

BAB VIII

DILEMA MENYEIMBANGKAN TIGA PERAN KELUARGA, KERJA, KULIAH

8.1 Gambaran Mahasiswa yang Memiliki Tiga Peran

1. Mahasiswa Laki-Laki

NL1 dan NL2 merupakan mahasiswa laki-laki dalam penelitian ini. NL1 merupakan seorang pengusaha dan NL2 merupakan seorang pegawai. NL1 memiliki seorang anak dan NL2 memiliki tiga orang anak. Sesuai dengan apa yang diungkapkan Roos dan Gatta (1999) dalam Putrianti (2007) mengatakan bahwa peran ganda adalah sikap dalam menghadapi dua hal yang berbeda yaitu pekerjaan dan tanggung jawab keluarga.

2. Mahasiswa Perempuan

NP1 dan NP2 merupakan mahasiswa perempuan dalam penelitian ini. NP1 merupakan pengusaha laundry dan NP2 merupakan pegawai negeri. NP1 memiliki seorang anak dan NP2 memiliki dua orang anak. Sama halnya dengan yang diungkapkan oleh Alessandra (2002) dalam Putrianti (2007) disebut sebagai peran ganda yang memiliki arti pekerjaan rangkap yang dilakukan seorang wanita baik sebagai seorang istri (ibu rumah tangga) maupun sebagai seorang karyawan dalam memperoleh derajat pekerjaan yang lebih tinggi.

3. Mahasiswa Strata 1

NL1 dan NP1 merupakan mahasiswa strata 1 dalam penelitian ini. NL1 mengambil studi karena ingin bersaing di masa depan. Sedangkan NP1

mengambil studi karena berpendapat jika wanita tidak boleh bodoh dan harus berkembang. Hal ini mirip dengan penelitian (Machmud,2007) alasan melanjutkan studi karena ingin mendapatkan gelar dan ingin bekerja serta gelar tersebut adalah pembuktian pengembangan diri

Seseorang yang telah menikah baik suami maupun istri yang keduanya memiliki pekerjaan tempat mereka dapat berkarier menurut (Santrock,2002). NL1 dan NP1 merupakan pengusaha, dan juga mereka sudah berkeluarga.

4. Mahasiswa Strata 2

NL2 mengambil studi karena ingin memotivasi anak, sedangkan NP2 memiliki alasan agar dapat bersaing di masa depan. Hal ini sesuai dengan penelitian (Machmud,2007) alasan melanjutkan studi karena ingin mendapatkan gelar dan ingin bekerja serta gelar tersebut adalah pembuktian pengembangan diri.

NL2 dan NP2 merupakan seorang pegawai diperusahaannya masing-masing. NL2 dan NP2 juga sudah berkeluarga. Sesuai dengan penelitian (Santrock,2002) seseorang yang telah menikah baik suami maupun istri yang keduanya memiliki pekerjaan tempat mereka dapat berkarier.

8.2 Gambaran Masalah yang Muncul pada Mahasiswa yang Memiliki Tiga Peran

1. Mahasiswa Laki-Laki

NL1 merasa bersalah ketika kesibukan studi dan pekerjaannya membuat NL1 tidak dapat menuruti keinginan putri NL1 yang mengajak bermain hingga akhirnya putri NL1 menangis. Seperti diungkapkan oleh Haddock (2001) dalam Putrianti (2007) konflik peran ganda adalah perasaan bersalah yang muncul dari

dalam diri seseorang yang dikarenakan tugas atau pekerjaannya menenggelamkan peran dalam keluarganya. NL1 mengalami hal ini, seperti yang disampaikan istrinya jika NL1 sering terbawa emosi jika ada masalah dalam pekerjaan. NL2 mengatakan jika NL2 ada masalah maka sulit untuk berkonsentrasi dalam pekerjaan. Hal itu seperti diungkapkan oleh Frone dalam Hill, Yang, Hawkins dan Ferris (2004) dalam Soeharto (2010) Konflik pekerjaan dan keluarga sebagai bentuk *interrole conflict*, peran yang dituntut dalam pekerjaan dan keluarga akan saling mempengaruhi.

