usia Dini hingga Dewasa serta Peran Orang Tua dalam menyeimbangi antara Pekerjaan dan Keluarga atau *Work Life Balance* di kehidupan sehari-hari. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa orang tua memiliki beberapa kendala serta faktor dalam menerapkan konsep *work life balance*, namun memiliki salah satu strategi yakni dengan pola asuh otoritatif. Pola yang tergabung antara Pola Asuh Otoriter dan Pola asuh Pesimif. Hal ini bisa dilihat dari 2 dimensi yang diberikan yakni Dimensi Kontrol dan Kehangatan, proses ini mesti dilakukan juga secara konsisten dan tanggung jawab agar telaksana dengan baik. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Dengan Sumber data skunder melalui artikel jurnal nasional dan internasional serta menggunakan sumber lain seperti media online, media sosial (youtube, instagram, facebook, dan twitter). Dari hasil yang disebutkan maka dapat ditarik kesimpulan, pekerjaan dan kehidupan pribadi serta peran orang tua dalam mendidik anak adalah hal terpenting guna mewujudkan generasi emas, dimana generasi yang mampu memberikan sikap yang sopan, menjalankan tanggung jawab terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta yang paling penting adalah anak mampu menjadi orang yang menjalankan segala kegiatan nya di lingkungan sosial dengan baik..

Kata kunci: Orang Tua, *Work Life Balance*, Pola Asuh Otoritatif

LATAR BELAKANG

Di tengah era globalisasi yang terjadi saat ini, persaingan sering terjadi di antara pelaku bisnis seiring lajunya pertumbuhan ekonomi baik secara nasional dan internasional. Setiap perusahaan yang bergerak di bawah naungan pemerintah atau pun swasta berpacu untuk mendapatkan pendapatan yang maksimal dengan memiliki sumberdaya yang seminimal mungkin, walaupun mendapatkan tekanan yang sangat kuat dan harus memiliki jiwa pekerja

keras dari sebelumnya. Di antara sumberdaya yang terlibat dalam kemajuan sebuah perusahaan ataupun instansi, sumberdaya manusia menjadi hal yang paling krusial serta memberikan kinerja yang paling dominan.

Hal ini didukung pernyataan (Hasibuan & Hasibuan, 2016), yakni manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu, tampak bahwa sulit bagi sebuah perusahaan untuk beroperasi dengan lancar dan memperoleh sasaran, jika karyawannya tidak mampu mengeksekusi tugas dan fungsinya dengan baik. Dalam upaya yang dilakukan oleh sebuah perusahaan, saat ini banyak perusahaan yang mulai menerapkan *work life balance*, dimana perusahaan atau instansi menyadari bahwasannya karyawan tidak hanya berperan serta berfokus pada pekerjaan namun mesti memikirkan keluarga baik yang sudah menikah atau belum menikah.

Keluarga menjadi hal terpenting dalam kehidupan bersosial, dimana keluarga adalah unit terkecil di lingkungan bermasyarakat yang terdiri dari atas kepala rumah tangga, ibu, dan beberapa anggota lainnya salah satunya ialah seorang anak atau beberapa orang anak. Anak menjadi penyambung generasi di keluarga kecil yang sudah terbentuk, anak juga mesti dilatih dengan menerapkan nilai sopan santun, memiliki tanggung jawab atas apa yang di perbuat, serta peran anak juga akan dinilai di lingkungan bermasyarakat apabila di didik oleh orang tua yang menerapkan konsep dan didikan yang baik dan bermoral.

Ayah atau laki laki sebagai peran utama di dalam keluarga serta penanggung jawab atas segala aspek dimana salah satunya adalah sebagai roda ekonomi keluarga. Selain menjadi seorang pemimpin, ayah juga berperan besar dalam membesarkan, membina, serta mendidik seluruh anggota keluarganya, yakni seorang istri dan anak-anaknya. Menurut (Wahyuningrum, 2014) ada beberapa peranan seorang ayah dalam keluarga yaitu, yang pertama sebagai *provider* berperan dalam penyedia dana pemberi fasilitas, yang kedua *protector* sebagai pemberi perlindungan, yang ketiga sebagai *decision maker* berperan sebagai pengambil keputusan di dalam keluarga, yang keempat *child specialiser and educater* berperan sebagai pendidik dan menjadikan anak sebagai makhluk sosial, dan yang terakhir yakni *nurtured mother* sebagai pendamping ibu dalam mengurus anak. Pengasuhan terhadap anak dilakukan secara baik oleh ayah dan ibu mempunyai pengaruh positif bagi perkembangan anak-anak, baik dari aspek motorik, kognitif, maupun sosioemosional.

