

KARAKTER *ENTREPRENEUR* DAN POLA ASUH ORANGTUA

Christiana Hari Soetjningsih

Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga
soetji_25@yahoo.co.id

Abstraksi. Artikel ini merupakan telaah pustaka tentang karakter yang penting dimiliki oleh individu yang ingin berhasil sebagai seorang *entrepreneur* dan hubungannya dengan pola asuh orangtua. Peterson dan Seligman (2004) mengidentifikasi 24 *strengths* yang diistilahkan *character strengths* dalam klasifikasi “Values in Action” (VIA). Beberapa riset telah mengkaji adanya karakteristik tertentu pada *entrepreneur* yang sukses dan menurut Worrell (2011) ada *the top five character strengths for entrepreneurs* yaitu *Authenticity, Leadership, Fairness, Gratitude, dan Zest*. Karakter harus dibentuk dan orangtua memainkan peran penting dalam pembentukannya (Park, 2009; Lexmond & Reeves, 2009). Dari beberapa penelitian dapat disimpulkan bahwa pola asuh otoritatif berefek positif pada kelima karakter *entrepreneur*. Artikel ini juga mendiskusikan efek pola asuh yang lain (Martinez dkk., 2007; Garcia & Gracia, 2009) pada perkembangan karakter *entrepreneur*.

Kata kunci: karakter entrepreneur, pola asuh orangtua

Pengangguran merupakan salah satu masalah yang dialami oleh banyak negara. Saat ini angka pengangguran di Indonesia juga makin meningkat sehingga menjadi masalah serius yang perlu segera diatasi karena makin bertambah tahun maka angkatan kerja juga makin bertambah. Kondisi ini diperparah dengan terjadinya pemutusan hubungan kerja dari beberapa industri besar karena terpengaruh oleh krisis global, sehingga jumlah pengangguran makin membengkak. Salah satu upaya yang dilakukan baik oleh pemerintah maupun lembaga-lembaga non-pemerintahan adalah membekali kaum muda dengan pendidikan *entrepreneurship* (kewirausahaan). Demikian pula dunia pendidikan melakukan berbagai

pelatihan *entrepreneurship* kepada peserta didiknya agar setelah mereka lulus tidak harus mencari pekerjaan tetapi dapat menciptakan atau membuka lahan pekerjaan sendiri (dan orang lain) sehingga tidak menambah jumlah pengangguran. Oleh karena itu paradigma “pencari pekerjaan” (*job seeker*) harus diubah menjadi pencipta pekerjaan (*job creator*). Winarno (2009) mengutarakan saat ini Indonesia hanya memiliki 400 ribu wirausahawan dari jumlah penduduk 220 juta sehingga penting meningkatkan jumlah wirausahawan menjadi 1,1% atau 4,4 juta.

Saat ini pendidikan karakter gencar dilakukan oleh berbagai pihak. Pendidikan karakter makin terasa dibutuhkan karena

globalisasi di segala bidang kehidupan dan kemajuan teknologi yang sangat pesat telah mengakibatkan terjadinya berbagai perubahan di segala bidang kehidupan. Tantangan yang dihadapi makin banyak dan beragam yang tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas tertentu untuk mengatasi berbagai persoalan yang muncul yaitu individu yang berkarakter kuat. Berkaitan dengan *entrepreneurship* maka secara lebih khusus diperlukan pengembangan/pendidikan karakter *entrepreneur*.

Berbagai upaya pendidikan *entrepreneurship* yang telah dilakukan oleh berbagai pihak untuk membentuk generasi yang memiliki perilaku *entrepreneurship* kebanyakan dilakukan atau ditujukan mulai dari generasi muda atau anak-anak remaja. Belum banyak yang memberikan pendidikan *entrepreneurship* untuk anak usia dini. Memang ada banyak materi yang harus diberikan dalam pendidikan *entrepreneurship* bagi generasi muda yang mungkin belum sesuai bila diberikan pada usia kanak-kanak. Tentunya ada faktor tertentu yang harusnya dikembangkan dan dibentuk sejak usia dini, salah satunya adalah karakter yang perlu dimiliki oleh individu agar dapat menjadi *entrepreneur* yang berhasil (karakter *entrepreneur*). Karena karakter bukanlah sesuatu yang bisa dimiliki secara otomatis tetapi harus dibentuk dan proses pembentukannya harus dimulai sedini mungkin.