Greenhaus dan Beutell (1985) dalam Nyoman Triyanti (2003) dalam Rahmadita (2013) mengungkapkan ada tiga macam jenis konflik peran ganda yaitu : *Time-based Conflict*, *Strain-based Conflict*, *Behaviour-based Conflict*. NL1 mengalami ketiga macam jenis konflik peran ganda tersebut. Sedangkan NL2 mengalami *Time-based Conflict* dan *Strain-based Conflict*.

2. Mahasiswa Perempuan

Konflik peran ganda sendiri menurut Haddock (2001) dalam Putrianti (2007) adalah perasaan bersalah yang muncul dari dalam diri seseorang yang dikarenakan tugas atau pekerjaannya menenggelamkan peran dalam keluarganya. NP 1 merasa ada perasaan bersalah ketika melibatkan putrinya yang masih bayi dalam pekerjaannya sedangkan NP2 merasa bersalah karena kesibukannya anak dari NP2 memiliki nilai yang jelek dalam ujian. Frone dalam Hill, Yang, Hawkins dan Ferris (2004) dalam Soeharto (2010) Konflik pekerjaan dan keluarga sebagai bentuk *interrole conflict*, peran yang dituntut dalam pekerjaan dan keluarga akan

saling mempengaruhi. NP1 sering terlihat murung jika ada masalah dan NP2 pernah bangun terlalu siang sehingga suami NP2 harus memasak sendiri.

Greenhaus dan Beutell (1985) dalam Nyoman Triyanti (2003) dalam Rahmadita (2013) mengungkapkan ada tiga macam jenis konflik peran ganda yaitu : *Time-based Conflict*, *Strain-based Conflict*, *Behaviour-based Conflict*. NP1 mengalami *Time-based Conflict* dan *Strain-based Conflict* sedangkan NP2 mengalami ketiga jenis konflik peran ganda ini.

3. Mahasiswa Strata 1

Seperti dijelaskan oleh Irwanto (1990) dalam Rahmadita (2013) konflik adalah kebutuhan yang muncul secara bersamaan dan setiap manusia memiliki beberapa kebutuhan yang muncul secara bersamaan. NL1 memilih memprioritaskan pekerjaan ketika kebutuhan ketiga peran muncul bersamaan. Sedangkan NP1 memilih memprioritaskan keluarga terlebih dahulu diantara kebutuhan peran lain. Konflik peran sendiri didefinisikan oleh Gregson dan Auto (1994) dalam Handayani (2008) adalah ketidak sesuaian antara harapan dan peran yang dijalani. NL1 dan NP1 mengalami hal ini karena harapan untuk menyelesaikan studi dengan cepat tidak sesuai dengan kondisi yang dijalani.

Penelitian dari Churiyah (2011) dengan judul “Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi di MAN 3 Malang” memiliki hasil konflik peran dan kelelahan emosional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. NL1 dan NP1 juga tidak merasakan pengaruh konflik peran dan kelelahan emosional pada

komitmen organisasi mereka. Karena NL1 dan NP1 tidak ingin berhenti dari apa yang mereka jalani.

4. Mahasiswa Strata 2

Seperti yang dijelaskan Irwanto (1990) dalam Rahmadita (2013) konflik adalah kebutuhan yang muncul secara bersamaan dan setiap manusia memiliki beberapa kebutuhan yang muncul secara bersamaan. Mereka pernah mengalami suatu keadaan dimana mereka dituntut untuk memenuhi kebutuhan yang muncul dalam waktu bersamaan baik dari segi studi, keluarga maupun pekerjaan. Tetapi cara menyelesaikan masalah tersebut tiap narasumber memiliki cara yang berbeda. NL2 menggunakan skala prioritas dalam menentukan prioritas sedangkan NP2 memilih memprioritaskan keluarga daripada peran yang lain. Konflik peran, seperti yang didefinisikan oleh Gregson dan Auto (1994) dalam Handayani (2008) adalah ketidak sesuaian antara harapan dan peran yang dijalani. NL2 mengalami hal ini dalam pekerjaan sedangkan NP2 mengalami dalam hal studi karena tidak memiliki banyak waktu untuk mendalami apa yang dipelajari. Penelitian dari Churiyah (2011) dengan judul “Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi di MAN 3 Malang” memiliki hasil konflik peran dan kelelahan emosional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Hal ini juga terjadi pada NL2 dan NP2 karena mereka tidak ingin berhenti dari studi dan pekerjaan mereka.