Ibu atau wanita juga memiliki tanggung jawab yang sama dimana terbukti melalui berdasarkan Survei Angkatan Kerja Formal yang di lakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2020, menunjukkan persentase 34,65 %. Menurut (Ayuningtyas & Septarini, 2013),

Pandangan yang menganggap seorang pria atau ayah yang bekerja juga bergeser dimana, seorang ibu atau wanita juga bekerja dan ikut terlibat dalam dunia kerja. Di lain sisi, ada nilai positif dan negatif yang timbul, dimana nilai positif keterlibatan wanita dalam yaitu kontribusi mereka dalam menciptakan hubungan yang lebih setara antara suami dan istri serta meningkatkan harga diri bagi wanita. Bekerja sebagai sarana untuk mengekspresikan dan mencapai kualitas hidup yang lebih baik juga menjadi salah satu alasan meningkatnya jumlah wanita yang bekerja. Keterlibatan wanita dalam dunia kerja tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, namun juga sebagai sarana untuk mencapai aktualisasi diri serta dapat menjadi model positif bagi perkembangan anak. Namun, pada nilai negatifnya dengan bekerja diluar rumah wanita menjadi memiliki peran yang lebih kompleks, berkurangnya waktu untuk suami dan anak, bahkan bisa jadi kepentingan diri wanita menjadi terabaikan demi kepentingan pekerjaan dan keluarga. Adanya berbagai peran berpotensi dapat memicu munculnya konflik peran. Konflik peran muncul ketika satu peran membutuhkan waktu dan perilaku yang kompleks serta berakibat pada sulitnya pemenuhan kebutuhan peran yang lain.

Work Life Balance mengikuti perannya karena karyawan atau bawahan menginginkan untuk mencapai sesuatu dalam kehidupannya pada pekerjaan yang sedang dilakukan dengan kehidupan dalam keluarga kecilnya atau di luar pekerjaannya. Keseimbangan dalam kehidupan dan pekerjaan menjadi suatu kebutuhan bagi individu agar tercipta kehidupan yang penuh makna dan berkualitas (Laela, 2015). *Work life balance* diartikan sebagai “keseimbangan” pada diri individu antara kehidupan dalam pekerjaan dengan kehidupan lainnya sebagai makhluk sosial. Arti “keseimbangan” disini bukan “sama dengan” berdasarkan jumlah (kuantitas) namun, lebih diartikan secara psikologis. Mencapai “keseimbangan” antara kehidupan dan pekerjaan semakin di prioritaskan. Semakin banyak individu yang mendukung “gaya hidup” seperti ini mengisyaratkan bahwa tujuan utama karir adalah menyeimbangkan dan mengintegrasikan kebutuhan pribadi, kebutuhan keluarga, dan kebutuhan pekerjaan. Dengan demikian, konsep keseimbangan kerja dan kehidupan (*work life balance*) memainkan peran penting untuk hidup terbebas dari masalah kesehatan yang berhubungan dengan mental (seperti stress, depresi, kecemasan, dan lain-lain) serta memperoleh kepuasan dalam pekerjaan, dan strategi adaptif dalam menangani situasi stress baik di tempat kerja ataupun di rumah (Kaur, 2013).

Namun, dalam menjalan *Work Life Balance* ada beberapa tantangan atau faktor penghambat seperti faktor individual, organisasional, masyarakat dan lainnya. Ini yang menjadi salah satu hambatan terlaksananya terutama di dalam keluarga. Anak menjadi sasaran apabila orang tua menjalanannya efektif atau tidaknya dari konsep yang telah di canangkan

atau di rembukkan bersama. Selain itu, (Widiyarti, 2019) dampak negatif yang di timbulkan dari orang tua yang sibuk akan pekerjaan nya ketimbang keluarga ialah kesulitan membesarkan anak, anak menjadi merasa kesepian, merasa terabaikan oleh orang tua nya sendiri, kurangnya dukungan secara mental dan emosional yang mengakibatkan anak selalu murung dan tidak akan berbicara kepada siapapun termasuk orang tua nya apabila mengalami permasalahan, dan masalah yang sering terjadi ialah renggang nya hubungan antara anak dan orang tua.