Karakter apa yang harus dikembangkan yang mendukung keberhasilan seorang *entrepreneur*? Apakah ada kekuatan tertentu yang dimiliki sehingga mereka lebih berhasil dibandingkan masyarakat umum? Mengacu pada Psikologi Positif, Peterson dan Seligman (2004) mengkaji karakter tertentu yang penting dimiliki oleh individu. Psikologi positif merupakan sebuah gerakan sekaligus studi ilmiah mengenai kekuatan-kekuatan dan keutamaan-keutamaan yang memungkinkan individu dan komunitas untuk tumbuh dan berkembang dengan pesat. Peterson dan Seligman (2004) mengemukakan adanya klasifikasi *character strengths* yang mencakup 24 macam karakter. Tentu semuanya penting dimiliki oleh setiap individu, namun beberapa penelitian mendapatkan adanya karakter tertentu yang memberi efek yang lebih kuat pada berbagai performans individu dibandingkan dengan karakter yang lainnya. Juga beberapa peneliti telah mencoba mengkaji karakter yang penting dimiliki oleh *entrepreneur* yang berhasil, salah satunya adalah Worrell (2011). Sama seperti karakter lainnya maka karakter *entrepreneur* juga tidak muncul secara otomatis.

Makalah ini khusus akan menyoroti tentang lima karakter *entrepreneur* yang penting dimiliki oleh individu. Selain itu juga mengkaji kaitannya dengan pola asuh orangtua karena proses pembentukan karakter harus dimulai sejak usia dini dan

orangtua memegang peran penting dalam proses pembentukannya. Menurut Park, Peterson, dan Seligman (2004) pola asuh orangtua berkaitan dengan karakter, dan Kaur (2002) menyatakan bahwa pengasuhan berperan penting dalam pembentukan orientasi *entrepreneurial*. Tipe pola asuh apakah yang lebih kondusif untuk perkembangan/ pembentukan karakter *entrepreneur*?

Pemahaman tentang hal ini sangat penting agar berbagai pihak dapat memanfaatkannya sebagai acuan dan melakukan upaya-upaya pembentukan dan pengembangan karakter *entrepreneur* tersebut. Upaya-upaya secara holistik harus dilakukan sejak individu berusia dini, karena karakter tidak terbentuk dengan sendirinya. Peran orangtua, melalui pola asuh yang diterapkannya, menjadi sangat penting karena orangtua merupakan figur penting dalam proses sosialisasi bagi anak-anaknya sejak usia dini.

Pengertian Karakter

Character berasal dari kata Yunani *χαράσσω* (*charassō*) yang berarti " *to sharpen, to whet*", atau "*to engrave, to carve*"

(http://en.wikipedia.org/wiki/Character_symbol) yang dapat diartikan mengukir hingga terbentuk sebuah pola. Jadi untuk pembentukan karakter diperlukan proses "mengukir" yaitu yang dapat berujud pengasuhan dan pendidikan/pelatihan yang

tepat karena karakter tidak terbentuk secara otomatis tetapi harus dibentuk.

Peterson dan Park (2006) menyatakan bahwa

"character refers to qualities within individuals that lead them to desire and to pursue the good,"

sedangkan Wright dan Huang (2008) mendefinisikan

"character as those interpenetrable and habitual qualities within individuals, and applicable to organizations both constrain and lead them to desire and pursue personal and societal good".

Menurut Park dkk. (2004):

"character strengths can be defined as positive traits reflected in thoughts, feelings, and behaviors".

Individu yang memiliki karakter positif disebut individu yang memiliki karakter yang kuat (*strength character*) yaitu memiliki trait-trait positif yang direfleksikan dalam pikiran, perasaan, dan perilaku. Megawangi (2003) mengemukakan bahwa karakter berkaitan dengan kekuatan moral, berkonotasi 'positif', bukan netral. Jadi, 'orang berkarakter' adalah orang yang mempunyai kualitas moral (tertentu) positif.

Karakter merupakan konstruk multidimensional. Peterson dan Seligman (2004) telah mengidentifikasi 24 *strengths* yang diistilahkan *character strengths* dalam klasifikasi "*Values in Action*" (VIA). *VIA Classification of Character Strengths* sendiri terdiri dari domain yang diistilahkan sebagai kebajikan atau *virtue* yang terdiri dari enam *virtue*. Keenam *virtue* meliputi 24 *strengths*

yaitu: *wisdom and knowledge, courage, love, justice, temperance dan transcendence*. Keenam *virtue* meliputi 24 *strengths* yaitu *creativity, curiosity, judgement and open-mindedness, love of learning, perspective (wisdom), bravery, perseverance, honesty, zest, capacity to love and beloved, kindness, social intelligence, teamwork, fairness, leadership, forgiveness and mercy, modesty and humility, prudence, self-regulation, appreciation, gratitude, hope, humor, religiousness and spirituality* (penjelasan arti masing-masing *strengths* dapat dilihat pada lampiran).