8.3 Gambaran Dukungan Sosial Pasangan pada Mahasiswa yang Memiliki Tiga Peran

1. Mahasiswa Laki-Laki

Smet (1994) menyatakan dukungan sosial terdiri dari informasi atau nasehat verbal maupun non verbal, bantuan nyata, atau tindakan yang didapat karena kehadiran orang lain dan mempunyai manfaat emosional atau efek perilaku bagi pihak tertentu. NL1 diberikan dukungan informasi oleh istrinya sehingga merasa terbantu. Sedangkan NL2 merasa didukung oleh istrinya karena tanpa istrinya NL2 merasa *keteteran*. Katz dan Kahn (2000) berpendapat, dukungan sosial adalah perasaan positif, menyukai, kepercayaan, dan perhatian dari orang lain yaitu orang yang berarti dalam kehidupan individu yang bersangkutan, pengakuan, kepercayaan seseorang dan bantuan langsung dalam bentuk tertentu. NL1 dan NL2 merasa istri mereka masing-masing memiliki perasaan positif, percaya, dan menyukai apa yang mereka kerjakan. Sarafino (2006) menyatakan bahwa dukungan sosial mengacu pada memberikan kenyamanan pada orang lain, merawatnya, atau menghargainya. NL1 menceritakan dukungan dari Istrinya sangat memberikan rasa nyaman bagi NL1. NL2 juga sepakat tanpa dukungan dari pasangan mereka, mereka tidak bisa menjalani tiga peran ini sehingga dukungan itu membuat mereka merasa nyaman.

Adapun aspek-aspek dukungan sosial menurut sarafino (1998) adalah sebagai berikut: 1) Dukungan Emosional, 2) Dukungan Penghargaan, 3) Dukungan Instrumental, 4) Dukungan Informasi, 5) Dukungan Kelompok. NL1 dan NL2 diberikan kelima dukungan ini dari para istri mereka masing-masing.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Beutell dan Greenhaus (1983) menemukan bahwa dukungan yang diberikan suami berupa partisipasi yang luas dalam pengasuhan anak dan aktivitas rumah tangga bisa memodernisasi hubungan antara peran ganda dan konflik peran ganda yang dialami istrinya. Kemungkinan terjadinya konflik peran ganda pada sang istri menjadi lebih kecil karena beban ganda yang dialaminya lebih ringan berkat dukungan yang diberikan oleh suami. NL1 dan NL2 mendapatkan hal ini. Mereka merasa ketika sibuk para pasangannya mau untuk mengurus anak.

2. Mahasiswa Perempuan

Seperti yang dinyatakan oleh Smet (1994) dukungan sosial terdiri dari informasi atau nasehat verbal maupun non verbal, bantuan nyata, atau tindakan yang didapat karena kehadiran orang lain dan mempunyai manfaat emosional atau efek perilaku bagi pihak tertentu. Suami NP1 memberikan nasehat, membantu mengurus anak ketika NP1 sibuk dan memberikan modal usaha kepada NP1. Suami NP2 memberikan nasehat, mendaftarkan kuliah NP2 dan mengantar NP2 kuliah. NP1 dan NP2 merasakan ada efek positif atas dukungan suami mereka masing-masing. Seperti pendapat dari Katz dan Kahn (2000) dukungan sosial adalah perasaan positif, menyukai, kepercayaan, dan perhatian dari orang lain yaitu orang yang berarti dalam kehidupan individu yang bersangkutan, pengakuan, kepercayaan seseorang dan bantuan langsung dalam bentuk tertentu. NP1 dan NP2 merasakan bahwa suami mereka masing-masing menyukai dan memberikan kepercayaan terhadap apa yang mereka kerjakan.