Berdasarkan uraian di atas maka hal ini mendorong peneliti untuk meneliti lebih jauh mengenai peran orang tua dalam meningkatkan serta mendidik anak nya di usia dini walaupun sedang dalam menjalankan pekerjaan di sebuah perusahaan atau instansi. Maka dari itu, peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “Strategi Orang Tua yang Bekerja dalam Mendidik Anak dengan Menerapkan Konsep *Work Life Balance* dan Pola Asuh Otoritatif”.

KAJIAN TEORITIS

1. Pengertian *Work Life Balance*

Istilah work-life balance pertama kali dikenal di Inggris pada akhir tahun 1970-an untuk menggambarkan keseimbangan antara pekerjaan individu dengan kehidupan pribadi individu itu sendiri (Ramya, 2014). Dundas dalam (Noor, 2011) mendefinisikan work-life balance sebagai pengelolaan yang efektif atas pekerjaan dan aktivitas lainnya yang merupakan hal penting seperti keluarga, kegiatan komunitas, pekerjaan sukarela, pengembangan diri, wisata, dan rekreasi.

Lockwood (2003) Work life balance merupakan suatu keadaan dimana terdapat tuntunan suatu keseimbangan pekerjaan dan kesimbangan kehidupan pribadi. Work life balance dibagi menjadi dua, yakni berdasarkan segi perspektif dari sudut pandang karyawan dan dari sudut pandang organisasi. Berdasarkan sudut pandang karyawan, work-life balance juga dapat diartikan sebagai suatu tantangan dengan tujuan mengelola tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab yang datang dari keluarga. Work life balance dilihat dari sudut pandang organisasi merupakan suatu tantangan untuk menciptakan sebuah lingkungan yang suportif sehingga karyawan dapat fokus pada pencapaian di tempat kerja.

Work-life balance telah lama menjadi fokus perbincangan dalam dunia akademik dan pengurusan organisasi. Menurut (Greenhaus et al., 2002) work life balance didefinisikan sebagai keseimbangan kerja dan kehidupan di mana seseorang terikat secara seimbang diantara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga atau kehidupan. Selain itu, work-life balance sebagai sebuah kepedulian dengan memberikan ruang lingkup bagi

karyawan untuk menyeimbangkan pekerjaan mereka dengan tanggungjawab dan kepentingan di luar pekerjaan.

(Grzywacz & Carlson, 2007) mendefinisikan work life balance sebagai pemenuhan harapan bagi peran terkait yang dinegosiasikan dan dibagi antara peran-peran yang terkait dalam pekerjaan dan keluarga. Menurut (Kalliath & Brough, 2008), work life balance adalah tercapainya kepuasan disemua aspek kehidupan dan hal tersebut membutuhkan tenaga, waktu, dan komitmen yang didistribusikan dengan baik ke semua bagian.

Indikator-indikator untuk mengukur work-life balance menurut (McDonald et al., 2005) terdiri dari time balance (keseimbangan waktu), involvement balance (keseimbangan keterlibatan), dan satisfaction balance (keseimbangan kepuasan). Time balance merujuk pada jumlah waktu yang dapat diberikan oleh individu, baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya. Involvement balance merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya. Adapun satisfaction balance merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya.

Manfaat diadakannya program work-life balance bagi perusahaan menurut (Lazăr et al., 2010), antara lain: (1) mengurangi tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan; (2) meningkatkan produktivitas; (3) adanya komitmen dan loyalitas karyawan; (4) meningkatnya retensi pelanggan; dan (5) berkurangnya turn-over karyawan. Sedangkan bagi karyawan, manfaat program work-life balance antara lain: (1) meningkatnya kepuasan kerja; (2) semakin tingginya keamanan kerja (job security); (3) meningkatkan kontrol terhadap work-life environment; (4) berkurangnya tingkat stres kerja; dan (5) semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa work-life balance merupakan keseimbangan antara peran dan tanggung jawab di dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan (rumah tangga dan kehidupan sosial) yang berjalan secara harmonis tanpa mengorbankan kepentingan salah satunya serta tercapainya kepuasan disemua aspek kehidupan.