Efek Karakter pada Performance Individu

Berbagai riset telah menunjukkan bahwa karakter berkaitan dengan hasil-hasil positif dalam berbagai perilaku individu. Menurut Nash (dalam Soetjiningsih, 2012a) karakter yang positif akan meningkatkan kesejahteraan atau *subjective well-being* (kesejahteraan), kerjasama dengan orang lain, meningkatkan semangat dan kepuasan kerja, kreativitas, kepercayaan diri, tanggungjawab, keinginan untuk melayani, dan produktivitas. Juga berefek pada *self-efficacy, self-esteem*, energi dan vitalitas yang tinggi (Govindji & Linley, 2007; Proctor, Maltby, & Linley, 2009).

Hasil beberapa riset mendapatkan lima *strength* yang penting sehingga disebut sebagai *key strengths* yaitu *gratitude, hope, zest, curiosity, dan love* (Park dkk., 2004;

Shimai, Otake & Park dkk., 2006; Park & Peterson, 2006). Sebelumnya dari penelitian yang dilakukannya, Seligman (2002) mendapatkan lima *strength* yang mempunyai hubungan kuat dengan kebahagiaan yaitu *optimism, gratitude, zest, curiosity, dan love*. Kelima *strength* ini yang oleh Engel, Westman, dan Heller.(2011) disebut “*happy people’s strength*” berefek positif pada *well-being* dan *performance* individu.

Beberapa kajian melaporkan bahwa kelima *strength* tersebut menunjukkan efek yang lebih kuat pada kesejahteraan dibandingkan dengan *strength* yang lainnya (Park dkk., 2004; Peterson, & Seligman, 2004). Individu dikatakan memiliki kesejahteraan tinggi bila mereka merasa puas dengan kondisi hidupnya dan banyak mengalami emosi positif serta sedikit atau relatif tidak adanya emosi negatif (Ben Zur, 2003; Diener, 2000; Eid & Larzen, 2008). Juga menurut Stein dan Book (2000), individu cenderung merasa bahagia, gembira serta penuh semangat, menikmati hidup, bersikap spontan, kesehatan fisik dan mental yang baik, dapat menikmati hal-hal kecil dalam hidupnya, meningkatkan kreativitas dan produktivitasnya, sukses, dan usia panjang. Demikian pula dikemukakan oleh Park dkk. (2004) bahwa kesejahteraan berkaitan dengan berbagai perilaku positif dalam berbagai kondisi dan situasi dan sebagai “*buffer*” berbagai perilaku negatif.

Karakter yang Penting Dimiliki oleh Entrepreneur.

Dari berbagai sumber dapat diketahui bahwa bekal yang harus dimiliki untuk menjadi seorang *entrepreneur* yang sukses memang cukup banyak antara lain etos kerja, *soft skills* ataupun karakter kerja yang melekat dalam dirinya. Dari sisi psikologi, beberapa peneliti telah mencoba mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kesuksesan seorang *entrepreneur*, walaupun hasilnya belum konklusif. Dari penelitian yang dilakukannya pada 200 orang yang terdiri dari 33 *entrepreneur* sukses dan 174 *expert advisors to entrepreneurs*, Worrell (2011) mengidentifikasi karakter tertentu yang dimiliki oleh para *entrepreneur* sukses ini. Identifikasi karakter ini menggunakan klasifikasi “*Values in Action*” (VIA) dari Peterson dan Seligman (2004) yang meliputi 24 *strengths* yang diistilahkan *character strengths*. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada “*the top five character strengths for entrepreneurs*” yaitu *authenticity, leadership, fairness, gratitude, and zest*. Lima karakter ini mempunyai pengaruh kuat pada kesuksesan *entrepreneur* dan penjelasan masing-masing karakter (Peterson & Seligman, 2004) yaitu:

- a. **Authenticity** is “*speaking the truth, but more broadly presenting oneself in a genuine way; being without pretense; taking responsibility for one’s feelings and actions.*”
- b. **Leadership** is “*encouraging a group of which one is a member to get things done and at the same time maintain good relations within the group; organizing group activities and seeing that they happen*”
- c. **Fairness** is “*treating all people the same according to notions of fairness and justice; not letting personal feelings bias decisions about others; giving everyone a fair chance. Fairness, equity, and justice – Treating all people fairly is one of your abiding principles*”
- d. **Gratitude** is “*being aware of and thankful for the good things that happen; taking time to express thanks. A grateful person is aware of the good things that happen, and never takes them for granted.*”
- e. **Zest** is “*approaching life with excitement and energy; not doing things halfway or half heartedly; living life as an adventure; feeling alive and activated. A zestful person never does anything halfway or halfheartedly. For them, life is an adventure.*”

