



## KEBIJAKAN RAMAH KELUARGA PADA NEGARA RAMAH KELUARGA VERSI UNICEF: SEBUAH KAJIAN CAKUPAN

<sup>1</sup>Naomi Vembriati, <sup>2</sup>Ni Made S. Wulanyani

<sup>1,2</sup>Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Udayana

### ARTICLE INFORMATION

**\*Corresponding Author:**  
Naomi Vembriati  
naomi.vembriati@unud.ac.id

**Article History**  
Received 29 Oktober 2025  
Revised 20 Desember 2025  
Accepted 27 Desember 2025

**Kata Kunci**  
Kajian cakupan  
Kebijakan ramah keluarga  
Keseimbangan kerja-keluarga,  
UNICEF

**Cite this Article:**  
Vembriati, N., & Wulanyani, N. M. S. (2025). Kebijakan ramah keluarga pada negara ramah keluarga versi UNICEF: Sebuah kajian cakupan. *Jurnal Psikologi*, 18(1), 5 - 26 doi: <https://doi.org/10.35760/psi.2025.v18i1.384>

### ABSTRAK

Kajian ini bertujuan memetakan implementasi kebijakan ramah keluarga (*family-friendly policies/FFP*) pada negara-negara yang dipandang paling ramah keluarga menurut UNICEF (2019), yaitu Swedia, Norwegia, dan Islandia. Metode yang digunakan adalah *scoping review* dengan panduan PRISMA-ScR dan kerangka CHIP untuk merumuskan pertanyaan kajian, strategi pencarian, serta kriteria inklusi-eksklusi. Pencarian literatur dilakukan pada basis data Science Direct, EBSCOhost, dan Emerald dengan rentang publikasi 2011–2021. Dari 895 artikel yang teridentifikasi, 24 artikel memenuhi kriteria akhir dan dianalisis dengan pendekatan analisis tematik. Hasil menunjukkan tiga kategori utama kebijakan ramah keluarga: (1) pengaturan kerja fleksibel (*flexitime*, kerja paruh waktu, pengurangan jam kerja), (2) cuti orang tua berbayar, termasuk cuti ayah yang tidak dapat dipindahtangankan, dan (3) kebijakan perawatan anak melalui layanan penitipan bersubsidi maupun tunjangan finansial. Implementasi kebijakan di negara Nordik dipengaruhi oleh Model Nordik yang menekankan kesetaraan, solidaritas, dan universalisme. Pemanfaatan kebijakan tinggi, khususnya cuti ayah dan layanan perawatan anak, yang berdampak pada peningkatan partisipasi kerja perempuan, keterlibatan ayah dalam pengasuhan, serta kesejahteraan keluarga. Dibandingkan dengan Indonesia, dukungan negara Nordik jauh lebih komprehensif, namun arah kebijakan di Indonesia menunjukkan perkembangan positif melalui regulasi baru dan inisiatif perusahaan.

### ABSTRACT

This study aims to map the implementation of family-friendly policies (FFPs) in countries identified by UNICEF (2019) as the most family-friendly—Sweden, Norway, and Iceland. A scoping review was conducted following the PRISMA-ScR guideline and CHIP framework to formulate research questions, search strategies, and inclusion–exclusion criteria. Literature searches were conducted in the ScienceDirect, EBSCOhost, and Emerald databases, encompassing publications from 2011 to 2021. Of 895 identified articles, 24 met the final criteria and were analyzed using a thematic analysis approach. Findings reveal three main categories of FFPs: (1) flexible work arrangements (*flexitime*, part-time work, reduced hours), (2) paid parental leave, including non-transferable paternity leave, and (3) childcare policies through subsidized services or financial allowances. The Nordic Model, emphasizing equality, solidarity, and universality underpins policy design and implementation. Utilization rates are high, particularly for paternity leave and childcare services, contributing to increased female labor force participation, greater paternal involvement in caregiving, and improved family well-being. Compared to Indonesia, Nordic countries provide more comprehensive state support; however, Indonesia shows promising progress through recent regulations and corporate initiatives.

## PENDAHULUAN

Pada era modern saat ini, pekerjaan telah menjadi salah satu aspek terpenting dalam kehidupan seseorang, di samping kehidupan personal dan kehidupan keluarga yang dimilikinya. Pada masa modern sekarang ini, kehidupan kerja tidak lagi bersifat eksklusif milik pekerja laki-laki. Bahkan jumlah pekerja perempuan terus menunjukkan peningkatan dari tahun ke tahun. Data yang dipublikasikan oleh Badan Pusat Statistika (BPS) menunjukkan adanya peningkatan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) pekerja wanita sebesar 2.33% pada tahun 2017 (55.04%) dari tahun sebelumnya di tahun 2016 (52.71%). Peningkatan TPAK menunjukkan semakin besar proporsi wanita di Indonesia yang berada pada rentang usia kerja memutuskan untuk aktif bekerja. Terdapat berbagai motivasi bagi wanita untuk terjun ke dunia kerja, baik yang bersifat eksternal, seperti kompensasi finansial, keramahan dari rekan kerja, dan keamanan kerja, maupun yang bersifat internal, seperti kesempatan untuk mempelajari hal yang baru, memiliki pencapaian akan sesuatu hal yang berharga, dan pengembangan keterampilan yang dimiliki, dengan kebebasan finansial dan pemenuhan kebutuhan primer menjadi motivator utama (Bezzina dkk., 2013; Giannikis & Mihail, 2010).

Meningkatnya partisipasi tenaga kerja wanita dalam pasar tenaga kerja ini membawa perubahan pada model keluarga yang selama ini diadopsi oleh masyarakat. Model keluarga tradisional dimana suami sebagai pencari nafkah utama dan wanita sebagai pengurus keluarga telah bergeser menuju model keluarga dengan suami dan istri bersama-sama berperan sebagai pencari nafkah (*dual-earner family*). Perubahan dalam pasar tenaga kerja dan juga model keluarga ini tentu berpengaruh pada interaksi antara kedua peran, yaitu peran pencari nafkah atau bekerja dan peran pengurus keluarga. Permasalahan muncul di saat seorang pekerja memandang bahwa kehidupan kerja dan kehidupan personal-keluarga merupakan hal yang sama penting. Kehidupan kerja dipandang memberikan kesempatan bagi pekerja untuk terus memenuhi kebutuhan sehari-hari, sedangkan kehidupan personal-keluarga dipandang dapat memenuhi kebutuhan akan cinta dan rasa aman. Di dalam kasus ini, pekerja akan berusaha untuk mewujudkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan personal-keluarga. Kesuksesan dalam menyeimbangkan peran dalam dunia kerja dan dunia sosial merupakan kontributor yang kuat bagi seseorang untuk mengukur sebaik apa yang kita rasakan (Gröpel & Kuhl, 2009).

Keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan personal (*work-life balance*) merupakan isu hangat dalam topik pengelolaan sumber daya manusia. Berbagai studi tentang permasalahan dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan dilakukan dengan fokus pada topik *work-life balance*, atau seringkali juga disebut sebagai *work-family balance*, tidak lepas dari pembahasan mengenai *work-family conflict*. Bila dilihat dari sudut pandang pengelolaan sumber daya manusia,

permasalahan terkait keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan sisi kehidupan yang lain dari pekerja dapat diatasi melalui penerapan kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja. Kebijakan dalam organisasi memegang peranan penting untuk membentuk budaya organisasi karena akan menentukan aturan-aturan yang diberlakukan dalam organisasi.

Konsep dari *family friendly policy* (FFP) atau Kebijakan Ramah Keluarga (KRK) dapat dipahami sebagai kebijakan yang diterapkan oleh organisasi dengan harapan dapat menurunkan konflik antara kehidupan pada domain pekerjaan dan domain keluarga (*work-family conflict*). Contoh kebijakan perusahaan yang merupakan bentuk dari KRK, antara lain adalah jadwal kerja alternatif yang meliputi jadwal kerja yang fleksibel dan jadwal kerja yang dipadatkan, *telecommuting* atau kebijakan tempat kerja yang fleksibel, kerja paruh waktu, *job sharing*, fasilitas perawatan anak (*child care*) di dekat lokasi kantor, cuti untuk alasan sebagai orang tua (*parental leave*) maupun tanggung jawab keluarga lainnya, program asistensi karyawan yang meliputi layanan kesehatan (Boushey, 2008; Newman & Mathews, 1999). Kebijakan Ramah Keluarga diyakini sebagai kebijakan yang dapat membantu peningkatan kesejahteraan karyawan dan keluarganya dengan membantu karyawan untuk dapat mewujudkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga. Maka keberadaan KRK sebagai katalisator bagi tercapainya keseimbangan kerja-keluarga sangat dibutuhkan, baik oleh karyawan maupun institusi, di tengah kondisi tuntutan pekerjaan yang semakin meningkat seiring dengan meningkatnya kompetisi di dunia industri.