2. Pengertian Pola Asuh Otoritatif

Dalam pola asuh ini, orang tua memberi kebebasan yang disertai bimbingan kepada anak. Orang tua banyak memberi masukan-masukan dan arahan terhadap apa yang dilakukan oleh anak. Orang tua bersifat obyektif, perhatian dan kontrol terhadap perilaku anak. Dalam banyak hal orang tua sering berdialog dan berembuk dengan anak tentang berbagai keputusan. Menjawab pertanyaan anak dengan bijak dan terbuka. Orangtua cenderung menganggap sederajat hak dan kewajiban anak dibanding dirinya. Pola asuh ini menempatkan musyawarah

sebagai pilar dalam memecahkan berbagai persoalan anak, mendukung dengan penuh kesadaran, dan berkomunikasi dengan baik.

Pola otoritatif mendorong anak untuk mandiri, tetapi orang tua harus tetap menetapkan batas dan kontrol. Orang tua biasanya bersikap hangat, dan penuh welas asih kepada anak, bisa menerima alasan dari semua tindakan anak, mendukung tindakan anak yang konstruktif. Anak yang terbiasa dengan pola asuh otoritatif akan membawa dampak menguntungkan. Di antaranya anak akan merasa bahagia, mempunyai kontrol diri dan rasa percaya dirinya terpujuk, bisa mengatasi stres, punya keinginan untuk berprestasi dan bisa berkomunikasi, baik dengan teman-teman dan orang dewasa. Anak lebih kreatif, komunikasi lancar, tidak rendah diri, dan berjiwa besar.

Penerapan pola otoritatif berdampak positif terhadap perkembangan anak kelak, karena anak senantiasa dilatih untuk mengambil keputusan dan siap menerima segala konsekuensi dari keputusan yang diambil. Dengan demikian potensi yang dimiliki anak dapat berkembang secara optimal, karena anak melakukan segala aktivitas sesuai dengan kehendak dan potensinya. Sementara orangtua memberikan kontrol dan bimbingan manakala anak melakukan hal-hal negatif yang dapat merusak kepribadian anak.

Dalam mengasuh anak, orangtua hendaknya bersikap arif dan bijaksana, tidak ekstrim terhadap salah satu pola asuh yang ada, dalam arti mampu memberi pengasuhan sesuai dengan apa yang sedang dilakukan anak dan apa harapan orangtua. Jadi orangtua dapat menerapkan ketiga pola asuh tersebut sesuai dengan situasi dan kondisi. Dengan demikian pengasuhan yang diberikan oleh orangtua lebih mengutamakan kasih sayang, kebersamaan, musyawarah, saling pengertian dan penuh keterbukaan keterbukaan. Jika anak-anak dibesarkan dan diasuh dengan pola asuh yang demokratis, niscaya dapat tumbuh dan berkembang dengan baik. Seluruh potensi yang dimiliki anak dapat dikembangkan secara optimal. Dengan demikian pada gilirannya nanti anak-anak yang sehat, cerdas, ceria dan berakhlak mulia dapat terwujud. Dampak positif yang akan muncul adalah terwujudnya suatu tatanan masyarakat yang baik, saling menghargai, saling menghormati, saling menyayangi, saling mengasihi, masyarakat yang terbuka, berpikiran positif, jujur, dan. Mempunyai toleransi yang baik (Lidyasari, 2013).

Selain itu, Pola asuh otoritatif adalah penilaian individu mengenai seberapa jauh orang tuanya memberikan perhatian, kontrol dan kebebasan dengan mengutamakan kepentingan anak dan memberikan batasan atas tindakan anak dengan tujuan untuk mendorong anak supaya tetap dalam kontrol orang tua namun, menuntut anak untuk lebih mandiri, yang dapat ditandai dengan adanya kehangatan dan pengawasan dari orang tua (Sianipar & Sawitri, 2015).