Sarafino (2006) menyatakan bahwa dukungan sosial mengacu pada memberikan kenyamanan pada orang lain, merawatnya, atau menghargainya. NP1 pun merasakan hal yang sama karena dengan restu dari Suaminya NP1 merasa dimudahkan. NP2 juga sepakat tanpa dukungan dari pasangan mereka, mereka tidak bisa menjalani tiga peran ini sehingga dukungan itu membuat mereka merasa nyaman. Adapun aspek-aspek dukungan sosial menurut sarafino (1998) adalah sebagai berikut: 1) Dukungan Emosional, 2) Dukungan Penghargaan, 3) Dukungan Instrumental, 4) Dukungan Informasi, 5) Dukungan Kelompok. NP1 dan NP2 merasakan suami mereka memberikan kelima dukungan ini.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Beutell dan Greenhaus (1983) menemukan bahwa dukungan yang diberikan suami berupa partisipasi yang luas dalam pengasuhan anak dan aktivitas rumah tangga bisa memodernisasi hubungan antara peran ganda dan konflik peran ganda yang dialami istrinya. Kemungkinan terjadinya konflik peran ganda pada sang istri menjadi lebih kecil karena beban ganda yang dialaminya lebih ringan berkat dukungan yang diberikan oleh suami. NP1 dan NP2 merasa jika ketika mereka sibuk, suaminya mereka membantu mengurus anak ketika mereka sibuk. Bahkan suami NP2 pernah memasak sendiri ketika NP2 sibuk.

3. Mahasiswa Strata 1

Sedangkan Saronson (1991) menerangkan bahwa dukungan sosial dapat dianggap sebagai sesuatu keadaan yang bermanfaat bagi individu yang diperoleh dari orang-orang yang dapat dipercaya. Dari keadaan tersebut individu akan mengetahui bahwa orang lain memperhatikan, menghargai, dan mencintainya. NL1

dan NP1, merasakan hal ini. pasangan mereka memberikan perhatian dan menghargai semua yang mereka kerjakan berkaitan dengan pekerjaan, studi dan keluarga atas dasar itu mereka merasa pasangan mereka mencitainya. Hasil penelitian dari Putrianti (2007) yang berjudul “Kesuksesan Peran Ganda Wanita Karir Ditinjau dari Dukungan Suami, Optimisme, dan Strategi *Coping* di Bank Rakyat Indonesia Cabang Kutoarjo, Purworejo, Kebumen, Sleman dan Katamso” adalah Hubungan antara dukungan suami, optimisme, dan strategi *coping* dengan kinerja para karyawan di Bank Rakyat Indonesia cabang Kutoarjo, Purworejo, Kebumen, Sleman dan Katamso sangat signifikan, dukungan suami memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia cabang Kutoarjo, Purworejo, Kebumen, Sleman dan Katamso, dan terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara strategi *coping* dengan peran ganda pada karyawan di Bank Rakyat Indonesia cabang Kutoarjo, Purworejo, Kebumen, Sleman dan Katamso. Sama halnya dengan narasumber dalam penelitian ini. NL1 dan NP2 merasakan dukungan dari pasangan mereka memberikan rasa nyaman dalam bekerja sehingga mengurangi beban kerja mereka dan memaksimalkan kinerja mereka dalam menjalankan usaha.

Menurut Gonollen dan Bloney (2005) dukungan sosial adalah derajat dukungan yang diberikan kepada individu khususnya sewaktu dibutuhkan oleh orang-orang yang memiliki hubungan emosional yang dekat dengan orang tersebut. NL1 dan NP1 merasa dekat dengan orang tua mereka secara emosional dan orang tua mereka memberikan dukungan kepada mereka.

Bentuk Dukungan Sosial Pasangan Menurut Friedman (1998), wujud dari dukungan pasangan dan keluarga adalah : 1.) Dukungan psikologis, 2.) Dukungan informasi, 3.) Dukungan penilaian, 4.) Dukungan finansial. NL1 mendapatkan dukungan psikologis, dukungan informasi dan dukungan penilaian dari istrinya. Sedangkan, NP1 mendapat keempat dukungan tersebut dari suaminya.

4. Mahasiswa Strata 2

NL2 dan NP2 sepakat mengatakan bahwa pasangan mereka memberikan perhatian dan menghargai semua yang mereka kerjakan berkaitan dengan pekerjaan, studi dan keluarga atas dasar itu mereka merasa pasangan mereka mencintainya. Sama dengan yang diungkapkan oleh Saronson (1991) bahwa dukungan sosial dapat dianggap sebagai sesuatu keadaan yang bermanfaat bagi individu yang diperoleh dari orang-orang yang dapat dipercaya. Dari keadaan tersebut individu akan mengetahui bahwa orang lain memperhatikan, menghargai, dan mencintainya. NL2 dan NP2 merasakan dukungan dari pasangan mereka memberikan rasa nyaman dalam bekerja sehingga mengurangi beban kerja mereka dan memaksimalkan kinerja mereka dalam menjalankan usaha. Sama dengan hasil penelitian dari Putrianti (2007) yang berjudul “Kesuksesan Peran Ganda Wanita Karir Ditinjau dari Dukungan Suami, Optimisme, dan Strategi *Coping* di Bank Rakyat Indonesia Cabang Kutoarjo, Purworejo, Kebumen, Sleman dan Katamso” adalah Hubungan antara dukungan suami, optimisme, dan strategi *coping* dengan kinerja para karyawan di Bank Rakyat Indonesia cabang Kutoarjo, Purworejo, Kebumen, Sleman dan Katamso sangat signifikan, dukungan suami memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia cabang