Pada tahun 2019, sebuah studi dari UNICEF menghasilkan daftar negara yang dianggap sebagai negara yang ramah keluarga berdasarkan indikator lama cuti berbayar yang dapat diakses oleh orang tua, baik ayah, dan ibu, serta perawatan dan pendidikan anak usia dini hingga prasekolah yang dapat diakses oleh orang tua selama mereka bekerja (Chzhen dkk., 2019). Tiga negara teratas yang dianggap paling ramah keluarga adalah Swedia, Norwegia, dan Islandia. Kajian ini dilakukan untuk melihat lebih dalam bagaimana implementasi kebijakan ramah keluarga sehingga dapat membuat negara-negara tersebut dapat dianggap sebagai negara ramah keluarga.

## **METODE PENELITIAN**

Peneliti melakukan kajian literatur dengan tipe kajian cakupan (*scoping review*) menggunakan panduan dari PRISMA-Protocols atau PRISMA-P (Shamseer dkk., 2015) dengan beberapa penyesuaian untuk tipe kajian cakupan sesuai dengan panduan PRISMA-ScR (Tricco dkk., 2018). Untuk kerangka metodologi, kajian ini juga mengadopsi panduan yang telah disampaikan oleh Arksey dan O'Malley (2005) dalam langkah-langkah melaksanakan kajian

cakupan, yaitu (1) mengidentifikasi pertanyaan penelitian, atau dalam hal ini adalah pertanyaan kajian, (2) mengidentifikasi studi-studi yang relevan, (3) seleksi terhadap studi-studi yang teridentifikasi, (4) memetakan data yang terkumpul, (5) menyusun, meringkas, dan melaporkan hasil, serta (6) pelaksanaan konsultasi. Tahapan keenam tidak dilaksanakan pada kajian ini dengan pertimbangan efektivitas waktu dan karena sifatnya tidak wajib dilakukan (Arksey & O'Malley, 2005; Levac dkk., 2010).

#### 1. Identifikasi Pertanyaan Penelitian

Kajian ini dilakukan untuk mendapatkan informasi pembandingan (*benchmarking*) pada negara-negara yang dipandang telah berhasil menerapkan kebijakan ramah keluarga. Maka dilakukan pencarian daftar negara yang dianggap memenuhi kriteria tolok ukur keberhasilan dalam penerapan kebijakan ramah keluarga. Maka dalam kajian ini peneliti menggunakan pemeringkatan negara ramah keluarga yang dikeluarkan oleh UNICEF dalam laporannya di tahun 2019 (Chzhen dkk., 2019). Chzhen dkk. membuat pemeringkatan dari 41 negara ekonomi menengah ke atas yang merupakan anggota dari OECD maupun Uni-Eropa dengan tiga jenis kebijakan ramah keluarga yang digunakan sebagai indikator utama, yaitu cuti bagi ibu/*maternity leave*, yang diukur dari lama waktu cuti berbayar yang tersedia bagi ibu, cuti bagi ayah/*paternity leave*, yang diukur dari lama waktu cuti berbayar yang tersedia bagi ayah, keikutsertaan pada layanan perawatan anak/*childcare enrolment*, yang diukur dari persentase anak pada kelompok usia dini (di bawah tiga tahun dan antara usia tiga tahun hingga usia pra-sekolah) yang terdaftar pada fasilitas perawatan anak maupun pusat pendidikan pra-sekolah. Ranking akhir didapatkan dari rata-rata ranking negara pada setiap indikator. Lima negara yang mendapat ranking teratas, yaitu Swedia, Norwegia, dan Islandia, dapat dikatakan sebagai negara yang ramah keluarga.

#### 2. Identifikasi Studi yang Relevan

Setelah pertanyaan kajian telah dilakukan identifikasi studi yang relevan. Pada tahap ini, identifikasi studi dilakukan dengan bantuan dari penggunaan kerangka kajian, khususnya dalam merumuskan strategi pencarian berdasar kata kunci (Methley dkk., 2014). Secara umum, terdapat beberapa kerangka kajian yang dapat banyak digunakan, seperti PICO, SPIDER, CHIP, maupun PCC (Methley dkk., 2014; Shaw, 2010). Pada kajian cakupan ini peneliti menggunakan kerangka CHIP (*Context, How, Issues, and Population*) untuk mengidentifikasi studi yang relevan dengan tujuan kajian dan menajamkan pertanyaan penelitian, sebagaimana disarankan oleh Shaw (2010) dalam kajian literatur pada ilmu sosial. Penjelasan lebih detail terkait dengan penggunaan kerangka CHIP untuk kajian cakupan ini dapat dilihat pada tabel 1.

## Strategi Pencarian

*Platform dan Basis Data.* Pada kajian ini digunakan beberapa *platform* maupun basis data karena penggunaan lebih dari dua basis data akan memberikan kelebihan pada hasil pencarian, yaitu peningkatan kualitas hasil dalam hal cakupan maupun sensitivitas, serta penurunan risiko adanya studi relevan yang terlewat dalam pencarian (Bethel dkk., 2021; Ewald dkk., 2022). Peneliti memilih basis data *Academic Search Complete* dan *Business Source Complete* dari *platform EBSCO host*, *Science Direct*, dan *Emerald* sebagai sumber data.

*Kata Kunci.* Dalam melakukan pencarian pada basis data yang telah ditentukan peneliti membutuhkan adanya kata kunci untuk menajamkan hasil pencarian. Kata kunci ini diperoleh dari ekstraksi pertanyaan kajian dan dipertajam melalui kerangka kajian. Pada kajian ini digunakan beberapa kata kunci dalam Bahasa Inggris karena pencarian dilakukan dengan menyasar studi dalam Bahasa Inggris pada jurnal internasional. Selain itu, peneliti juga melibatkan padanan kata dari kata kunci utama untuk dirangkai (*search string*) dan digunakan pada masing-masing basis data. Terdapat dua kelompok rangkaian kata kunci untuk pencarian pada kajian ini, yaitu:

- (1) Family-friendly policy (Family-friendly polic\* **OR** Family-friendly practice **OR** Family-friendly benefit **OR** Family-friendly Human Resources polic\* **OR** Work-life balance strateg\* **OR** work-life polic\* **OR** work-life employer strateg\* **OR** work-life initiative\* **OR** Work-family polic\* **OR** work-family support polic\*) **AND**
- (2) UNICEF's Top five family-friendly countries (Sweden **OR** Norway **OR** Iceland **OR** Poland **OR** Denmark)

**Tabel 1**  
***Penerapan Kerangka CHIP***

<b>Context</b>	Implementasi kebijakan ramah keluarga pada perusahaan di lima negara paling ramah keluarga ( <i>The implementation of family-friendly policy in companies at the top five family-friendly countries</i> )
<b>How</b>	Metode yang digunakan pada studi sebelumnya terkait dengan topik implementasi kebijakan ramah keluarga pada perusahaan di lima negara paling ramah keluarga ( <i>What methods have been used in previous studies on the topic of the implementation of family-friendly policy in companies at the top five family-friendly countries</i> )
<b>Issues</b>	Permasalahan terkait dengan implementasi kebijakan ramah keluarga yang akan dieksplorasi adalah tipe/bentuk kebijakan ramah keluarga yang diterapkan dan bagaimana implementasinya ( <i>Issues related to the implementation of FFP that will be explored are types/forms of FFP implemented by the companies and how do the companies implement FFP?</i> )
<b>Populatio</b>	Perusahaan yang menerapkan kebijakan ramah keluarga pada lima negara paling ramah keluarga, yaitu Swedia, Norwegia, Islandia, Polandia, dan Denmark ( <i>Companies implementing FFP in the top five family-friendly countries, i.e. Sweden, Norway, Iceland, Poland, and Denmark</i> )

*Kriteria Inklusi.* Selain kata kunci, ditetapkan juga beberapa kriteria inklusi yang diterapkan pada proses seleksi, yaitu studi dituliskan dalam Bahasa Inggris, dipublikasikan dalam rentang sepuluh tahun terakhir (2011-2021), menggunakan data primer, memberikan gambaran penerapan kebijakan ramah keluarga pada perusahaan di lima negara paling ramah keluarga, dan naskah lengkap dapat diakses.