Pemaparan mengenai pengertian pola asuh orang tua oleh para ahli, berfokus pada cara orang tua berinteraksi dengan anak, sehingga anak merasakan kehangatan dan bimbingan, serta tetap diberikan aturanaturan agar anak tetap melakukan perilaku yang positif. Oleh karena itu, pola asuh yang tepat untuk membingkai keseluruhan peran orang tua tersebut, yaitu pola asuh otoritatif (Bahrain, 2020).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan Deskriptif Kualitatif dengan melakukan studi literatur sebagai acuan dalam penelitian ini. Penelitian ini juga bersumber kepada jurnal dan penelitian terdahulu yang dirangkum dan menghasilkan penelitian sevara primer. Teknik pengumpulan data lebih mengarah kepada dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Ada banyak faktor yang mempengaruhi keseimbangan kerja dan kehidupan (work-life balance). Faktor work-life balance yang diajukan (Laela, 2015) yaitu: (1) Faktor yang pertama adalah sikap karyawan atau pekerja. Sikap mendefinisikan hal yang suka dan tidak suka, sikap adalah cara berpikir atau merasa tentang sesuatu, (2) Balance atau keseimbangan dipengaruhi pula oleh faktor psikologis. Beberapa aspek faktor psikologis antara lain bagaimana individu bereaksi terhadap suatu situasi, bagaimana individu menangani sebuah situasi, bagaimana mengelola tekanan pekerjaan serta manajemen emosi, (3) faktor penting lainnya adalah lingkungan dimana individu tinggal. Lingkungan kerja harus tenang dan menyenangkan. Karena keseimbangan berhubungan dengan kehidupan pribadi dan professional, faktor-faktor lain yang berpengaruh seperti latar belakang keluarga, status keuangan dan sosial keluarga, tahap kehidupan karyawan, struktur keluarga, rutinitas sehari-hari, teman dan kehidupan sosial.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi work-life balance menurut (Poulose & Susdarsan, 2014) sebagai berikut:

- 1) Faktor Individual
 - a. Kepribadian Ada 5 model besar kepribadian yaitu extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, dan openness to experience.
 - b. Kesejahteraan Dipengaruhi oleh dua komponen yaitu cognitive component (life satisfaction) dan affective component (emotional well being).
 - c. Emotional Intelligence (EI). Didefinisikan sebagai “kemampuan untuk menyesuaikan dan mengenali emosi atau perasaan, mengungkapkan emosi atau

perasaan, mengatur emosi atau perasaan, dan mempergunakan emosi atau perasaan.

2) Faktor Organisasional

- a. Pengaturan kerja, yang mudah disesuaikan dapat membantu karyawan untuk mencapai pencampuran yang lebih baik antara pekerjaan dan aktifitas di luar pekerjaan dan membantu organisasi merekrut, mempertahankan dan memotivasi karyawan.
- b. Dukungan organisasi, Ada dua bentuk, yaitu dukungan formal dan dukungan informal. Dukungan formal dapat berupa ketersediaan work-family policies/benefit dan fleksibilitas pengaturan jadwal kerja, sedangkan dukungan informal dapat berupa otonomi kerja, dukungan dari atasan dan perhatian terhadap karir karyawan.
- c. Stress kerja, Dapat didefinisikan sebagai persepsi individu tentang lingkungan kerja seperti mengancam atau menuntut, atau ketidaknyamanan yang dialami oleh individu di tempat kerja.
- d. Konflik peran, ketidakjelasan peran dan role overload.
- e. Teknologi, Kemajuan teknologi dapat membantu pekerjaan di kantor maupun pekerjaan rumah tangga sehingga sangat bermanfaat terhadap pengelolaan waktu.

3) Faktor Lingkungan

- a. Pengaturan perawatan anak Faktor keluarga yang berhubungan seperti jumlah anak dan tanggung jawab perawatan anak menyebabkan ketidakseimbangan dalam peran pekerjaan dan keluarga.
- b. Dukungan keluarga Dukungan pasangan, dukungan orang tua dan permintaan pribadi dan keluarga.
- c. Faktor sosial lainnya.

4) Faktor Lainnya Umur, jenis kelamin, status perkawinan, status orangtua, pengalaman, tingkat karyawan, tipe pekerjaan, penghasilan serta tipe keluarga.