Kutoarjo, Purworejo, Kebumen, Sleman dan Katamso, dan terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara strategi *coping* dengan peran ganda pada karyawan di Bank Rakyat Indonesia cabang Kutoarjo, Purworejo, Kebumen, Sleman dan Katamso.

Menurut Gonollen dan Bloney (2005) dukungan sosial adalah derajat dukungan yang diberikan kepada individu khususnya sewaktu dibutuhkan oleh orang-orang yang memiliki hubungan emosional yang dekat dengan orang tersebut. NL2 memiliki rekan bernama Pak Anton yang dekat secara emosional dan memberikan dukungan kepada NL2. Sedangkan NP2 juga bercerita memiliki orang yang dekat secara emosional dengan NP2. Bentuk Dukungan Sosial Pasangan Menurut Friedman (1998), wujud dari dukungan pasangan dan keluarga adalah : 1.) Dukungan psikologis, 2.) Dukungan informasi, 3.) Dukungan penilaian, 4.) Dukungan finansial. NL2 mendapatkan dukungan psikologis, dukungan informasi dan dukungan penilaian dari istrinya. Sedangkan, NP2 mendapat keempat dukungan tersebut dari suaminya.

8.4 Gambaran Stres Kerja yang Dialami Mahasiswa yang Memiliki Tiga Peran dan Kebutuhan *Family Friendly Policy*

1. Mahasiswa Laki-Laki

Menurut Riggio (2003) dalam Almasitoh (2011) stress kerja adalah reaksi fisiologis atau psikologis terhadap suatu kejadian yang dianggap ancaman oleh individu. Evan dan Johnson (2000) dalam Almasitoh (2011) mengungkapkan bahwa stress kerja yang menentukan naik turunnya kinerja suatu karyawan. Ada reaksi fisiologis pada NL1 dan NL2. NL1 dan NL2 juga mengatakan jika kinerja

mereka turun ketika mengalami stres kerja. Menurut Schultz dan Schultz (1994) dan Robbins (2004) dalam Almasitoh (2011) aspek-aspek stres kerja meliputi, pertama *deviasi fisiologis*, kedua adalah *deviasi psikologis*, serta yang ketiga adalah *deviasi perilaku*. NL1 dan NL2 Mengalami deviasi fisiologis tetapi tidak mengalami perubahan perilaku.

Quick dan Quick (1984) dalam Almasitoh (2011) mengategorikan jenis stres menjadi dua, yaitu *eustress* dan *distress*. NL1 mengalami *distress* sedangkan NP2 mengalami *eustress*.

2. Mahasiswa Perempuan

Seperti diungkapkan oleh Riggio (2003) dalam Almasitoh (2011) stres kerja adalah reaksi fisiologis atau psikologis terhadap suatu kejadian yang dianggap ancaman oleh individu. Dan juga diungkapkan oleh Evan dan Johnson (2000) dalam Almasitoh (2011) bahwa stress kerja yang menentukan naik turunnya kinerja suatu karyawan. NP1 merasakan kepalanya terasa berat dalam hal fisiologis dan dalam psikologis beliau merasa panik dan bingung. Sedangkan NP2 merasa panik karena beban kerja yang beliau rasakan dan sulit tidur di malam hari. Reaksi dalam diri mereka secara fisiologis maupun psikologis menandakan mereka mengalami stress kerja. Mereka semua kompak mengatakan jika kinerja mereka menurun ketika mengalami stres kerja. Menurut Schultz dan Schultz (1994) dan Robbins (2004) dalam Almasitoh (2011) aspek-aspek stres kerja meliputi, pertama *deviasi fisiologis*, kedua adalah *deviasi psikologis*, serta yang ketiga adalah *deviasi perilaku*. NP1 dan NP2 mengalami deviasi fisiologis dan deviasi psikologis tetapi NP1 dan NP2 tidak mengalami deviasi perilaku.