Pada akhir tahap kedua ini, peneliti kemudian menyusun protokol kajian yang digunakan sebagai pedoman dalam melaksanakan langkah selanjutnya, yaitu seleksi dari studi yang teridentifikasi. Dalam menyusun protokol kajian, peneliti menggunakan panduan dari PRISMA-Protocols atau PRISMA-P (Shamseer dkk., 2015) dengan beberapa penyesuaian untuk tipe kajian cakupan sesuai dengan panduan PRISMA-ScR (Tricco dkk., 2018). Peneliti mendaftarkan protokol pada *OSF Registries* (<https://doi.org/10.17605/OSF.IO/89DS7>).

Pada basis data *Science Direct*, proses pencarian dilakukan dalam empat tahap karena adanya batasan penggunaan delapan *Boolean* dalam satu rangkaian kata kunci. Detail penggunaan rangkaian kata kunci pada masing-masing basis data dan hasil pencarian dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2**  
***Hasil Pencarian Pada Masing-masing Basis Data Berdasar Rangkaian Kata Kunci***

Platform/ Basis Data	Rangkaian kata kunci	Hasil
Science Direct	1. <b>FFP</b> – (“Family-friendly policy” OR “Family-friendly practice” OR “Family-friendly benefit” OR “Family-friendly Human Resources policy”) AND (Sweden OR Iceland OR Norway OR Poland OR Denmark) + Years (2011-2021)	67 artikel
	2. <b>Work-life</b> – (“Work-life balance strategy” OR “work-life policy” OR “work-life employer strategy” OR “work-life initiative”) AND (Sweden OR Iceland OR Norway OR Poland OR Denmark) + Years (2011-2021)	13 artikel
	3. <b>Work-family</b> – (“Work-family balance strategy” OR “work-family policy” OR “work-family employer strategy” OR “work-family initiative”) AND (Sweden OR Iceland OR Norway OR Poland OR Denmark) + Years (2011-2021)	36 artikel
	4. <b>Work-family</b> – (“work-family support policy”) AND (Sweden OR Iceland OR Norway OR Poland OR Denmark) + Years (2011-2021)	1 artikel
EBSCOhost/ <i>Academic Search Complete &amp; Business Source Complete</i>	<b>Advanced Search:</b> 1. <b>FFP</b> - Family-friendly polic* OR Family-friendly practice OR Family-friendly benefit OR Family-friendly Human Resources polic* OR Work-life balance strateg* OR work-life polic* OR work-life employer strateg* OR work-life initiative* OR Work-family polic* OR work-family support polic* ( <b>All Text</b> ) 2. <b>Countries</b> - Sweden OR Iceland OR Norway OR Poland OR Denmark ( <b>All Text</b> )	687 artikel
	<b>Limit result</b> - full text, peer reviewed <b>Document type</b> - article <b>Published date</b> - 2011 - 2021	<b>Pub type</b> - academic journal <b>Language</b> - English

Platform/ Basis Data	Rangkaian kata kunci	Hasil
Emerald	<b>Advanced search in all Emerald content with date range 2011-2021:</b> 1. <b>FFP</b> - Family-friendly polic* OR Family-friendly practice OR Family-friendly benefit OR Family-friendly Human Resources polic* OR Work-life balance strateg* OR work-life polic* OR work-life employer strateg* OR work-life initiative* OR Work-family polic* OR work-family support polic* (All Field) 2. <b>Countries</b> - Sweden OR Iceland OR Norway OR Poland OR Denmark (All Field)	91 artikel

Seluruh artikel yang terkumpul kemudian akan dikelola dalam perangkat lunak pengelola referensi, Mendeley dengan mengekspor data dari masing-masing basis data dalam bentuk *file RIS*.

### 3. Seleksi Studi-studi yang Teridentifikasi

Artikel publikasi yang diperoleh dari proses pengambilan data berjumlah 895 artikel selanjutnya melewati proses seleksi dengan langkah-langkah sesuai pedoman yang disusun pada PRISMA 2020 (Page dkk., 2021) yang secara garis besar terdiri atas deduplikasi, seleksi judul dan abstrak, dan seleksi naskah lengkap. Ketiga proses seleksi ini dilakukan dengan bantuan perangkat lunak Rayyan yang direkomendasikan untuk pengaturan dan pengelolaan kajian literatur (Couban, 2016; McKeown & Mir, 2021; Ouzzani dkk., 2016).

Pertama-tama, peneliti memindahkan data dari Mendeley ke dalam sebuah proyek kajian baru (*new review*) pada Rayyan untuk kemudian dilakukan pemeriksaan duplikasi. Dari hasil pemeriksaan yang dibantu oleh fitur deteksi duplikat dalam Rayyan, peneliti menghapus 20 artikel yang ditengarai sebagai duplikat sehingga didapatkan total 875 artikel untuk menjalani seleksi selanjutnya, judul dan abstrak. Proses seleksi judul dan abstrak dilakukan sendiri oleh peneliti dengan bantuan Rayyan dengan hasil 108 artikel lolos untuk menjalani proses seleksi naskah lengkap.

Sebelum memulai seleksi naskah lengkap, peneliti kembali membuat proyek kajian baru pada Rayyan dengan 108 artikel yang lolos dari seleksi judul dan abstrak. Setelah itu, peneliti memulai proses untuk mengunggah naskah lengkap dengan bantuan dari Mendeley Web Importer yang terdapat pada perangkat lunak Chrome. Dari proses ini diketahui bahwa ada satu artikel yang tidak dapat diakses naskah lengkapnya sehingga artikel ini digugurkan. Maka selanjutnya proses seleksi naskah lengkap akan dilakukan terhadap 107 artikel.

Proses seleksi naskah lengkap dilakukan dengan bantuan dua orang *reviewer* yang mendapatkan penjelasan dari peneliti dan masing-masing bekerja secara mandiri dalam perangkat lunak Rayyan. Meski Arksey dan O'Malley (2005) tidak menyebutkan penggunaan peninjau (*reviewer*) terpisah, Levac dkk. (2010) menyarankan agar pada

tahapan seleksi digunakan pendekatan tim dengan melibatkan setidaknya dua orang peneliti yang akan bekerja secara mandiri sebagai peninjau terhadap studi yang terkumpul. Pada proses seleksi naskah lengkap terjadi perbedaan pendapat antara kedua *reviewer* terkait dengan artikel yang menggunakan survey panel sebagai sumber data yang kemudian dianalisis. Berdasar hasil diskusi antara peneliti dan *reviewer*, diputuskan untuk melakukan perubahan pada kriteria inklusi yang telah ditetapkan sebelumnya, yaitu menambahkan studi dengan data sekunder. Selain itu, untuk menghindari kerancuan dalam proses seleksi, ditambahkan kriteria eksklusi, yaitu studi yang merupakan kajian literatur. Perubahan ini mengakibatkan adanya perubahan pada protokol kajian sehingga peneliti melakukan amandemen pada protokol yang telah diregistrasi pada OSF, tercatat pada tanggal 13 Februari 2023.

Seleksi naskah lengkap yang dilakukan oleh kedua *reviewer* menunjukkan hasil 46 artikel yang disetujui untuk lolos, 22 artikel digugurkan, 36 artikel memiliki keputusan yang berbeda, serta tiga artikel dimana salah satu *reviewer* belum memberikan keputusan final (*maybe*). Hasil ini menunjukkan terdapat 40 artikel yang perlu diperiksa lebih lanjut untuk diambil keputusan final. Peneliti bertindak sebagai pengambil keputusan untuk 40 artikel tersebut dan memasukkan sepuluh artikel pada kategori lolos, sehingga diperoleh 56 artikel yang lolos seleksi akhir dan akan menjalani proses pemetaan data.

Namun pada saat peneliti mulai melakukan pemetaan data, baru diketahui adanya kesalahan dalam melakukan interpretasi terkait data ranking pada negara ramah keluarga yang dikeluarkan oleh UNICEF. Hal ini menyebabkan dua dari lima negara yang digunakan dalam tahap awal kajian harus dikeluarkan, yaitu Polandia dan Denmark. Untuk tiga negara lainnya, Swedia, Islandia, dan Norwegia akan tetap digunakan karena merupakan tiga negara dengan ranking tertinggi pada laporan UNICEF tersebut.