Dengan memiliki kelima karakter ini *entrepreneur* memiliki kemungkinan menunjukkan keberhasilan. Hal ini dapat dipahami dengan penjelasan sebagai berikut: Individu dengan karakter **gratitude** memiliki kesadaran akan rasa syukur/terima kasih terhadap apa yang telah diterima/terjadi

dengan tidak pernah menyesali serta kemampuan mengungkapkan rasa terima kasih kepada orang lain. Kondisi ini berefek pada kepuasan performance kerja yang baik seperti dikemukakan oleh Seligman, Steen, Park, dan Peterson (2005) bahwa *gratitude* akan meningkatkan *well-being* yang nampak dari adanya kepuasan hidup dan berefek pada *performance* dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Selanjutnya dikemukakan oleh Peterson, Park, Hall, dan Seligman (2008), diantara ke 24 *strengths* yang diukur dengan VIA Inventory of Strengths, maka *zest* merupakan prediktor tunggal yang sangat kuat untuk *work as calling*. Dari penelitiannya yang menggunakan responden 9803 karyawan dilaporkan bahwa *zest* berkaitan dengan *work as a calling* dan *psychological well-being*. Selanjutnya Wrzesniewski, McCauley, Rozin, dan Schwartz (1997) menyatakan bahwa bila bekerja dianggap sebagai “*a calling*” maka segala sesuatunya akan menyenangkan sehingga tidak mengherankan bila individu akan memiliki kepuasan kerja dan performansi kerja yang tinggi. Individu dengan *authenticity* menunjukkan kejujuran dalam ucapan dan cara hidup yang berusaha untuk tampil apa adanya tanpa menutupi, sehingga individu akan merasa nyaman dengan kondisinya dan dipercayai oleh orang lain sehingga mendukung performansi kerja yang baik. Selanjutnya individu yang memiliki *leadership* menunjukkan kemampuan untuk mendorong dan mengatur

anggota kelompok dan kegiatan-kegiatan yang harus dikerjakan agar berjalan dengan baik. Kondisi ini akan memengaruhi kelancaran dalam menjalankan usahanya sehingga bersama anggota kelompok dapat mencapai keberhasilan. Individu dengan karakter *fairness* akan menunjukkan perlakuan yang sama terhadap setiap orang tanpa membeda-bedakan dan memberi kesempatan yang sama. Kondisi ini memunculkan suasana yang kondusif sehingga dalam menjalankan usahanya juga memperoleh dukungan dari pihak lain yang berefek pada hasil yang lebih baik.

Efek Karakter *Entrepreneur* pada *Performance Individu*

Berbagai riset telah menunjukkan bahwa karakter berkaitan dengan hasil-hasil positif dalam berbagai perilaku individu. Menurut Nash (dalam Soetjiningsih, 2012a) karakter yang positif akan meningkatkan kesejahteraan atau *subjective well-being*, kerjasama dengan orang lain, meningkatkan semangat dan kepuasan kerja, kreativitas, kepercayaan diri, tanggungjawab, keinginan untuk melayani, dan produktivitas. Juga berefek pada *self-efficacy*, *self-esteem*, energi dan vitalitas yang tinggi (Govindji & Linley, 2007; Proctor, Maltby, & Linley, 2009). Individu dikatakan memiliki kesejahteraan tinggi bila mereka merasa puas dengan kondisi hidupnya dan banyak mengalami emosi positif serta sedikit atau relatif tidak adanya emosi negatif (Ben Zur,

2003; Diener, 2000; Eid & Larzen, 2008). Juga menurut Stein dan Book (2000), individu cenderung merasa bahagia, gembira serta penuh semangat, menikmati hidup, bersikap spontan, kesehatan fisik dan mental yang baik, dapat menikmati hal-hal kecil dalam hidupnya, meningkatkan kreativitas dan produktivitasnya, sukses, dan usia panjang. Demikian pula dikemukakan oleh Park dkk. (2004) bahwa kesejahteraan berkaitan dengan berbagai perilaku positif dalam berbagai kondisi dan situasi dan sebagai “*buffer*” berbagai perilaku negatif.

Beberapa riset melaporkan ada lima *strength* penting sehingga disebut sebagai *key strengths* yaitu *gratitude*, *hope*, *zest*, *curiosity*, dan *love* (Park dkk., 2004; Shimai, Otake & Park, dkk., 2006; Park & Peterson, 2006). Sebelumnya Seligman (2002) mendapatkan lima *strength* yang mempunyai hubungan kuat dengan kebahagiaan yaitu *optimism*, *gratitude*, *zest*, *curiosity*, dan *love*. Kelima *strength* ini yang oleh Engel, Westman, dan Heller (2011) disebut “*happy people’s strength*” berefek positif pada *well-being* dan *performance* individu. Beberapa kajian melaporkan bahwa kelima *strength* tersebut menunjukkan efek yang lebih kuat pada kesejahteraan dibandingkan dengan *strength* yang lainnya (Park dkk., 2004).

Hasil penelitian Wood, Linley, Maltby, Baliousis, dan Joseph (2008) mendapatkan bahwa *authenticity* merupakan prediktor yang sangat kuat untuk

kesejahteraan, demikian pula untuk *leadership* dan *fairness* (De Braine & Verrier, 2007). Oleh karena itu dapat dikatakan kelima karakter *entrepreneur* yaitu *Authenticity*, *Leadership*, *Fairness*, *Gratitude*, dan *Zest* berkaitan erat dengan kesejahteraan yang kemudian berefek pada *performance* kerja yang baik.