Quick dan Quick (1984) dalam Almasitoh (2011) mengategorikan jenis stres menjadi dua, yaitu *eustress* dan *distress*. Para narasumber dalam penelitian ini memiliki jenis stres yang berbeda. NP1 dan NP2 merasakan ada motivasi untuk menyelesaikan semua tanggung jawabnya, sehingga mereka merasa dimotivasi oleh stres yang mereka alami. Oleh karena itu NP1 dan NP2 dikategorikan dalam *eustress*, karena stres yang mereka alami mengakibatkan hal positif.

3. Mahasiswa Strata 1

Hasil penelitian dari Almasitoh (2011) dengan judul “Stres Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial Pada Perawat di Salah Satu Rumah Sakit Swasta di Kota Yogyakarta” adalah Stres kerja dan konflik peran ganda yang dialami perawat salah satu rumah sakit swasta di Yogyakarta berada pada tingkat rendah, terdapat hubungan signifikan antara konflik peran ganda dan dukungan sosial dengan stres kerja pada perawat, hubungan antara konflik peran ganda dengan dukungan sosial berbanding terbalik dan sehingga konflik peran ganda yang tinggi dan semakin rendah dukungan sosial maka stres kerja semakin tinggi, begitu juga sebaliknya. NL1 dan NP1 merasa tidak maksimal kinerjanya ketika mengalami stres kerja.

Family Friendly Policy merupakan kebijakan perusahaan yang memungkinkan karyawan untuk menyeimbangkan antara tuntutan keluarga dengan tuntutan pekerjaan menurut Smith and Waltman (2006) dalam Pramusinto (2011). Penelitian dari Pramusinto (2011) yang berjudul “*Family Friendly Policy* dan Produktivitas Pegawai Negeri Sipil” memiliki hasil pertama kebijakan *Family*

Family Friendly Policy sebagai instrumen untuk mengharmoniskan pekerjaan dan keluarga sangat penting. Kebijakan ini tidak hanya menguntungkan keluarga tetapi juga menguntungkan banyak pihak. Kedua praktek *Family Friendly Policy* di beberapa negara maju dalam bentuk penitipan anak, pengaturan waktu kerja yang bervariasi serta penyediaan transportasi umum dan bus sekolah. Ketiga *Family Friendly Policy* belum terbiasa di Indonesia dalam perusahaan yang ada di Indonesia sehingga perlu diwacanakan pentingnya *Family Friendly Policy*. NL1 dan NP1 mengatakan jika kebijakan ini penting karena karyawan menjadi tenang dalam bekerja.

4. Mahasiswa Strata 2

Family Friendly Policy merupakan kebijakan perusahaan yang memungkinkan karyawan untuk menyeimbangkan antara tuntutan keluarga dengan tuntutan pekerjaan menurut Smith and Waltman (2006) dalam Pramusinto (2011). Penelitian dari Pramusinto (2011) yang berjudul “*Family Friendly Policy* dan Produktivitas Pegawai Negeri Sipil” memiliki hasil pertama kebijakan *Family Friendly Policy* sebagai instrumen untuk mengharmoniskan pekerjaan dan keluarga sangat penting. Kebijakan ini tidak hanya menguntungkan keluarga tetapi juga menguntungkan banyak pihak. Kedua praktek *Family Friendly Policy* di beberapa negara maju dalam bentuk penitipan anak, pengaturan waktu kerja yang bervariasi serta penyediaan transportasi umum dan bus sekolah. Ketiga *Family Friendly Policy* belum terbiasa di Indonesia dalam perusahaan yang ada di Indonesia sehingga perlu diwacanakan pentingnya *Family Friendly Policy*. NL2 dan NP2 mengatakan jika kebijakan ini penting karena karyawan menjadi tenang

dalam bekerja. Di kantor mereka belum menerapkan kebijakan ini. Padahal menurut NL2 dan NP2 kebijakan ini akan memaksimalkan kinerja karyawan karena karyawan akan tenang dan fokus dalam menyelesaikan pekerjaan.