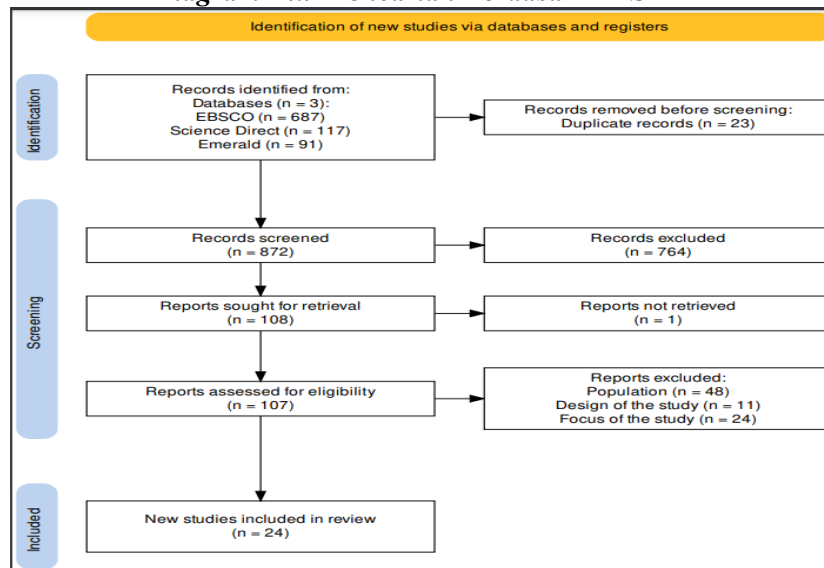
Langkah awal yang dilakukan oleh peneliti adalah melakukan amandemen atau perubahan pada protokol yang telah diregistrasikan dan kemudian melakukan seleksi data ulang pada 56 artikel yang telah lolos seleksi untuk mengeluarkan artikel-artikel yang memuat Polandia dan Denmark sebagai populasinya. Selain itu, ditambahkan pula kriteria eksklusi yaitu studi yang tidak disertai penjelasan mengenai penerapan kebijakan ramah keluarga pada masing-masing negara.

Berdasar pada berbagai kriteria yang telah ditetapkan, diperoleh total 24 artikel yang lolos seleksi naskah lengkap dan akan disertakan dalam proses selanjutnya. Terdapat tiga alasan utama yang digunakan dalam melakukan eksklusi artikel, yaitu populasi, desain studi, dan fokus studi. Untuk populasi, artikel akan digugurkan bila menunjukkan ketidaksesuaian populasi dengan kriteria inklusi maupun ketidakjelasan populasi studi

(tidak disebutkan dengan jelas). Pada alasan kedua, artikel yang digugurkan adalah artikel yang memiliki desain studi berupa kajian literatur. Terakhir, artikel akan digugurkan bila fokus dari studi yang dilaporkan tidak berfokus pada gambaran penerapan kebijakan ramah keluarga, meskipun studi tersebut membahas mengenai kebijakan ramah keluarga.

Dari hasil proses seleksi ini akan dibuat diagram alur (*flow chart*) sesuai dengan panduan PRISMA dalam melaporkan kajian sistematis yang dikeluarkan di tahun 2000 (Page dkk., 2021). Pembuatan diagram alur ini dilakukan secara semi-otomatis dengan bantuan aplikasi yang direkomendasikan oleh PRISMA, ShinyApp. Penjelasan lebih mendalam mengenai aplikasi ini dapat dibaca pada artikel dari Haddaway dkk. (2022). Untuk tahapan kajian cakupan selanjutnya, yaitu pemetaan data dan pelaporan hasil analisis akan dibahas pada bab ketiga yang akan fokus pada pemaparan hasil dan pembahasan kajian. Untuk lebih jelasnya lihat Gambar 1.

**Gambar 1**  
**Diagram Alur Pencarian Berdasar PRISMA**



## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tahap keempat dari pelaksanaan kajian cakupan ini adalah pemetaan data, yaitu tahapan sintesis dan interpretasi dari data kualitatif dengan memilah, memetakan, dan menyortir material data berdasar isu dan tema utama (Arksey & O'Malley, 2005). Pada kajian cakupan ini, berdasar hasil seleksi, didapatkan 24 artikel yang dianggap relevan untuk menjawab pertanyaan kajian.

**Tabel 3**  
**Jumlah Artikel Berdasar Pada Basis Data Asal**

Platform/ Basis Data	Jumlah		Jurnal
	Awal (n=895)	Lolos (n=24)	
Science Direct	117	3	- Journal of Business Research (1) - Journal of Public Economics (1)

Platform/ Basis Data	Jumlah		Jurnal
	Awal (n=895)	Lolos (n=24)	
EBSCOhost/ Academic Search Complete & Business Source Complete	687	21	- Social Science Research (1)
			- Community, Work & Family (7)
			- Gender, Work and Organization (3)
			- Social Policy & Administration (3)
			- International Journal of Social Welfare (2)
			- Applied Psychology: An International Review (1)
			- BMC Nursing (1)
			- Feminist Economics (1)
			- Journal of Comparative Family Studies (1)
			- NORA - Nordic Journal of Feminist and Gender Research (1)
			- Nordic journal of working life studies (1)
Emerald Insight	91	0	-

**Basis data.** Tabel 3 menunjukkan distribusi artikel terpilih berdasarkan sumber data atau platform tempat artikel diperoleh. Pada EBSCOhost, basis data tidak dipisahkan karena pencarian dilakukan secara simultan. Hasil pemetaan memperlihatkan bahwa sebagian besar artikel yang lolos seleksi berasal dari EBSCOhost, sedangkan tidak ada artikel yang berasal dari Emerald. Temuan ini sejalan dengan proporsi hasil pencarian awal.

**Jurnal yang mempublikasikan.** Kedua basis data menunjukkan keragaman jurnal tempat artikel diterbitkan. Tabel 3 menyajikan daftar jurnal sumber artikel berdasarkan frekuensi publikasi, terutama dari EBSCO. Sementara itu, tiga artikel dari ScienceDirect berasal dari jurnal berbeda sehingga disusun menurut urutan alfabet.

**Frekuensi negara.** Berdasar negara yang dilibatkan dalam studi, terdapat 20 artikel yang dilakukan dalam lingkup satu negara dan 4 artikel (Javornik & Kurowska, 2017; Joecks, 2021; Jou dkk., 2020; McLean dkk., 2017) yang dilakukan dengan lingkup lebih dari satu negara, seperti negara-negara Nordik maupun anggota dari OECD. Dari ketiga negara yang dikaji, Swedia merupakan negara yang paling banyak diteliti (13 artikel), diikuti oleh Norwegia (10 artikel), dan Islandia (5 artikel).

**Tipe kebijakan.** Untuk menjawab pertanyaan kajian pertama mengenai jenis kebijakan ramah keluarga yang paling banyak diteliti di Swedia, Islandia, dan Norwegia, dilakukan analisis data menggunakan perangkat lunak MAXQDA, sebagaimana diterapkan oleh Oswald (2019). Hasil analisis menunjukkan terdapat 30 penyebutan tipe kebijakan ramah keluarga, dengan beberapa artikel membahas lebih dari satu jenis kebijakan. Namun, empat artikel (Beham et al., 2014; Joecks, 2021; Misra et al., 2011; Seierstad & Kirton, 2015) hanya

menyebut kebijakan ramah keluarga secara umum tanpa menjelaskan jenisnya secara spesifik. Rincian berbagai tipe kebijakan yang diidentifikasi dalam kajian ini disajikan pada Tabel 4.

**Penerapan Kebijakan Ramah Keluarga.** Pembahasan penerapan kebijakan ramah keluarga di Swedia, Islandia, dan Norwegia dilakukan secara terpisah karena beberapa penelitian hanya berfokus pada satu negara. Namun, ketiganya tetap memiliki keterkaitan erat sebagai bagian dari negara Nordik yang dikenal luas karena komitmennya dalam menyediakan kebijakan ramah keluarga yang komprehensif bagi masyarakat.

**Tabel 4**  
***Kebijakan Ramah Keluarga yang Diteliti***

Kategori	Tipe yang ditemukan	Jumlah
Pengaturan Kerja yang Fleksibel ( <i>Flexible Work Arrangement</i> )	<i>Flexible Work Arrangement, Flexitime, Shift work, Part time, Work Hour Reduction</i>	8
Cuti untuk keperluan orang tua ( <i>Parental Leave</i> )	<i>Parental Leave, paternity leave (daddy's quota)</i>	10
Kebijakan Perawatan Anak ( <i>Childcare Policy</i> )	<i>Childcare Practices/Policy, Cash-for-care, subsidized child care, public daycare</i>	9

### ***Islandia***

Menurut Arnalds dkk. (2022), Ingólfssdóttir dan Gíslason (2016), serta Rafnsdóttir dan Heijstra (2013), Islandia menerapkan cuti orang tua berbayar sejak 1980 dan memperluasnya secara signifikan pada tahun 2000. Kebijakan ini mencakup cuti khusus ibu, cuti khusus ayah, serta cuti yang dapat dibagi oleh kedua orang tua. Kompensasi selama cuti mencapai 80% pendapatan. Pada 2019 dan 2020, durasi cuti kembali diperpanjang sehingga memberikan fleksibilitas lebih besar bagi keluarga dalam mengatur pengasuhan anak hingga usia 18 bulan.