Peran Orangtua dalam Pembentukan Karakter (termasuk karakter *entrepreneur*)

Ada berbagai faktor yang memengaruhi pembentukan karakter antara lain: keluarga, sekolah, teman sebaya, dan masyarakat (Megawangi, 2003). Keluarga mempunyai peran penting terutama orangtua sehingga perlu melakukan upaya-upaya tertentu sejak anak berusia dini agar mereka memiliki karakter yang baik. Menurut Lickona (Soetjiningsih, 2012b) dalam proses pembentukan karakter anak, orangtua perlu melakukan beberapa upaya efektif, antara lain:

- a. Memberi kasih sayang dan menciptakan kondisi lingkungan yang aman dan stabil.

Kasih sayang dan lingkungan yang stabil dan aman akan memunculkan ikatan kuat antara anak dan orangtua. Hubungan yang penuh kehangatan, kepedulian, dan responsif akan memudahkan transmisi nilai-nilai moral. Sebaliknya kurangnya kasih sayang dapat mengakibatkan

munculnya masalah-masalah perkembangan pada anak.

- b. Orangtua memberi contoh dan secara langsung dengan memberi penjelasan.

Meminta anak melakukan sesuatu atau berperilaku baik tidak cukup hanya melalui perkataan, tetapi akan sangat efektif dengan melalui contoh langsung dan disertai dengan penjelasan mengapa perilaku tertentu dikatakan baik dan yang lain buruk.

- c. Menggunakan pertanyaan-pertanyaan.

Pemahaman tentang mana yang baik dan yang buruk juga sangat baik bila disertai dengan menggunakan pertanyaan-pertanyaan untuk melatih penalaran anak dan membantu mengembangkan kemampuan “*to take another person's perspective*”.

- d. Melatih anak melakukan secara berulang-ulang (memiliki kebiasaan.

Perilaku-perilaku positif yang diajarkan harus dilakukan berulang-ulang dengan dukungan orangtua agar menjadi kebiasaan sehingga tidak mudah hilang. Seperti dikemukakan oleh psikolog James Stenson bahwa “*Children develop character by what they see, what they hear, and what they are repeatedly led to do.*”

- e. Menerapkan pola asuh otoritatif (*authoritative parenting*)

Diana Baumrind, professor psikologi di Universitas California, Berkeley menyatakan pola asuh otoritatif berkaitan dengan perilaku positif, dibandingkan dengan pola asuh yang lainnya

Kaitan Pola Asuh Otoritatif dan Karakter *Entrepreneur*

Menurut Baumrind (Santrock, 2007), beberapa pola asuh orangtua dan efeknya yaitu :

- a. Pola asuh otoriter (*authoritarian parenting*), berefek antara lain: anak mengalami inkompetensi sosial, sering merasa tidak bahagia, kemampuan komunikasi lemah, tidak memiliki inisiatif melakukan sesuatu, dan kemungkinan berperilaku agresif.
- b. Pola asuh otoritatif (*authoritative parenting*), berefek antara lain: anak mempunyai kompetensi sosial, percaya diri, bertanggungjawab secara sosial, tampak ceria, bisa mengendalikan diri dan mandiri, berorientasi pada prestasi, mempertahankan hubungan ramah dengan teman sebaya, mampu bekerja sama, dan mampu mengatasi stres dengan baik.
- c. Pola asuh yang membiarkan (*permissive indulgent*), berefek antara lain: kurang memiliki rasa hormat pada orang lain, kesulitan mengendalikan perilakunya,

mendominasi, egosentris, tidak menuruti aturan, kesulitan dalam hubungan dengan teman sebaya, agresif, tergantung.

- d. Pola asuh yang mengabaikan (*permissive indifferent*), berefek: inkompetensi sosial, kendali diri yang buruk, tidak mandiri, harga diri rendah, tidak dewasa, rasa terasing dari keluarga, serta saat remaja suka membolos dan nakal.

Eleanor Maccoby dan John Martin tahun 1983 (Papalia dkk., 2008) menambahkan pola asuh *neglectful* atau *involved* yaitu orangtua lebih fokus pada kebutuhan-kebutuhannya sendiri dibanding pada kebutuhan anak-anaknya dan efeknya yaitu munculnya gangguan perilaku pada saat anak-anak dan remaja seperti agresif dan berbagai bentuk perilaku anti sosial.