Pola asuh otoritatif atau pola asuh yang bersifat demokratis memiliki kelebihan yaitu menjadikan anak sebagai seorang individu yang mempercayai orang lain, bertanggungjawab terhadap tindakannya, tidak munafik, dan jujur. Selain itu, pola asuh otoritatif juga menjadikan anak mandiri, memiliki kendali diri, bersifat eksploratif, dan penuh dengan rasa percaya diri. Namun, terdapat kekurangan dari pola asuh otoritatif yaitu menjadikan anak cenderung mendorong kewibawaan otoritas orang tua, bahwa segala sesuatu harus dipertimbangkan

antara anak dan orang tua (Aminudin, 2016) menyatakan bahwa pola asuh yang ideal untuk perkembangan anak yaitu pola asuh otoritatif. Hal ini dikarenakan:

- 1) Orang tua otoritatif memberi keseimbangan antara pembatasan dan kebebasan, di satu sisi memberi kesempatan pengembangan percaya diri, sedangkan di sisi lain mengatur standar, batasan serta petunjuk bagi anak. Keluarga otoritatif lebih dapat menyesuaikan dengan tahapan baru dari siklus keluarga.
- 2) Orang tua otoritatif luwes dalam mengasuh anak, mereka membentuk dan menyesuaikan tuntutan dan harapan yang sesuai dengan perubahan kebutuhan dan kompetensi anaknya.
- 3) Orang tua otoritatif lebih suka memberi anak kebebasan yang bertahap.
- 4) Orang tua otoritatif lebih suka mendorong anak dalam perbincangan, hal ini dapat mendukung perkembangan intelektual yang merupakan dasar penting bagi perkembangan kompetensi sosial.
- 5) Diskusi dalam keluarga tentang pengambilan keputusan, aturan dan harapan yang diterangkan dapat membantu anak memahami sistem sosial dan hubungan sosial.
- 6) Keluarga otoritatif dapat memberi stimulasi pemikiran pada anak.
- 7) Orang tua otoritatif mengkombinasikan kontrol seimbang dengan kehangatan. Sehingga anak mengidentifikasi orang tuanya. Pada umumnya yang memperlakukan kita penuh kehangatan dan kasih sayang.
- 8) Anak yang tumbuh dengan kehangatan orang tua akan mengarahkan diri dengan meniru orang tuanya kemudian memperlihatkan kecenderungan yang serupa.
- 9) Anak-anak yang tumbuh dalam keluarga otoritatif akan meneruskan praktek pengasuh yang otoritatif pula. Anak bertanggung jawab, dapat mengarahkan diri, memiliki rasa ingin tahu dan memiliki ketenangan diri mencerminkan adanya kehangatan dalam keluarga, pemberian petunjuk yang luwes.
- 10) Orang tua merasa nyaman berada di sekitar anak yang bertanggung jawab dan bebas, sehingga mereka memperlakukan anak remaja lebih hangat, sebaliknya anak remaja yang berulah akan membuat orang tuanya tidak berpikir panjang, tidak sabar, dan berjarak.

Penerapan pola asuh otoritatif memiliki banyak manfaat positif bagi remaja. Penelitian mengungkapkan bahwa terdapat korelasi yang antara pola asuh otoritatif orang tua dengan efikasi diri dalam mengambil keputusan karir pada mahasiswa tahun pertama. Artinya, orang tua yang menerapkan pola asuh otoritatif akan mempengaruhi efikasi diri anak dalam mengambil keputusan karir. (Bahrain, 2020) juga menyatakan dalam penelitian yang