Pemanfaatan cuti orang tua di Islandia masih didominasi oleh ibu, sehingga total masa cuti yang diambil ibu dapat mencapai sekitar enam bulan. Namun, penggunaannya menurun setelah enam bulan pertama pascakelahiran, meskipun sebagian ibu memperpanjang masa cuti melalui kombinasi kerja paruh waktu. Sebaliknya, tingkat pemanfaatan cuti ayah sangat tinggi, yakni lebih dari 80% sejak 2001 (Arnalds dkk., 2022). Banyak ayah mengambil cuti secara mandiri karena meyakini pentingnya keterlibatan setara dalam pengasuhan, bahkan terdapat tekanan sosial agar ayah menggunakan hak cutinya secara penuh.

Selain cuti berbayar, pemerintah Islandia menyediakan layanan pendidikan dan perawatan anak usia dini (ECEC) bersubsidi sejak 2008 (Ingólfssdóttir & Gíslason, 2016). Meskipun demikian, masih terdapat celah perawatan (care gap) antara berakhirnya cuti orang tua dan akses anak ke layanan ECEC. Keterbatasan fasilitas mendorong sebagian keluarga mencari alternatif perawatan mandiri atau swasta. Untuk mengatasi masalah tersebut,

beberapa pemerintah daerah pernah memberikan tunjangan cash-for-care pada 2006, tetapi sebagian besar program tersebut dihentikan setelah krisis keuangan Islandia pada 2008 (Ingólfssdóttir & Gíslason, 2016).

### ***Swedia***

Berdasarkan sepuluh studi yang menelaah kebijakan ramah keluarga di Swedia, seperti Agosti dkk. (2015), Giuliani dan Duvander (2017), Grönlund dan Öun (2018), Haas dan Hwang (2013, 2019), Joecks dkk. (2021), Larsson dan Björk (2017), McLean dkk. (2017), serta Misra dkk. (2011b), Swedia dikenal sebagai pelopor cuti ayah berbayar. Sejak 1974 negara ini telah mengintegrasikan cuti ayah dalam skema cuti orang tua, kemudian memperkuatnya melalui hak cuti yang tidak dapat dialihkan. Pada 2011, ayah dan ibu masing-masing memperoleh dua bulan cuti eksklusif disertai sembilan bulan cuti yang dapat dibagi bersama.

Walaupun dukungan negara tergolong kuat, pemanfaatan cuti ayah masih menghadapi berbagai kendala. Hambatan tersebut meliputi kurangnya informasi mengenai manfaat kebijakan, pertimbangan ekonomi, serta minimnya dukungan dari atasan dan organisasi. Selain itu, budaya kerja yang sarat norma maskulin dan struktur pekerjaan yang sulit digantikan turut mengurangi pemanfaatan hak cuti ayah. Dalam konteks ini, serikat pekerja memiliki peran penting melalui edukasi dan pendampingan negosiasi sehingga ayah lebih mudah menggunakan hak cutinya.

Swedia juga menyediakan dukungan keluarga melalui layanan perawatan anak dan bantuan finansial perawatan. Tingkat partisipasi anak usia dini dalam layanan tersebut sangat tinggi, menjadikan Swedia sebagai salah satu negara dengan pemanfaatan fasilitas perawatan anak tertinggi di Eropa. Namun, ketidaksesuaian jadwal layanan dengan jam kerja orang tua masih menimbulkan tantangan sehingga sebagian keluarga memilih kerja paruh waktu. Sejak 1978, orang tua memiliki hak mengurangi jam kerja hingga anak berusia delapan tahun. Keterlibatan ayah dalam pengasuhan juga meningkatkan kemungkinan ayah mengambil pengurangan jam kerja, meskipun tetap terdapat kekhawatiran terhadap dampak negatif bagi karier dan pendapatan.

### ***Norwegia***

Menurut Børve dan Bungum (2015), Brandth dan Kvande (2019), Havnes dan Mogstad (2011), Kotsadam dan Finseraas (2011), Kvande dan Brandth (2017), Rønsen dan Kitterød (2015), Seierstad dan Kirton (2015), serta Sirovátka dan Válková (2018), Norwegia merupakan salah satu pelopor kebijakan ramah keluarga. Negara ini telah menyediakan cuti

melahirkan bagi ibu sejak 1956 dan secara bertahap memperluas hak cuti orang tua, termasuk cuti khusus ayah (father's quota) yang diperkenalkan pada 1993. Hingga 2017, orang tua berhak memperoleh total 49 minggu cuti berbayar dengan kompensasi hingga 100% gaji, disertai perlindungan hukum yang kuat bagi kedua orang tua.

Kebijakan tersebut terbukti meningkatkan keterlibatan ayah dalam pengasuhan anak. Tingkat pemanfaatan cuti ayah meningkat dari 4% pada awal penerapannya menjadi sekitar 85% pada 2020 dan stabil di kisaran 90% dalam satu dekade terakhir. Tingginya partisipasi ini didukung oleh sifat cuti yang tidak dapat dipindahtangankan, jaminan finansial yang memadai, serta perlindungan dari stigma di tempat kerja. Kvande dan Brandth (2017) menunjukkan bahwa para ayah umumnya tidak menghadapi hambatan berarti dari perusahaan, meskipun beberapa mengalami kesulitan administratif saat berurusan dengan NAV sebagai lembaga pengelola kompensasi cuti.

Selain cuti orang tua, Norwegia juga menyediakan layanan penitipan anak bersubsidi dan tunjangan *cash-for-care* untuk keluarga dengan anak usia dini. Kebijakan ini berhasil meningkatkan akses terhadap layanan perawatan anak sehingga pada 2010 hampir 80% anak usia 1–2 tahun telah terdaftar di fasilitas penitipan anak. Namun, Børve dan Bungum (2015) mencatat bahwa tantangan masih muncul pada perusahaan multinasional yang memiliki budaya kerja berbeda, seperti jam kerja panjang, tuntutan kesiapsiagaan tinggi, serta frekuensi perjalanan dinas yang besar, sehingga dapat mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga.

## PEMBAHASAN

### 1. Peran Model Nordik Pada Penerapan Kebijakan Ramah Keluarga

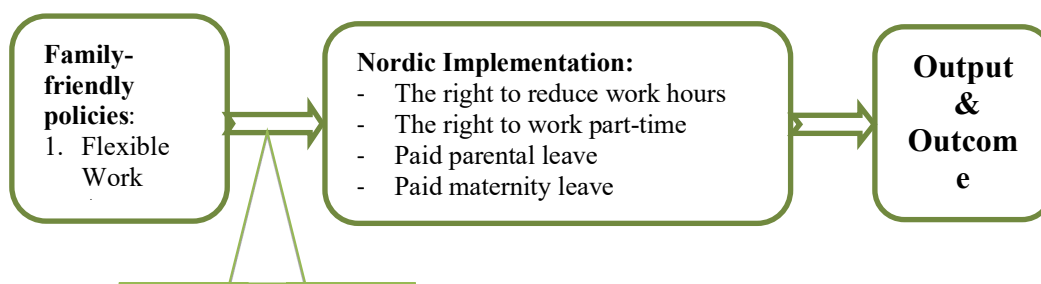
Hasil analisis terhadap berbagai artikel menunjukkan bahwa Islandia, Norwegia, dan Swedia dapat dikategorikan sebagai negara yang sangat ramah keluarga karena menyediakan beragam kebijakan yang komprehensif dan didukung secara kuat oleh negara. Kebijakan tersebut tidak hanya tersedia secara formal, tetapi juga dimanfaatkan secara luas oleh perusahaan maupun karyawan sehingga mampu mendukung tercapainya tujuan sosial yang diharapkan. Kesamaan pola kebijakan di ketiga negara tersebut tidak terlepas dari identitas mereka sebagai bagian dari negara Nordik yang memiliki karakteristik geografis, budaya, sosial, politik, dan ekonomi yang serupa. Kemajuan kebijakan ramah keluarga di kawasan Nordik berakar pada sejarah panjang perkembangan negara kesejahteraan, nilai kesetaraan sosial, serta sistem hukum dan pemerintahan yang secara konsisten mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga. Pada negara-negara Nordik, meliputi

pula Denmark dan Finlandia, diterapkan ideologi negara yang telah mengakar kuat dalam penerapannya di kehidupan sehari-hari masyarakatnya, baik dalam praktek ekonomi, sosial-politik, maupun budaya, yang kemudian dikenal sebagai Model Nordik (*Nordic Model*).