Karakter, termasuk karakter *entrepreneur* (*authenticity, leadership, fairness, gratitude, dan zest*), dibentuk melalui proses panjang yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satu diantaranya adalah pola asuh orangtua (Park, 2004). Orangtua memainkan peran penting dalam pembentukannya (Park, 2009; Lexmond & Reeves, 2009). Dari beberapa pendapat Megawangi (2003) menyimpulkan pembentukan karakter dipengaruhi 5 faktor yaitu: temperamen dasar (dominan, intim, stabil, cermat), keyakinan (apa yang dipercayai, paradigma), pendidikan (apa yang diketahui, wawasan kita), motivasi

hidup (apa yang kita rasakan, semangat hidup) dan pengalaman (apa yang telah dialami, masa lalu, pola asuh dan lingkungan).

Park dkk (2004) menyatakan bahwa pola asuh otoritatif berkorelasi positif dengan karakter-karakter positif. Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa dibandingkan dengan pola asuh lainnya maka pola asuh otoritatif berkorelasi positif dan signifikan dengan perkembangan fungsi-fungsi sosial dan kognitif, *authenticity, fairness, prestasi akademik, self-esteem, penyesuaian sosial, dan kompetensi sosial* (Rodriguez, Donovan, Crowley, 2009). Pola asuh otoritatif yang ditunjukkan melalui respon yang hangat, penuh dukungan, dan kasih sayang secara konsisten berkaitan dengan hasil-hasil perkembangan yang positif seperti *secure emotional attachments, hubungan baik dengan teman sebaya, self-esteem yang tinggi, leadership, dan sense of morality yang kuat* (Hastings dkk., 2000; Ladd & Pettit, 2002), juga memiliki penyesuaian diri yang baik, *happiness, hopefulness, dan optimism* (Griess, 2010), dan memiliki *gratitude, zest, dan optimisme* (Weber, Brandenburg, & Viezzer, 2003). Selanjutnya penelitian Gosche tahun 2000 mendapatkan bahwa anak dengan pola asuh otoritatif memiliki tingkat *curiosity, creativity, kemandirian, dan self-esteem yang lebih tinggi* daripada anak dengan pola asuh lainnya; demikian pula penelitian Bogart

tahun 2009 mendapatkan bahwa pola asuh otoritatif akan menghasilkan anak-anak yang memiliki *secure attachment style* yang memungkinkannya untuk menjalin hubungan dekat dengan orang lain (love) dan tingkat *curiosity* yang lebih tinggi (Martinez, Garcia, & Yubero, 2010).

Jadi dapat dikatakan bahwa pola asuh otoritatif (*authoritative parenting*) berkorelasi positif dengan kelima karakter *entrepreneur* yaitu *authenticity*, *leadership*, *fairness*, *gratitude*, dan *zest*.

Efek Pola Asuh Lainnya.

Beberapa penelitian akhir-akhir ini melaporkan tidak hanya pola asuh otoritatif yang berkaitan dengan perilaku-perilaku positif (Mayselles, Scharf, & Sholt, 2003). Hasil-hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan pada etnis dan konteks budaya yang berbeda, dan beberapa peneliti telah mencoba membuktikan hal tersebut (Martinez dkk., 2010).

Weber dkk.(2003) mendapatkan bahwa anak-anak dengan pola asuh otoritatif lebih memiliki optimisme (*hope*) daripada anak dengan pola asuh *neglectful*; tetapi tidak ada perbedaan signifikan dengan pola asuh indulgent dan otoritarian. Penelitian Dwairy dkk (Martinez dkk.,2010) mendapatkan bahwa pada etnis Arab, pola asuh otoritarian tidak berefek negatif pada kesehatan mental remaja. Demikian pula pada konteks tertentu, *indulgent parenting* berkaitan dengan perilaku-perilaku yang

lebih baik dibandingkan dengan pola asuh otoritatif. Pada populasi tionghoa, pola asuh otoritarian ternyata ada kepuasan yang tinggi pada relasi orangtua-remaja, dan tidak pada pola asuh otoritatif.

Beberapa riset di Spanyol dan Italia (Musitu & Garcia, 2004) mendapatkan bahwa remaja dengan pola asuh indulgent mempunyai skor *self-esteem* yang lebih tinggi daripada remaja dengan pola asuh otoritatif. Beberapa peneliti (Martinez dkk., 2010) menyatakan bahwa untuk konteks Asia, pola asuh otoritarian berkaitan dengan *parental concern*, *caring*, dan *love*; dan untuk Amerika pola asuh otoritarian berkaitan dengan *parental hostility*, *aggression*, *suspicion*, dan *dominance*. Demikian pulapenelitian Garcia dan Gracia (2009) dengan responden 1416 remaja (57,2 % perempuan) Spanyol yang berusia 12-17 tahun mendapatkan bahwa remaja dengan pola asuh indulgent memiliki skor *self-esteem* (akademik, sosial, keluarga, fisik, dan emosional) yang lebih tinggi daripada yang otoritatif, otoritarian, dan neglectful. Selanjutnya dilaporkan bahwa remaja dengan pola asuh otoritatif memiliki skor *self-esteem* yang lebih tinggi daripada yang otoritarian dan *neglectful*; kecuali untuk *emotional self-esteem*, yang mana skornya lebih rendah daripada remaja dengan pola asuh *neglectful*.Berkaitan dengan kompetensi sosial, Garcia dan Gracia (2009) melaporkan bahwa remaja dengan pola asuh *indulgent* memiliki skor kompetensi sosial