dilakukan, bahwa terdapat hubungan yang positif antara pola asuh otoritatif terhadap kecerdasan moral remaja. Artinya, pola asuh otoritatif memberikan kontribusi dan pengaruh yang baik terhadap kecerdasan moral remaja. Semakin otoritatif gaya pengasuhan orang tua, maka semakin tinggi pula kecerdasan yang dimiliki oleh remaja tersebut. Kecerdasan moral dalam penelitian ini berupa kemampuan remaja dalam membedakan hal baik dan buruk, sehingga menjadi pedoman dalam berpikir, berperilaku, dan bersikap. Penelitian yang dilakukan oleh (Nadiyah, 2018) juga mengungkapkan bahwa terdapat korelasi positif pada pola asuh otoritatif terhadap keterbukaan diri remaja. Artinya, orang tua yang menerapkan pola asuh otoritatif akan berdampak kepada keterbukaan diri remaja. Semakin tinggi pola asuh otoritatif yang diterapkan oleh orang tua, semakin tinggi pula keterbukaan diri pada remaja tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Pekerjaan dan kehidupan pribadi serta peran orang tua dalam mendidik anak adalah hal terpenting guna mewujudkan generasi emas, dimana generasi yang mampu memberikan sikap yang sopan, menjalankan tanggung jawab terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta yang paling penting adalah anak mampu menjadi orang yang menjalankan segala kegiatannya di lingkungan sosial dengan baik.

DAFTAR REFERENSI

- Aminudin, B. (2016). *PENGARUH POLA ASUH OTORITATIF TERHADAP KECERDASAN INTERPERSONAL SISWA KELAS V SD NEGERI SE-KECAMATAN PUNDONG BANTUL*. UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA.
- Ayuningtyas, L., & Septarini, B. G. (2013). Hubungan family supportive supervision behaviors dengan work family balance pada wanita yang bekerja. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2(1), 50–60.
- Bahrain, N. E. A. (2020). Pola asuh otoritatif terhadap remaja. *JIVA: Journal of Behaviour and Mental Health*, 1(1), 1–7.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2002). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing Work—Family Balance: Implications for Practice and Research. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 455–471. <https://doi.org/10.1177/1523422307305487>
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara. Bumi Aksara.
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work–life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 323–327. <https://deepcbds.com/wp-content/uploads/2020/02/Work->

life_balance__A_review_of_the_meaning_of_the_balance_construct.pdf

- Kaur, J. (2013). Work-Life Balance: Its Correlation With Satisfaction With Life and Personality Dimensions Amongst College Teachers. *International Journal of Marketing*, 2(8), 24–35.
- Laela, C. R. (2015). *Pengaruh Relation-Oriented Leadership Behavior Terhadap Work-Life Balance Pada Wanita Pekerja*. Universitas Negeri Semarang.
- Lazăr, I., Osoian, C., & Rațiu, P. (2010). The role of work-life balance practices in order to improve organizational performance. *European Research Studies Journal*, 13(1), 201–213. <https://doi.org/10.35808/ersj/267>
- Lidyasari, A. T. (2013). *Pola Asuh Otoritatif Sebagai Sarana Pembentukan Karakter Anak Dalam Setting Keluarga*. 1–10.
- McDonald, Brown, P. and, Bradley, K. and, & Lisa. (2005). Explanations for the provision-utilisation gap in work-life policy. *Women in Management Review*, 20(1), 1–39. <https://doi.org/10.1108/09649420510579568>
- Naqiyah, H. (2018). *Pengaruh tingkat pola asuh otoritatif orang tua terhadap keterbukaan diri pada remaja di SMP Negeri 2 Kebomas Gresik*.
- Noor, K. M. (2011). Work-life balance and intention to leave among academics in Malaysian public higher education institutions. *International Journal of Business and Social Science*, 2(11), 240–248.
- Poulose, S., & Susdarsan, N. (2014). Work- Life Balance : A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1–17.
- Ramya. (2014). Work Life Balance Strategies of Women. *International Journal of Research and Development*, 21–26. <https://doi.org/10.15680/ijirset.2014.0310063>
- Sianipar, C. S., & Sawitri, D. R. (2015). Pola Asuh Otoritatif Orang Tua Dan Efikasi Diri Dalam Mengambil Keputusan Karir Pada Mahasiswa Tahun Pertama. *Jurnal Empati*, 4(4), 1–7.
- Wahyuningrum, E. (2014). Peran ayah (fathering) pada pengasuhan anak usia dini. *Psikowacana*, 10, 1–19.
- Widiyarti, Y. (2019). *Dampak Negatif Ayah dan Ibu Bekerja pada Anak*. tempo.co.id. <https://gaya.tempo.co/read/1274578/dampak-negatif-ayah-dan-ibu-bekerja-pada-anak/full&view=ok>