Kautto dan Kuitto (2021) menjelaskan bahwa perkembangan kebijakan ramah keluarga di negara-negara Skandinavia berakar pada tradisi negara kesejahteraan (*welfare state*) yang menjadi ciri utama kawasan Nordik. Meskipun model kesejahteraan juga diterapkan di negara lain, kebijakan keluarga di kawasan ini sangat dipengaruhi oleh nilai kesetaraan, solidaritas, dan universalisme (Lister, 2009). Di Islandia, misalnya, keluarga dipandang sebagai fondasi masyarakat sehingga negara berupaya melindungi seluruh bentuk keluarga melalui kebijakan yang inklusif (Eydal & Ólafsson, 2008). Prinsip kesetaraan gender dan tanggung jawab bersama dalam keluarga menjadi dasar penyusunan kebijakan tersebut. Walaupun implementasinya berbeda di setiap negara, kesamaan ideologi dan konsultasi antarpemerintah Nordik menghasilkan pola kebijakan yang relatif serupa.

Berdasarkan temuan kajian, peneliti mengembangkan sebuah model yang menjelaskan peran sentral Model Nordik dalam mendukung keberhasilan implementasi kebijakan ramah keluarga serta pencapaian hasil yang diharapkan. Sebagaimana terlihat pada Gambar 2, jenis kebijakan yang diterapkan sebenarnya tidak berbeda jauh dari negara lain, seperti pengaturan kerja fleksibel, cuti orang tua, serta layanan dan tunjangan perawatan anak. Namun, keberadaan Model Nordik memberikan landasan nilai yang khas sehingga implementasi kebijakan tersebut memiliki karakter yang lebih kuat, komprehensif, dan mencerminkan kekhasan negara-negara Nordik.

**Gambar 2**  
***Model Penerapan Kebijakan Ramah Keluarga pada Negara Nordik***



Pada negara-negara Nordik, keberhasilan kebijakan ramah keluarga tidak hanya ditentukan oleh satu kebijakan, tetapi oleh kombinasi berbagai bentuk dukungan yang saling melengkapi. Skema cuti berbayar bagi orang tua terus berkembang, mulai dari cuti khusus ibu, perluasan hak cuti bagi ayah, hingga penerapan cuti eksklusif yang tidak dapat dipindahtangankan serta cuti bersama yang dapat dibagi sesuai kebutuhan keluarga. Selain

itu, orang tua dapat mengombinasikan cuti tersebut dengan pengurangan jam kerja atau kerja paruh waktu sehingga masa pengasuhan anak dapat diperpanjang hingga tersedia akses ke layanan perawatan anak bersubsidi atau tunjangan perawatan anak.

Pengalaman negara-negara Nordik menunjukkan bahwa efektivitas kebijakan ramah keluarga sangat dipengaruhi oleh keterpaduan antar kebijakan yang dirancang untuk saling mendukung. Kombinasi dukungan berupa waktu, bantuan finansial, dan layanan pengasuhan bagi laki-laki maupun perempuan sebagai pengasuh utama dinilai lebih efektif dalam mendorong perubahan gender (Deepta Chopra & Krishnan, 2019). Pendekatan ini mencerminkan nilai sosial, politik, dan budaya yang kuat dalam masyarakat Nordik serta menjadi sarana untuk mewujudkan tujuan utama Model Nordik, yaitu kesetaraan gender dan kesejahteraan bersama melalui sistem yang bersifat universalistik (Lister, 2009).

## 2. Luaran dan Dampak Penerapan Kebijakan Ramah Keluarga

Dari sisi luaran, kajian ini menunjukkan bahwa tingkat pemanfaatan kebijakan ramah keluarga di Islandia, Norwegia, dan Swedia tergolong sangat tinggi, dengan angka yang umumnya berada di atas 80%. Tingginya penggunaan cuti orang tua, baik oleh ibu maupun ayah, serta layanan perawatan anak bersubsidi mencerminkan kuatnya dukungan sosial dan organisasi terhadap keterlibatan orang tua dalam pengasuhan. Kondisi ini berbeda dengan Jepang dan Korea Selatan yang meskipun menawarkan durasi cuti ayah lebih panjang, masing-masing 30 dan 17 minggu, tetap menunjukkan tingkat pemanfaatan yang rendah (Chzhen dkk., 2019).

Pemanfaatan layanan perawatan anak di negara-negara Nordik juga sangat tinggi, dengan tingkat partisipasi anak usia 1–2 tahun mendekati 80%. Selain itu, perusahaan umumnya mendukung orang tua yang ingin mengurangi jam kerja atau beralih ke sistem kerja paruh waktu untuk memperpanjang masa pengasuhan anak. Situasi ini menunjukkan bahwa orang tua, termasuk ayah, memandang keterlibatan dalam pengasuhan sebagai hak yang penting untuk dimanfaatkan. Bahkan, Brandth dan Kvande (2019) menemukan bahwa sebagian ayah merasakan adanya dorongan sosial untuk mengambil cuti ayah sebagai bagian dari peran mereka sebagai orang tua yang baik.

Berbagai luaran positif lain juga terlihat dari penerapan kebijakan ramah keluarga di negara-negara Nordik dan sejalan dengan temuan UNICEF (Heymann dkk., 2017, 2019; Deepta Chopra & Krishnan, 2019). Keterlibatan ayah dalam pengasuhan dan pekerjaan domestik membantu meningkatkan kesejahteraan ibu, menurunkan risiko depresi pascamelahirkan, serta memudahkan ibu kembali bekerja. Dampaknya terlihat pada tingginya partisipasi kerja perempuan, meningkatnya kesetaraan gender, dan berkurangnya

diskriminasi terhadap pekerja perempuan. Investasi besar pada kebijakan sosial dan keluarga juga diyakini berkontribusi terhadap berbagai indikator kesejahteraan, termasuk tingkat fertilitas yang relatif tinggi dan tingkat pengangguran yang lebih rendah dibanding banyak negara lain.

### 3. Perbandingan dengan Penerapan Kebijakan Ramah Keluarga Pada Konteks Indonesia

Indonesia juga dapat dikategorikan sebagai negara kesejahteraan (*welfare state*) karena prinsip kesejahteraan masyarakat telah tertanam dalam empat pilar kebangsaan, yaitu Pancasila, UUD 1945, NKRI, dan Bhinneka Tunggal Ika (Annava dkk., 2022). Komitmen tersebut tercermin dalam Pembukaan UUD 1945 yang menegaskan tanggung jawab negara untuk mewujudkan kesejahteraan umum. Dalam konteks kebijakan ramah keluarga, pemerintah berupaya mendukung keseimbangan kerja-keluarga melalui berbagai regulasi ketenagakerjaan, termasuk pengaturan cuti bagi orang tua.

Salah satu landasan utama kebijakan tersebut adalah Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur hak cuti melahirkan bagi ibu selama tiga bulan serta cuti ayah selama dua hari dengan tetap memperoleh upah penuh. Perkembangan penting terjadi melalui Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan yang memperluas hak cuti melahirkan, memberikan perlindungan upah, serta menambah fleksibilitas bagi ayah untuk mendampingi ibu dan anak dalam kondisi tertentu.

Selain regulasi pemerintah, sejumlah perusahaan swasta telah menerapkan kebijakan yang lebih progresif. Procter & Gamble Indonesia, Danone Indonesia, dan Unilever Indonesia menawarkan cuti orang tua dengan durasi yang melampaui ketentuan pemerintah, baik bagi ibu maupun ayah (Daftar Perusahaan yang Memberikan Cuti Orang Tua Berbayar, 2021; Redaksi Marketplus, 2021; Danone, 2022; Danone S.A., 2017; Unilever Indonesia, 2021). Di sisi lain, pembahasan RUU KIA juga menunjukkan komitmen untuk memperluas perlindungan keluarga melalui peningkatan durasi cuti, penyediaan fasilitas penitipan anak, serta ruang laktasi di lingkungan kerja.

Terkait layanan perawatan anak, pemerintah Indonesia memang belum menyediakan subsidi langsung seperti yang ditemukan di negara-negara Nordik. Namun, melalui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pemerintah tetap berperan dalam mengatur standar layanan PAUD nonformal, termasuk taman penitipan anak dan kelompok bermain. Sementara itu, kebijakan kerja fleksibel masih diserahkan kepada kesepakatan antara perusahaan dan pekerja, dengan pemerintah berperan menetapkan batas maksimal jam kerja melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Meskipun Indonesia dan negara-negara Nordik sama-sama menganut prinsip negara kesejahteraan, tingkat keterlibatan pemerintah dalam mendukung keseimbangan kerja-keluarga masih menunjukkan perbedaan yang cukup besar. Di Indonesia, berbagai kebijakan ramah keluarga telah tersedia, tetapi peran negara dalam menyediakan layanan perawatan anak yang terjangkau maupun jaminan finansial selama masa cuti orang tua masih relatif terbatas. Kondisi ini dapat dipahami mengingat kapasitas ekonomi Indonesia yang masih berada di bawah negara-negara Nordik, sehingga pemerintah menghadapi keterbatasan dalam memberikan dukungan sosial yang komprehensif tanpa membebani perusahaan sebagai pemberi kerja.