yang lebih tinggi daripada yang otoritarian, dan tidak ada perbedaan dengan remaja *neglectful* dan otoritatif. Remaja otoritatif memiliki skor kompetensi sosial yang lebih tinggi daripada remaja otoritarian.

Walaupun beberapa hasil riset tidak secara eksplisit berkaitan dengan karakter *the top five character strengths for entrepreneurs*. seperti pada klasifikasi VIA dari Peterson dan Seligman (2004), namun diduga hal ini berlaku juga untuk kelima strength yaitu *Authenticity, Leadership, Fairness, Gratitude, dan Zest* meskipun masih diperlukan kajian empiris lebih lanjut.

SIMPULAN DAN SARAN

Karakter *entrepreneur* perlu dipupuk dan dikembangkan terutama *the top five character strengths for entrepreneurs* yaitu *Authenticity, Leadership, Fairness, Gratitude, dan Zest*. Berbagai upaya perlu dilakukan oleh berbagai pihak misalnya melalui workshop khusus atau training

pengembangan karakter *entrepreneur*. Tentu dibutuhkan juga kesadaran dari masing-masing individu untuk mau menerapkan dalam perilaku nyata secara terus menerus. Pembentukan karakter *entrepreneur* seharusnya dimulai sejak usia dini dan orangtua memegang peranan penting dalam pembentukannya, sehingga perlu menerapkan pola asuh yang mendukung yaitu terutama pola asuh otoritatif sejak usia dini. Untuk penelitian selanjutnya perlu melihat lebih jauh *strengths* yang berpengaruh kuat dalam keberhasilan *entrepreneur* di Indonesia karena faktor budaya ikut memengaruhi, dan disarankan dengan setting kegiatan/usaha yang berbeda-beda. Selain itu perlu diteliti berkaitan dengan pengaruh masing-masing pola asuh orangtua pada karakter *entrepreneur* dengan latar belakang budaya/etnis yang berbeda, karena hasil-hasil riset sebelumnya belum konklusif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ben-Zur, H. (2003). Happy adolescent: The link between subjective well-being, internal resources, and parental factors. *Journal of Youth and Adolescence*, 32, 67-79.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55, 34-43.
- De Braine, R., & Verrier, D. (2007). Leadership, character and its development: A qualitative exploration. *Journal of Human Resource Management*, 5(1), 1-10.
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R.E. (2003). Personality, culture, and Subjective well-being: Emotional and cognitive evaluation of life. *Annual Review of Psychology*, 54, 403-425.

- Engel, R. H., Westman, M., & Heller, D. (2011). Character strengths, employee well-being, and performance: A field experiment. *Working Paper*, Number 8, July 2011. Diakses dari <http://recanati.tau.ac.id/uploads/dpbsAttacmentFFiles/pdf>.
- Garcia, F., & Gracia, E. (2009). Is always authoritative the optimum parenting style ?Evidence from Spanish families. *Adolescence*, 44, 101-131. Diakses 5-1-2011 dari http://uw.uv.es/garpe/C-/A_/C_A_0037.pdf
- Govindji, R., & Linley, P. A. (2007). Strengths use, self-concordance and well-being: Implications for strengths coaching and coaching psychologists. *International Coaching Psychology Review*, 2, 143-153.
- Griess, S. J. (2010). *Perceived parenting style and its relationship to happiness, hopefulness, and optimism in college student samples*. Doctoral Dissertation. Colorado: Departement of Counseling Psychology University of Northen Colorado. Diakses 7 Februari 2011, dari http://adr.coalliance.org/cogru/fez/eserv/cogru.1131/Griess_10055pdf.
- Hastings, P. D., & Rubin, K. H. (1999). Predicting mothers' beliefs about preschool-aged children's social behavior: Evidence for maternal attitudes moderating child effects. *Child Development*, 70, 722-741.
- Kaur, K. (2002). *Entrepreneurial orientation: role of parenting, personality, and entrepreneurial exposure*. Diakses 3 Mei 2013, dari <http://shodhganga.inflibnet.ac.in/bitstream/10603/4475/2/02>.
- Ladd, G. W., & Pettit, G. S. (2002). Parenting and the development of children's peer relationship. M. H. Bornstein (Ed.), *Handbook of Parenting*, Vol: 5. Lawrence Erlbaum Associates Publishers
- Lexmond, J., & Reeves, R. (2009). *Building Character*. London: Demos. Diakses 5-8-2011, dari http://www.demos.co.uk/files/Building_Character_Web.pdf.
- Martinez, I., Garcia, J. F., & Yubero, S. (2007). Parenting styles and adolescents' self-esteem in Brazil. *Psychological Reports*, 100, 731-745. Diakses 4-1-2011, dari http://www.uv.es/garpe/C_/A_/C_A_0031.pdf
- Megawangi, R. (2003). *Pendidikan karakter untuk membangun masyarakat madani*. IPPK: Indonesia Heritage Foundation.
- Musitu, G., & Garcia, J. F. (2004). Consequences of family socialization in the Spanish culture. *Psychology in Spain*, 9, 34-40.
- Maysless, O., Scharf, M., & Sholt, M. (2003). From authoritative parenting practices to an authoritarian context: Exploring the person-environment fit. *Journal of Research on Adolescence*, 13, 427-456.
- Papalia, D. E., Old, S. W., & Feldman, R. D. (2008). *Human development*. New York: McGraw Hill Companies, Inc.
- Park, N., & Peterson, C. (2006). Character strengths and happiness among young children: Content analysis of parental descriptions. *Journal of Happiness Studies*, 7, 323-341
- Park, N., Peterson, C., & Seligman, M. (2004). Strengths of character and well being. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23, 603-619.
- Park, N., Peterson, C., & Seligman, M. (2006). Character strengths in fifty-four nations and the fifty US states. *The Journal of Positive Psychology*, 1, 118-129
- Peterson, C., & Park, N. (2006). Character strengths in organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 1149-1154.