Meskipun demikian, Indonesia terus menunjukkan perkembangan positif menuju sistem yang lebih mendukung kesejahteraan keluarga. Pengajuan RUU KIA menjadi salah satu indikator meningkatnya perhatian pemerintah terhadap pentingnya dukungan bagi pengasuhan anak dan kesejahteraan orang tua. Namun, keberhasilan kebijakan tidak hanya bergantung pada regulasi, melainkan juga pada faktor budaya dan nilai sosial yang berkembang di masyarakat. Sebagaimana Model Nordik didukung oleh budaya yang menjunjung kesetaraan gender, Indonesia juga perlu membangun ekosistem sosial yang mendorong pembagian peran yang lebih setara antara laki-laki dan perempuan agar implementasi kebijakan ramah keluarga dapat berjalan secara optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- \*Agosti, M. T., Andersson, I., Ejlertsson, G., & Janlöv, A.-C. (2015). Shift work to balance everyday life - A salutogenic nursing perspective in home help service in Sweden. *BMC Nursing, 14*(1), 2. <https://doi.org/10.1186/s12912-014-0054-6>
- Annava, V. A., Yulianto, B. A., Suwarno, P., Widodo, P., Juni, H., & Saragih, R. (2022). Empat Pilar Kebangsaan Sebagai Dasar Perumusan Naskah Politik dan Strategi Nasional. *Jurnal Kewarganegaraan, 6*(2), 2555–2562.
- Arksey, H., & O'Malley, L. (2005). Scoping studies: towards a methodological framework. *International Journal of Social Research Methodology, 8*(1), 19–32. <https://doi.org/10.1080/1364557032000119616>
- \*Arnalds, Á. A., Björk Eydal, G., & Dís Skaptadóttir, U. (2022). Construction of Childcare Practices Among Icelandic and Polish Parents Living in Iceland: Mixed-Methods Explorations. *Journal of Comparative Family Studies, 52*(4), 623–647. <https://doi.org/10.3138/jcfs.52.4.05>
- \*Beham, B., Drobnič, S., & Präg, P. (2014). The Work-Family Interface of Service Sector Workers: A Comparison of Work Resources and Professional Status across Five European

- Countries. *Applied Psychology*, 63(1), 29–61. <https://doi.org/10.1111/apps.12012>
- Bethel, A. C., Rogers, M., & Abbott, R. (2021). Use of a search summary table to improve systematic review search methods, results, and efficiency. *Journal of the Medical Library Association*, 109(1), 97–106. <https://doi.org/10.5195/jmla.2021.809>
- Bezzina, F., Azzopardi, R. M., & Vella, G. (2013). *Understanding and Assessing the Work Motivations of Employed Women : Insights Into Increasing Female Participation Rates in the Maltese Labor Market*. <https://doi.org/10.1177/2158244013502987>
- \*Børve, H. E., & Bungum, B. (2015). Norwegian Working Fathers in Global Working Life. *Gender, Work and Organization*, 22(4), 309–323. <https://doi.org/10.1111/GWAO.12086>
- Boushey, H. (2008). Family Friendly Policies: Helping Mothers Make Ends Meet. *Review of Social Economy*, 66(1), 51–70. <https://doi.org/10.1080/00346760701668446>
- \*Brandth, B., & Kvande, E. (2019). Workplace support of fathers' parental leave use in Norway. *Community, Work & Family*, 22(1), 43–57. <https://doi.org/10.1080/13668803.2018.1472067>
- Chzhen, Y., Gromada, A., & Rees, G. (2019). Are The World's Richest Countries Family-Friendly? Policy in the OECD and EU. *UNICEF Office of Research*, 6, 1–22. [www.unicef-irc.org](http://www.unicef-irc.org)
- Couban, R. (2016). Covidence and Rayyan. *Journal of the Canadian Health Libraries Association / Journal de l'Association Des Bibliothèques de La Santé Du Canada*, 37(3). <https://doi.org/10.5596/c16-025>
- Daftar Perusahaan yang Memberikan Cuti Orang Tua Berbayar. (2021). DW.Com. <https://www.dw.com/id/daftar-perusahaan-yang-memberikan-cuti-orang-tua-berbayar/a-57047413>
- Danone. (2022). *Terapkan Kebijakan Ramah Keluarga: Inilah Berbagai Program dari Danone Indonesia*. Danone.Co.Id. <https://danone.co.id/tak-berkategori-id/terapkan-kebijakan-ramah-keluarga-inilah-berbagai-program-dari-danone-indonesia/>
- Danone S.A. (2017). *Danone Global Parental Policy* (pp. 1–10). Danone S.A. [https://www.danone.com/content/dam/danone-corp/danone-com/about-us-impact/policies-and-commitments/en/2017/2017\\_06\\_23\\_DanoneGlobalParentalPolicy.pdf](https://www.danone.com/content/dam/danone-corp/danone-com/about-us-impact/policies-and-commitments/en/2017/2017_06_23_DanoneGlobalParentalPolicy.pdf)
- Deepa Chopra, & Krishnan, M. (2019). *Linking Family-Friendly Policies to Women's Economic Empowerment: An evidence brief*. <https://www.unicef.org/sites/default/files/2019-07/UNICEF-Gender-Family-Friendly-Policies-2019.pdf>
- Ewald, H., Klerings, I., Wagner, G., Heise, T. L., Stratil, J. M., Lhachimi, S. K., Hemkens, L. G., Gartlehner, G., Armijo-Olivo, S., & Nussbaumer-Streit, B. (2022). Searching two or

- more databases decreased the risk of missing relevant studies: a metaresearch study. *Journal of Clinical Epidemiology*, 149, 154–164. <https://doi.org/10.1016/j.jclinepi.2022.05.022>
- Eydal, G., & Ólafsson, S. (2008). Family Policy in Iceland: An Overview. In I. Ostner & C. Schmitt (Eds.), *Family Policies in the Context of Family Change* (pp. 109–127). VS Verlag für Sozialwissenschaften. [https://doi.org/10.1007/978-3-531-90895-3\\_6](https://doi.org/10.1007/978-3-531-90895-3_6)
- Giannikis, S. K., & Mihail, D. M. (2010). Motivation of working women in the Greek retail sector: an empirical analysis. *International Journal of Manpower*, 31(1), 4–20. <https://doi.org/10.1108/01437721011031667>
- \*Giuliani, G., & Duvander, A. Z. (2017). Cash-for-care policy in Sweden: An appraisal of its consequences on female employment. *International Journal of Social Welfare*, 26(1), 49–62. <https://doi.org/10.1111/ijsw.12229>
- \*Grönlund, A., & Öun, I. (2018). Beyond the Mummy Track? Part-time Rights, Gender, and Career-Family Dilemmas. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 8(3), 177–198. <https://doi.org/10.18291/njwls.v8i3.109546>
- Gröpel, P., & Kuhl, J. (2009). Work-life balance and subjective well-being: The mediating role of need fulfilment. *British Journal of Psychology*, 100(2), 365–375. <https://doi.org/10.1348/000712608X337797>
- \*Haas, L., & Hwang, C. P. (2013). Trade union support for fathers' use of work-family benefits - lessons from Sweden. *Community, Work and Family*, 16(1), 46–67. <https://doi.org/10.1080/13668803.2012.724272>
- \*Haas, L., & Hwang, C. P. (2019). Workplace support and European fathers' use of state policies promoting shared childcare. *Community, Work and Family*, 22(1), 1–22. <https://doi.org/10.1080/13668803.2018.1556204>
- Haddaway, N. R., Page, M. J., Pritchard, C. C., & McGuinness, L. A. (2022). PRISMA2020 : An R package and Shiny app for producing PRISMA 2020-compliant flow diagrams, with interactivity for optimised digital transparency and Open Synthesis. *Campbell Systematic Reviews*, 18(2), e1230. <https://doi.org/10.1002/cl2.1230>
- Havnes, T., & Mogstad, M. (2011). Money for nothing? Universal child care and maternal employment. *Journal of Public Economics*, 95(11–12), 1455–1465. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2011.05.016>
- Heymann, J., Richter, L., Britto, P., Raghavan, C., Wong, E., Griswold, M., Palmquist, A., -, C. E. R. W. G. of the G. B., Begin, F., Arts, M., Taqi, I., Earle, A., Heymann, J., Chopra, D., Krishnan, M., Jha, S., Rumble, L., Samman, E., Lombardi, J., ... Orton, I. (2019). *Family-Friendly Policies: Redesigning the Workplace of the Future*. <https://www.unicef.org/early->

childhood-development/family-friendly-policies

- Heymann, J., Sprague, A. R., Nandi, A., Earle, A., Batra, P., Schickedanz, A., Chung, P. J., & Raub, A. (2017). Paid parental leave and family wellbeing in the sustainable development era. *Public Health Reviews*, 38(1), 21. <https://doi.org/10.1186/s40985-017-0067-2>
- \*Ingólfssdóttir, E. S., & Gíslason, I. V. (2016). Gendered Solutions to the Care Gap Issue in Iceland. *NORA: Nordic Journal of Women's Studies*, 24(4), 220–233. <http://10.0.4.56/08038740.2016.1241826>
- \*Javornik, J., & Kurowska, A. (2017). Work and Care Opportunities under Different Parental Leave Systems: Gender and Class Inequalities in Northern Europe. *Social Policy and Administration*, 51(4), 617–637. <https://doi.org/10.1111/SPOL.12316>
- \*Joecks, J. (2021). The provision of <scp>work–life</scp> balance practices across welfare states and industries and their impact on extraordinary turnover. *Social Policy & Administration*, 55(7), 1325–1340. <https://doi.org/10.1111/spol.12728>
- \*Joecks, J., Kurowska, A., & Pull, K. (2021). Is the push by female employees for family-friendly practices context-dependent? Comparative evidence from Sweden, Poland and Germany. *Journal of Business Research*, 126, 153–161. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.11.061>
- \*Jou, J., Wong, E., Franken, D., Raub, A., & Heymann, J. (2020). Paid parental leave policies for single-parent households: an examination of legislative approaches in 34 OECD countries. *Community, Work and Family*, 23(2), 184–200. <https://doi.org/10.1080/13668803.2018.1517083>
- Kautto, M., & Kuitto, K. (2021). The Nordic Countries. In D. Béland, S. Leibfried, K. J. Morgan, H. Obinger, & C. Pierson (Eds.), *The Oxford Handbook of the Welfare State* (2nd editio, pp. 803–825). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780198828389.013.46>
- \*Kotsadam, A., & Finseraas, H. (2011). The state intervenes in the battle of the sexes: Causal effects of paternity leave. *Social Science Research*, 40(6), 1611–1622. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2011.06.011>
- \*Kvande, E., & Brandth, B. (2017). Individualized, non-transferable parental leave for European fathers: migrant perspectives. *Community, Work and Family*, 20(1), 19–34. <https://doi.org/10.1080/13668803.2016.1270258>
- \*Larsson, J., & Björk, S. (2017). Swedish fathers choosing part-time work. *Community, Work & Family*, 20(2), 142–161. <https://doi.org/10.1080/13668803.2015.1089839>
- Levac, D., Colquhoun, H., & O'Brien, K. K. (2010). Scoping studies: advancing the methodology. *Implementation Science*, 5(1), 69. <https://doi.org/10.1186/1748-5908-5-69>

- Lister, R. (2009). A Nordic Nirvana? Gender, Citizenship, and Social Justice in the Nordic Welfare States. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 16(2), 242–278. <https://doi.org/10.1093/sp/jxp007>
- McKeown, S., & Mir, Z. M. (2021). Considerations for conducting systematic reviews: evaluating the performance of different methods for de-duplicating references. *Systematic Reviews*, 10(1), 38. <https://doi.org/10.1186/s13643-021-01583-y>
- \*McLean, C., Naumann, I., & Koslowski, A. (2017). Access to Childcare in Europe: Parents' Logistical Challenges in Cross-national Perspective. *Social Policy & Administration*, 51(7), 1367–1385. <https://doi.org/10.1111/spol.12242>
- Methley, A. M., Campbell, S., Chew-Graham, C., McNally, R., & Cheraghi-Sohi, S. (2014). PICO, PICOS and SPIDER: a comparison study of specificity and sensitivity in three search tools for qualitative systematic reviews. *BMC Health Services Research*, 14(1), 579. <https://doi.org/10.1186/s12913-014-0579-0>
- \*Misra, J., Budig, M., & Boeckmann, I. (2011). Work-family policies and the effects of children on women's employment hours and wages. *Community, Work & Family*, 14(2), 139–157. <https://doi.org/10.1080/13668803.2011.571396>
- Newman, M., & Mathews, K. (1999). Federal Family-Friendly Workplace Policies: Barriers to Effective Implementation. *Review of Public Personnel Administration*, 19(3), 34–48. <https://doi.org/10.1177/0734371X9901900303>
- Oswald, A. G. (2019). Improving outcomes with Qualitative Data Analysis Software: A reflective journey. *Qualitative Social Work*, 18(3), 436–442. <https://doi.org/10.1177/1473325017744860>
- Ouzzani, M., Hammady, H., Fedorowicz, Z., & Elmagarmid, A. (2016). Rayyan—a web and mobile app for systematic reviews. *Systematic Reviews*, 5(1), 210. <https://doi.org/10.1186/s13643-016-0384-4>
- Peters, M. D. J., Godfrey, C., McInerney, P., Khalil, H., Larsen, P., Marnie, C., Pollock, D., Tricco, A. C., & Munn, Z. (2022). Best practice guidance and reporting items for the development of scoping review protocols. *JBIC Evidence Synthesis*, 20(4), 953–968. <https://doi.org/10.11124/JBIES-21-00242>
- \*Rafnsdóttir, G. L., & Heijstra, T. M. (2013). Balancing Work-family Life in Academia: The Power of Time. *Gender, Work & Organization*, 20(3), 283–296. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2011.00571.x>
- Redaksi Marketplus. (2021). *P&G Meluncurkan Kebijakan Cuti Terbaru untuk OrangTua*. Marketplus.Co.Id. <https://marketplus.co.id/2021/02/17/pg-meluncurkan-kebijakan-cuti-terbaru-untuk-orangtua/>

- \*Rønsen, M., & Kitterød, R. H. (2015). Gender-Equalizing Family Policies and Mothers' Entry into Paid Work: Recent Evidence From Norway. *Feminist Economics*, 21(1), 59–89. <https://doi.org/10.1080/13545701.2014.927584>
- \*Seierstad, C., & Kirton, G. (2015). Having It All? Women in High Commitment Careers and Work-Life Balance in Norway. *Gender, Work and Organization*, 22(4), 390–404. <https://doi.org/10.1111/GWAO.12099>
- Shamseer, L., Moher, D., Clarke, M., Ghersi, D., Liberati, A., Petticrew, M., Shekelle, P., & Stewart, L. A. (2015). Preferred reporting items for systematic review and meta-analysis protocols (PRISMA-P) 2015: elaboration and explanation. *BMJ*, 349(jan02 1), g7647–g7647. <https://doi.org/10.1136/bmj.g7647>
- Shaw, R. L. (2010). Conducting Literature Reviews. In M. Forrester (Ed.), *Doing qualitative research in psychology: a practical guide* (pp. 39–56). SAGE. <https://www.semanticscholar.org/paper/Conducting-literature-reviews-Shaw/fe192ab71df5a99f2593a4924cc3bb8489619c8a#paper-header>
- \*Sirovátka, T., & Válková, J. (2018). Attitudes towards childcare policies, policy feedback and path dependency: Czech Republic contrasted to Norway. *International Journal of Social Welfare*, 27(3), 282–293. <https://doi.org/10.1111/ijsw.12303>
- Tricco, A. C., Lillie, E., Zarin, W., O'Brien, K. K., Colquhoun, H., Levac, D., Moher, D., Peters, M. D. J., Horsley, T., Weeks, L., Hempel, S., Akl, E. A., Chang, C., McGowan, J., Stewart, L., Hartling, L., Aldcroft, A., Wilson, M. G., Garritty, C., ... Straus, S. E. (2018). PRISMA extension for scoping reviews (PRISMA-ScR): Checklist and explanation. In *Annals of Internal Medicine* (Vol. 169, Issue 7, pp. 467–473). American College of Physicians. <https://doi.org/10.7326/M18-0850>
- Undang-Undang Kesejahteraan Ibu dan Anak Pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan, Pub. L. No. 98 (2024). [https://peraturan.bpk.go.id/Download/349268/UU Nomor 4 Tahun 2024.pdf](https://peraturan.bpk.go.id/Download/349268/UU%20Nomor%204%20Tahun%202024.pdf)
- Unilever Indonesia. (2021). *Unilever Indonesia Umumkan Komitmen Baru Menuju Masyarakat Toleran dan Inklusif*. [www.unilever.co.id](http://www.unilever.co.id). <https://www.unilever.co.id/news/press-releases/2021/unilever-indonesia-umumkan-komitmen-baru-menuju-masyarakat-toleran-dan-inklusif/>

\*artikel hasil dari proses pencarian kajian cakupan