- Peterson, C., Park, N., Hall, N., & Seligman, M. E., P. (2008) Zest and work. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 161-172.
- Peterson, C., & Seligman, M. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. New York: Oxford University Press. Diakses dari <http://www.amazone.com/character-strengths-virtu-handbook-classification> . Diakses tanggal 2 Juli 2010.
- Proctor, C., Maltby, J., & Linley, P. (2009). Strengths use as a predictor of well-being and health-related quality of life. *Journal of Happiness Studies*, 12, 153-169. Diakses 9 Januari 2011, dari <http://www.springerlink.com/content/1351178583rkw1718>.
- Rodríguez, M.M., Donovick, M., & Crowley, S. L. (2009). Parenting style in a cultural context: Observations of 'protective parenting' in first generation Latinos. *Family Process*, 48(2), 195-210.
- Santrock, J.W. (2007). *Child development*. 11th edition. New York: McGraw-Hill Company.
- Seligman, M. (2002). *Authentic happiness*. New York: Free press.
- Seligman, M., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 60, (5), 410-421. Diakses 4 Februari 2011 dari <http://doi.apa.org/journal/owp/60/5/410.pdf>.
- Soetjningsih, C. H. (2012a). "Character strengths" yang penting dibentuk sejak usia dini. Makalah. Disajikan dalam Temu Ilmiah Nasional 2012 "Identifikasi Perkembangan Psikologis Anak Usia Dini" 18-20 Juni 2012. Salatiga: Fakultas Psikologi UKSW.
- Soetjningsih, C. H. (2012b). Identifikasi *character strengths* mahasiswa serta kaitannya dengan *subjective well-being* dan prestasi studinya. Laporan Penelitian. Salatiga: Fakultas Psikologi-BP3M UKSW.
- Stein, S. J. & Book, H. E. (2000). *The EQ edge: Emotional intelligence and your success*. Toronto: Stoddart Pub.Co.
- Weber, L. N., D., Brandenburg, O.J., & Viezzer, A. P. (2003). *A relationship between parenting style and children's optimism*. Diakses dari <http://aw.naobataeduque.org.br/site/pdf>. Diakses 1 Februari 2011,
- Wikipedia. *Character*. Diakses dari <http://en.wikipedia.org/wiki/Character>. Diakses tanggal Diakses 3 Agustus 2010,
- Winarno, F.G. (2009). *Tahun 2009, Satu juta orang menganggur*. Suara Pembaharuan: 18 Juni 2009.
- Wood, A. M., Linley, P. A., Maltby, B., Baliousis, M., & Joseph, S. (2008). The authentic personality. *Journal of Counseling Psychology*, 55(3), 385-399.
- Worrell, P. R. (2011). *Entrepreneur strengths study: Result from preliminary study of the brief signature strengths and GRIT-S scale of seasoned entrepreneurs*. USA: The Bigelow Co. Diakses dari <http://www.bigelow.com/PDFs/entrepreneur/strengths/study.pdf>. Diakses tanggal 8 Januari 2012.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C. R., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and calling: people's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31, 21-33.
- Wright, T., A., & Huang, C. (2008). Character in organizational research: past directions and future prospects. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 981-987.